



Sendikal Vatandaşlık Davranışı ve Sendikal Kimlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma¹

Relationship between Union Citizenship Behavior and Union Identification: A Research on Teachers

Hasan DEMİRTAŞ², Niyazi ÖZER³, Servet ATİK⁴, Metin KIRBAÇ⁵

Özet: Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarının düzeyini, sendikal kimlik algılarını ve her iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bunun yanında araştırmada öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlik algılarının çeşitli değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek de amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri 2012-2013 ve 2013-2014 eğitim-öğretim yıllarında Malatya ilinde bulunan ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan araştırmaya gönüllü olarak katılan (n=617) öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırmada araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlamaları yapılan "Sendikal Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" ve "Sendikal Kimlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın verileri çözümlenirken betimsel istatistik analizler, t testi, tek yönlü varyans analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarını orta düzeyde sergiledikleri ve sendikal kimlik algılarının da orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin sendikal kimlik ve vatandaşlık davranışlarının cinsiyet, branş, mesleki kıdem ve üye olunan sendika değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda, sendikal vatandaşlık ile sendikal kimlik arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu, sendikal kimliğin sendikal vatandaşlık davranışlarına ilişkin varyansın %52'sini açıkladığı belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Sendikal vatandaşlık, sendikal kimlik, sendika, öğretmenler

Abstract: The main purpose of the study was to investigate the union citizenship behaviours and union identification of teachers', and to explore the relationship between union citizenship and identification. It was also aimed to determine whether teachers' union citizenship behaviours and their identification with union differ significantly according to research variables. The data were gathered from volunteer teachers (n=617) working in primary, secondary and high schools in Malatya during 2012-2013 and 2013-2014 academic years. Adapted versions of the Union Citizenship Behaviour and Union Identification scales were administered on participating teachers. Descriptive statistics, t-test, one way analysis of variance and regression analysis were used to analyse the gathered data. Results showed that teachers' union citizenship behaviour and union identification were at moderate level. Results also indicated that teachers' union citizenship and union identification scores differed significantly in terms of gender, branch, professional seniority, and entered union variables. Correlational analysis results showed that there was a positive and strong correlation between union citizenship and union identification and union identification explained 52 % of the total variance of union citizenship scale.

Keywords: Union citizenship, union identity, unions, teachers

¹ Bu çalışma 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde sunulan çalışmanın genişletilmiş halidir.

² Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-posta: hasan.demirtas@inonu.edu.tr

³ Yrd. Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-posta: niyaziozer@gmail.com, Sorumlu Yazar

⁴ Araş. Gör., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-posta: servet.atik@inonu.edu.tr

⁵ Araş. Gör., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, e-posta: metin.kirbac@inonu.edu.tr

1. GİRİŞ

Çalışma hayatında yaşanabilecek sorunları çözmek, çalışanların özlük haklarını, çalışma koşullarını, ortak çıkarlarını ve haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş ekonomik, demokratik ve bağımsız kitle örgütleri olan sendikalar; diğer iş kollarında olduğu gibi eğitim iş kolunda da giderek artan bir öneme ve işleve sahiptir. Sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan sendikalar, temelde çalışanlarla işverenler arasındaki güç dengesizliğini ortadan kaldırmak ve çalışanların hak ve özgürlüklerini kazanmak, korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuştur. Eraslan (2012) sendikaları; iş görenlerin ortak ekonomik, sosyal, meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip, dayanışma temelli kuruluşlar olarak ifade etmektedir. Bir hak alma örgütü olarak sendikaların varlığını sürdürmeleri etkili olmalarına, etkili olmaları da mücadelecilik olmalarına bağlıdır. Çünkü sendikalar çalışanların mesleki sorunlarını çözmek ve örgütlü hareket etme ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulmuştur (Baysal, Türkmen ve Yücel, 2010).

Eğitim iş kolunda kurulmuş olan sendikalar, okul sisteminin etkililiğinde rol oynayıcı olduğu ve okulun başarısına ve eğitimin niteliğine katkı sağladığı için önemlidir. Kamu okul sistemi içerisinde işbirliğinin geliştirilmesi ve daha büyük çapta başarıların elde edilmesi için gereklidirler. Sendikaların etkin ve mücadelecilik olmalarının yolu ise, güçlü bir örgütlülüğten ve sendika üyelerinin sendika çalışmalarına gönüllü ve etkin olarak katılmasından geçmektedir. Bu durum alanyazında sendikal vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır.

1.1. Sendikal Vatandaşlık

Gerek toplumsal gerekse iş yaşamının her alanında sürekli bir değişim ve dönüşümün yaşandığı günümüzde, örgütler varlıklarını korumak ve gelişmek için sahip oldukları madde ve insan kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanmak zorundadır. Belirsizliğin ve rekabetin had safhada yaşandığı böyle bir ortamda örgütlerin etkililiği için madde kaynakları gerekli olsa da, örgütsel etkililiği sağlamada temel faktör örgütün insan kaynağının niteliğidir. Nitekim örgütlerin sürekli değişen koşullar altında varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarılı olabilmeleri madde kaynaklarının niteliğinin yanında, biçimsel iş tanımlarıyla sınırlı kalmayan çalışanlarla mümkündür (Sezgin, 2005). Değişen şartlara hızlı uyum sağlayan örgütlerin ayakta kalabildikleri günümüzde, örgüt çalışanlarından formal iş tanımlarının ötesinde bir takım davranışlar sergilemeleri beklenmektedir (Ünüvar, 2006). Örgütlerin ihtiyaç duyduğu ve geleneksel rol davranışlarının ötesindeki bu davranışlar genellikle örgütsel vatandaşlık davranışı olarak adlandırılmaktadır (Çetin, 2011). Birey, örgütsel vatandaşlık kapsamında kendisinden beklenmeyen, yapmaya zorunlu olmadığı davranışları gerçekleştirmektedir (Balcı vd., 2012). Örneğin iş ile ilgili problemlerde iş arkadaşlarına yardım etmek, diğer işgörenleri olduğu gibi kabul etmek, geçici sorunlar karşısında toleranslı/soğukkanlı olmak, iş yerinin/alanının temiz ve düzenli tutulmasına katkı sağlamak, örgütü hakkında olumlu konuşmak, kişiler arası çatışmalardan kaynaklanan bir takım olumsuzlukların en aza indirildiği olumlu bir örgüt iklimini desteklemek örgütsel vatandaşlık kapsamındaki davranışlardan bazılarıdır (Bateman ve Organ, 1983).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı, ilk olarak 1930'lu yıllarda Chester Barnard tarafından gözlemlenmiş ve "ekstra rol davranışı" olarak isimlendirilmiştir (Ortiz, 2013). Katz ve Kahn (1966; Akt. Çetin, 2011), iş performansı tanımına doğrudan uymayan ekstra rol davranışlarına ve bu davranışların örgütsel etkililiği arttırmadaki önemine işaret ederek, sınırlı işbirliği nedeniyle çalışanların yalnızca belirlenen görevleri yerine getirdiği örgütlerin başarısız olmaya mahkûm olduğunu belirtmişlerdir. Çünkü etkili örgütlerde, çalışanlar formal iş sorumluluklarının ötesinde çaba sarf ederler (Çetin, 2011). Görevlerini; mecbur olduklarından, emir verildiğinden ya da örgütsel

dokümanlarda belirtildiği için değil, gönüllü olarak istedikleri için özverili bir şekilde yapmaya çalışırlar. Bu özverili eylemleri görev tanımlarının içinde yer almaz ve onlar örgütün düzenli işleyişine ayak uydururlar (Ölçüm Çetin, 2004). Örgütsel vatandaşlık davranışları; örgütün sağlıklı işleyişini engelleyen yıkıcı ve istenmeyen davranışları ortadan kaldıran, çalışanların yetenek ve becerilerini geliştiren, örgütün verimliliği ve performansını artırmayı amaçlayan davranışları kapsamaktadır (Akkaş-Baysal, 2013).

Toplumun bakış açısına göre öğretmenlik ve hemşirelik gibi bazı mesleklerin iş tanımlarının net bir sınırı yok gibidir. Bir öğretmenin görev tanımına, belki anlatacağı derslerle ilgili birçok şey yazılabilmektedir. Fakat dersler haricinde, yani öğretim faaliyeti dışında yapacağı eğitim faaliyetinin sınırları bulunmamaktadır. Sınıfında bazı derslerden eksiği olan öğrencilerine, hafta içerisinde ders saati sonunda ücretsiz özel ders veren öğretmenin davranışı, kan kaybeden hastasına kan grubunun uyuştüğunu bildiği için tehlikeli olduğu halde kendi damarından direkt kan veren hemşirenin davranışı birer vatandaşlık davranışdır. Ancak toplumlar bu davranışlara meslek sahiplerinin görevi olarak bakabilmektedirler. Çünkü topluma göre öğretmenin görevi öğrencisine her şeyi eksiksiz öğretmek, hemşirenin görevi ise hayat kurtarmaktır (Çelik, 2007).

Organ'a (1997) göre örgütsel vatandaşlık davranışı; örgütte işgörenlerin, işlerini yaparken, sosyal ya da psikolojik çevredeki performanslarını arttıran ya da işgören için belirlenen standart görev tanımlarının ötesinde, örgütün formal sistemi tarafından ödüllendirilmeyen, gönüllü olarak yaptığı çaba ve davranışlardır. Bu bağlamda sendikal örgütlenmeler için örgütsel vatandaşlık davranışı; sendika üyelerinin sendikal çalışma ve etkinliklere gönüllü olarak ve fazladan çaba göstererek katılması olarak tanımlanabilir. Sendikal vatandaşlık davranışı, sendika üyelerinin yapmak zorunda olmadığı ancak sendikaya ve üyelerine fayda sağlayan davranışlardır. Sendikal vatandaşlık davranışları; üyeler arası dayanışmayı, zamanı ve kaynakları insanlarla paylaşmayı, işbirliğini, gönüllülüğü ve sendikanın etkisini güçlendirmeyi içerir (Starlicki ve Latham, 1996).

1.2. Sendikal Kimlik

Örgütsel vatandaşlık kavramıyla ilişkili olan örgütsel kimlik kavramı ise, bir örgütün dışardan nasıl tanındığını göstermektedir. Örgütsel kimlik, örgüt üyelerinin örgütlerini nasıl algıladıklarını, örgütlerine yönelik ne hissettiklerini ve ne düşündüklerini tartışmak ve analiz etmek için geliştirilen bir metaforudur (Skalen 2004). Kimlik, algısal ve bilişsel bir kavramdır; özellikle davranışlar veya duygusal durumlarla ilişkili değildir (Tokgöz, Aytemiz-Seymen, 2013). Örgüt çalışanlarının çalıştıkları örgüte ilişkin düşünceleri, duyguları ve algıları "örgütsel kimlik" kavramıyla açıklanır. Nasıl ki bir birey için kimlik, "ben kimim?" sorusuna yanıt veren inançlar ve anlamlar seti ise, bir örgüt için de "biz kimiz?" sorusunun yanıtı örgütsel kimliktir (Çobanoğlu, 2008). En genel ifadeyle örgütsel kimlik; insanların bir örgütü tanımlamak, hatırlamak ve anlatmak için kullandığı anlamlar topluluğu olarak ifade edilebilir (Akatay, 2008). Örgütsel kimlik "*örgüt olarak biz kimiz*" sorusuna ortak bir yanıt olarak düşünülebilir. Örgütsel kimlik, işgörenlerin kendi örgütlerini diğer örgütlerden ayıran bir takım özellikler hakkındaki algı ve inançlarını, örgütün dışındaki bireylere kendi örgütlerinin imajını sunabilmeyi içerir (Corley, 2004). Örgütteki çalışanları bir arada tutan kritik unsurlardan biri olarak kabul edilen örgütsel kimlik; örgütlerin merkezi, kalıcı ve farklı özellikleri üzerinde çalışanların sahip olduğu paylaşılan inançlar bütünü olarak da tanımlanabilir (Ertürk, 2003; Akt: Akatay, 2008).

İster bilinçli ister bilinç dışı olsun, tüm örgütlerin birer kimliği vardır. Örgüt kimliği genel olarak, örgütün gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerin işlevsel olarak yönetiminden meydana gelmektedir. Olins (1990) örgüt kimliğinin bir örgüte ait üç ana noktayı yansıttığını vurgulamıştır. Bunlar kim olduğu, ne yaptığı ve nasıl yaptığıdır (Tüzün, 2006). Patchen (1970) örgütsel kimlik terimini (1) örgütle dayanışma hissi, (2) örgüt için davranışsal ve bilişsel destek oluşturma, (3) diğer örgüt üyeleri ile ortak özellikleri algılama şeklinde tanımlamıştır (Tüzün, 2006). Örgütsel kimlik oluşunca;

örgütün amaçları bireyin amaçları olur ve birey bu amaçları gerçekleştirmek için daha çok çalışmaya motive olur. Örgütsel kimliğin örgüt etkililiğini sağlamada önemli bir etken olduğu ve örgütlerin etkililik düzeylerine göre çalışanlar tarafından farklı algılandığı söylenebilir (Çobanoğlu, 2008). Yukarıdaki kuramsal açıklamalar ışığında sendikal kimlik; sendika üyeleri tarafından benimsenen ve sendikayı diğer sendikalardan ayıran bir takım özellikler, algılar ve inançlar bütünü olarak ifade edilebilir. Eğitim örgütleri açısından ele alındığında sendikal kimlik; eğitim iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların öğretmen, yönetici, eğitim çalışanları ve toplumun diğer kesimleri tarafından nasıl algılandığının bir göstergesidir. Bir başka ifadeyle sendikal kimlik, sendika üyelerinin “sendika olarak biz kimiz” sorusuna verdiği yanıt olarak düşünülebilir.

1.3. Sendikal Vatandaşlık ve Kimlik İlişkisi

Yapılan araştırmalar örgütsel kimlik kavramının; örgütsel bağlılık, örgüte sadakat, kişi-örgüt uyumu, iş doyumu, psikolojik aidiyet, işbirliği, bilgi paylaşımı ve işe sargınlık gibi örgütsel vatandaşlıkla ilgili pek çok kavramla ilişkili olduğunu göstermektedir (Ashforth, Harrison, ve Corley, 2008; Riketta, 2005; Riketta ve van Dick, 2005). Örgütsel kimlik algısı güçlendikçe bireylerin örgütte kalma olasılığı, örgütteki diğer bireylerle işbirliği, örgütün faydasına olan seçimler yapma ve kararlar alma olasılığının arttığı belirtilmektedir (Edwards, 2005). Örgütsel kimlik örgütün etkililiğine katkı sağlayan işbirliği yapma ve başkalarını düşünme, örgütü kabullenme ve içselleştirme, sadakat, değişimi kabullenme, üretkenlik, örgütsel bağlılık gibi bir takım özelliklerin işgörenler tarafından kabullenilmesini etkilemektedir (Foreman ve Whetten, 2002). Çünkü örgütleriyle özdeşleşen bireyler, örgüt yararına yaptıkları iş ya da eylemlerini kendi yararlarına yapmış gibi algırlar. Bu kapsamda sendikal örgütlere ilişkin örgütsel kimlik algısının, sendika üyelerinin örgütsel eylem ve davranışlarını etkilediği, sendikanın amaçlarının gerçekleştirilmesine ve etkililiğinin artırılmasına katkı sağladığı söylenebilir.

1.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sendikaların varlık nedeni; üyelerinin ekonomik, demokratik ve siyasal haklarını korumak ve geliştirmek, yaşayabilecekleri mesleki sorunlarını çözmektir. Sendikaların amaçlarına dönük mücadelelerinin gücünü büyük ölçüde üyelerinin sendikalarına olan inanç ve bağlılıkları belirleyecektir. Sendikasına inanmayan, ona örgütsel vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan, sendikasına ilişkin güçlü bir kimlik algısı oluşturmayan üyelerden oluşan sendikaların hak alma sürecinde güçlü bir mücadele ağı örmeleri olanaklı olmayacaktır. Bununla birlikte eğitim iş kolunda hizmet veren sendikalar ise eğitim sisteminin etkililiğine, okulun başarısına ve eğitimin niteliğine doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağladığı için önemlidir (Taşdan, 2013). Bu bağlamda araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarının düzeyini ve sendikal kimlik algılarını ve her iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bunun yanında araştırmada öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimliklerinin çeşitli değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek de amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Bu araştırma, öncelikli olarak öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarını ve sendikalarıyla ne derece özdeşleştiklerini belirlemeyi amaçlandığından tarama modeline dayalı betimsel bir çalışmadır. Tarama modeli, mevcut durumu olduğu gibi açıklamayı amaçlamaktadır (Karasar, 2007: 77). Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik algılarının cinsiyet, kıdem, üye olunan sendika, kaç yıldır sendika üyesi olduğu ve sendikasını değiştirip

değiştirmedeği değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde nedensel karşılaştırmalı desen kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırmalı desende bireyler ya da gruplar arasındaki farklılıkların nedenleri ve sonuçları belirlenir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012: 366) ve neden sonuç ilişkileri incelenir (Karasar, 2007: 89). Diğer yandan araştırma, öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlik algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı da amaçladığından ilişkisel bir araştırmadır. İlişkisel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişki incelenir ve bu ilişkiden yola çıkarak değişkenlerden birinin bilinen bir değerinden, diğer bir değişkenin bilinmeyen değeri tahmin edilir (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012: 332-333).

2.1. Çalışma Grubu

Bu araştırma birbirinden bağımsız üç çalışma grubu üzerinden yürütülmüştür. Birinci çalışma grubu açıklayıcı faktör analizi (AFA)'ne ve güvenilirlik analizlerine ilişkin verilerin, ikinci çalışma grubu ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA)'ne ilişkin verilerin elde edildiği gruptur. Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik algılarının bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin ve sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik arasındaki ilişkinin belirlenmesinde birinci ve ikinci çalışma gruplarından bağımsız olarak belirlenen üçüncü çalışma grubundan toplanan veriler kullanılmıştır. Çalışma gruplarına ilişkin açıklamalar aşağıda belirtilmiştir.

Birinci Çalışma Grubu: 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Malatya il merkezindeki ilkököl, ortaokul ve liselerden oluşan toplam 23 okulda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 514 öğretmenden oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin 161'inin kadın (%31.3), 353'ünün erkek (%68.7), 133'ünün sınıf öğretmeni (%25.9), 381'inin (%74.1) branş öğretmeni olduğu belirlenmiştir.

İkinci Çalışma Grubu: 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Malatya il merkezindeki ilkököl, ortaokul ve liselerden oluşan toplam 11 okulda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 236 öğretmenden oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin 79'unun kadın (%33.5), 157'sinin erkek (%66.5), 14'ünün sınıf öğretmeni (%48.3), 122'sinin (%49.7) branş öğretmeni olduğu belirlenmiştir.

Üçüncü Çalışma Grubu: 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Malatya il merkezindeki ilkököl, ortaokul ve liselerden oluşan toplam 27 okulda görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 617 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubuna ilişkin demografik özellikler incelendiğinde katılımcıların yaklaşık olarak %40'ının (n=244) kadın, % 60'ının (n=373) erkek öğretmenlerden oluştuğu, %32'sinin (n=195) sınıf öğretmeni, %68'inin (n=422) branş öğretmeni olduğu, %12'sinin (n=73) 1-5 yıl mesleki kıdeme, %13'ünün (n=80) 6-10 yıl mesleki kıdeme, %20'sinin (n=125) 11-15 yıl mesleki kıdeme, %21'inin (n=133) 16-20 yıl mesleki kıdeme, %33'ünün (n=206) 21 ve üstü yıl mesleki kıdeme sahip olduğu; %15'inin (n=92) Türk Eğitim Sen'e üye olduğu, %39'unun (n=240) Eğitim-Sen'e üye olduğu, %33'ünün (n=207) Eğitim Bir Sen'e üye olduğu, %13'ünün (n=78) Diğer sendikalara üye olduğu belirlenmiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarını belirlemek için Skarlicki ve Latham (1996) tarafından geliştirilen “*Sendikal Vatandaşlık Davranışı Ölçeği*”; sendikal kimlik algılarını belirlemek için ise Mael ve Asforth (1992) tarafından geliştirilen “*Örgütsel Kimlik Ölçeği*” kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda verilmiştir.

Sendikal Vatandaşlık Davranışı Ölçeği: Skarlicki ve Latham (1996) tarafından geliştirilen ölçek toplam 8 madde ve iki alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut örgüte dönük vatandaşlık davranışlarını, ikinci boyut ise örgüt üyelerine dönük vatandaşlık davranışlarını ölçmektedir. Skarlicki ve Latham (1996) tarafından yapılan faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin toplam varyansı açıklama oranının %73 olduğu, boyutlara ilişkin hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının “.77” ile “.92” arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmaları kapsamında öncelikle orijinal ölçek formu İngilizceden Türkçeye ve sonra Türkçeden İngilizceye geri tercüme yöntemi kullanılarak tercüme edilmiştir. Çevirisi yapılan ölçek formunda yer alan maddeler, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe Eğitimi ve Eğitim Yönetimi alanlarında görev yapan iki uzman tarafından hem dil hem de kavramsal açıdan değerlendirilmiştir. Bu aşamadan sonra, araştırma grubunda yer almayan beş öğretmenden ölçek formunda yer alan maddeleri anlam ve açıklık açısından değerlendirmeleri, varsa anlaşılmayan ifadeleri belirtmeleri istenmiştir. Öğretmenlerin tamamı ölçek formunda yer alan ifadelerin açık ve net olduğunu belirtmişlerdir. Daha sonra denemelik ölçek formuna nihai şekli verilmiş ve ölçeğin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sınanması için Malatya il merkezindeki ortaokul ve liselerde görev yapan ve sendika üyesi olan öğretmenlere uygulamalar yapılmıştır.

Sendikal vatandaşlık davranışı ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek üzere önce açımlayıcı faktör analizi (AFA), daha sonra ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. AFA için veriler Malatya ili merkez ilçedeki ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 514 sendika üyesi öğretmenden toplanmıştır. AFA yapılmadan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek üzere verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testi ile incelenmiştir (Büyüköztürk, 2010). Yapılan analiz sonucunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir (KMO= .895, Bartlett Test of Sphericity = 3076.305, p=.000). AFA sonucunda maddelerden biri (7. *Diğer iş arkadaşlarıma görevlerini yerine getirme konusunda yardım ederim*) düşük faktör yüküne sahip olduğundan ölçekten çıkarılmıştır. Yedinci maddenin elenmesinin ardından yinelenen faktör analizi sonucunda ölçek maddelerinin, orijinal formun aksine tek faktörlü bir yapı altında yüksek yük değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin açıkladığı kümülatif varyans oranının “69.03”, öz değerinin “4.83” olduğu, faktör yüklerinin ise “.66” ile “.91” arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “.92” olarak hesaplanmıştır. AFA sonucunda elde edilen ve 7 maddeden oluşan ölçeğin faktör yapısına ilişkin model-veri uyumunu değerlendirmek üzere ikinci çalışma grubundan (n=236) elde edilen verilerle DFA yapılmıştır. Yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şöyledir: $\chi^2/Sd=2.51$, GFI=0.96, AGFI=0.92, NNFI=0.98, CFI= 0.99, RMSEA=0.080, RMR=0.046, SRMR=0.027. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ölçeğin Türkçe formunun, öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarını ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu noktasında kanıtlar elde edilmiştir. Beşli Likert olarak derecelendirilen ölçekten [“1=hiç katılmıyorum” “5=tamamen katılıyorum”] alınan puanların artması sendikal vatandaşlık davranışlarının arttığını göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 5 en yüksek puan ise 35’tir. Ölçek maddeleri, madde faktör yükleri, açıklanan toplam varyans miktarı, düzeltilmiş madde-test korelasyon katsayıları ve iç tutarlılık katsayısına ilişkin bilgiler Ek 1’de verilmiştir.

Sendikal Kimlik Ölçeği: Öğretmenlerin üye oldukları sendikal örgütlenmelerle özdeşleşme düzeylerini belirlemek üzere orijinal formu Mael ve Asforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel kimlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek örgüt üyelerinin örgütle olan özdeşleşme düzeylerini belirlemeyi amaçlayan 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmaları kapsamında öncelikle orijinal ölçek formu İngilizceden Türkçeye ve sonra Türkçeden İngilizceye geri tercüme yöntemi kullanılarak tercüme edilmiştir. Ancak çeviri yapılırken ölçekte yer alan okul ifadesi sendika olarak değiştirilmiştir. Örneğin ölçekte yer alan “Biri

çalıştığım okulu eleştirirse, bunu kendime yapılmış kişisel bir saldırı olarak algılarım” ifadesi “*Biri sendikamı eleştirirse bunu kendime yapılmış kişisel bir saldırı olarak algılarım*” şeklinde değiştirilmiştir. Çevirisi yapılan ölçek formunda yer alan maddeler, iki alan uzmanı ve beş öğretmen tarafından hem dil hem de kavramsal açıdan değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda ölçek formunda yer alan maddelerin açık ve anlaşılır olduğu belirlendikten sonra denemelik ölçek formuna nihai şekli verilmiştir. Bu aşamadan sonra ölçeğin geçerliğinin ve güvenilirliğinin sınanması için Malatya il merkezindeki ortaokul ve liselerde görev yapan ve sendika üyesi olan öğretmenlere uygulamalar yapılmıştır.

Sendikal kimlik ölçeğinin yapı geçerliğini belirlemek üzere hem AFA hem de DFA yapılmıştır. AFA yapılmadan önce verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek üzere verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett küresellik (sphericity) testi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir (KMO= .872, Bartlett Test of Sphericity = 1843.720, $p=.000$). Yapılan ilk AFA sonucunda, ölçekte yer alan maddelerin orijinal formundaki gibi tek faktör bir yapı altında yüksek yük değerlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin açıkladığı kümülatif varyans oranı “64.67”, öz değeri “3.88”, faktör yüklerinin “.52” ile “.90” arasında değiştiği ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “.88” olarak hesaplanmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri Ek 2’de verilmiştir. AFA sonucunda elde edilen tek boyutlu 6 maddeden oluşan ölçeğin faktör yapısına ilişkin model-veri uyumunu değerlendirmek üzere ikinci çalışma grubundan elde edilen verilerle DFA yapılmıştır. Yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri şöyledir: $\chi^2/Sd=1.56$, GFI = 0.98, AGFI=0.95, NNFI=0.99, CFI= 1.00, RMSEA=0.049, RMR=0.051, SRMR=0.025. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ölçeğin Türkçe formunun, öğretmenlerin sendikal kimlik algılarını ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu noktasında kanıtlar elde edilmiştir. Beşli Likert olarak derecelendirilen (1=Hiç katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) ölçekten alınan puanların artması örgütsel kimlik algısının arttığını, azalması ise örgütsel kimlik algısının azaldığını göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 5, en yüksek puan 30’dur. Ölçek maddeleri, madde faktör yükleri, açıklanan toplam varyans miktarı, düzeltilmiş madde-test korelasyon katsayıları ve iç tutarlılık katsayısına ilişkin bilgiler Ek 2’de verilmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen veriler analiz edilmeden önce, veri girişinde yanlışlık yapıp yapılmadığı incelenmiş, veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için skewness ve kurtosis değerlerinin “ ± 2 ” (Cameron, 2004) arasında olup olmadığına bakılmıştır. Analizlerde ayrıca veri seti içerisinde uç değer olup olmadığı da kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda veri seti için skewness ve kurtosis değerlerinin +0,96/-1,30 değerleri arasında değiştiği ve uç değer olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen verilerin analizinde öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarının ve sendikal kimlik algılarının düzeyini belirlemek için betimsel istatistik analizleri yapılmıştır. Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlik algılarının cinsiyet, kıdem, üye olunan sendika, kaç yıldır sendika üyesi olduğu ve sendikalarını değiştirip değiştirmedikleri değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız gruplar için t testi ve tek yönlü varyans analizi ile gruplar arası farklılığı belirlemek için Scheffe testleri yapılmıştır. Ayrıca bağımsız değişkenlerin öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlik algılarını ne düzeyde etkilediğini belirlemek için eta-kare değerlerine bakılmıştır. Diğer yandan öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmada elde edilen bulgular, araştırmanın bağımsız değişkenlerine göre ele alınarak aşağıda değerlendirilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin Sendikal Vatandaşlık Davranışları ile Sendikal Kimlik Algılarının Düzeyleri

Araştırmada öncelikle öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlik algılarının düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan betimsel istatistiklerden elde edilen bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Öğretmenlerin Sendikal Vatandaşlık ve Sendikal Kimlik Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara İlişkin Betimsel İstatistik Sonuçları

Ölçek	Ölçekteki Madde Sayısı	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	$\bar{X}$	Ss
Sendikal Vatandaşlık	8	7	35	18.65	8.28
Sendikal Kimlik	6	6	30	15.96	6.95

Tablo 1’deki veriler incelendiğinde öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışını *orta* düzeyde sergiledikleri görülmektedir. Benzer biçimde sendikal kimlik algıları da *orta* düzeydedir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak eğitim, öğretim ve bilim iş kolunda kurulu sendikaların üyelerinde güçlü bir örgüt kimliği oluşturamadıkları ve onları örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeye yönlentemedikleri söylenebilir. Bunun en önemli nedenlerinden birisi, Türkiye’de kamu çalışanlarının sendikalar kurarak örgütlenmelerine ilişkin eski ve köklü bir geleneğin olmayışıdır. 1965 yılında kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) bir kenarda tutulduğunda, bugün eğitim-öğretim ve bilim iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların pek çoğu doksanlı yıllardan itibaren kurulmuştur. Bir diğer önemli neden kamu çalışanlarının sendikaları ile ilgili yasal düzenlemelerin sendikalar kurulduktan çok sonra, ancak 2001 yılında yapılmasıdır. İş kolundaki birçok çalışan yasal düzenlemeye tabi olmayan sendikalara üye olmaya çekinmiş ve örgütlenme dışında kalmıştır. Araştırmadan elde edilen bu bulgu, öğretmenlerin sendikalara karşı tutumları ile de ilişkili olabilir. Örneğin Sarpkaya (2005), tarafından yapılan bir araştırmada sendikaya üye olmayan öğretmenlerin üye olmama nedenleri olarak, sendikaların kişisel çıkarlar için kullanıldığı, geçmişteki sendikal etkinliklerde yanlışlıklar yapıldığı vb. olarak belirlenmiş ve bunların öğretmenlerin sendikalara üye olmamaları üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir.

3.2. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik algılarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi yapılmış ve sonuçlar aşağıda Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	t	p	η^2
Sendikal Vatandaşlık	Kadın	244	16.51	7.19	-5.299	.00	.04
	Erkek	373	20.05	8.64			
Sendikal Kimlik	Kadın	244	15,22	6,52	-2.148	.03	.00
	Erkek	373	16,44	7,18			

Tablo 2'de görüldüğü üzere, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin sendikal vatandaşlık ve sendikal kimlik algıları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p < .05$). Grupların ortalamaları dikkate alındığında erkek öğretmenlerin ($\bar{x} = 20.05; 16.44$) kadın öğretmenlerden ($\bar{x} = 16.51; 15.22$) daha çok sendikal vatandaşlık davranışı gösterdiği ve daha güçlü bir sendikal kimliğe sahip olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeninin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için eta-kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Hesaplanan eta-kare (.04) değerine göre öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ölçeğinden aldıkları puanlara ait toplam varyansın % 4' ünün cinsiyet değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, cinsiyet değişkeninin sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde *küçük* düzeyde (Cohen, 1992: 156; Field, 2009: 57) etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalar ülkemizde özellikle kadın öğretmenlerin örgütlenmeye yeterli ilgiyi ve desteği vermediklerini göstermektedir (Boyacı, 1994). Örneğin Baysal, Türkmen ve Yücel (2010) tarafından yürütülen bir çalışmanın katılımcılarından, sendikalara üye olan 200 öğretmen ve yöneticinin 52'sinin (%26) kadın, 148'inin ise (%74) erkek olduğu belirlenmiştir. Benzer biçimde Ulutaş ve Sönmez (2011) tarafından yapılan bir diğer çalışmaya katılan eğitimci kadınların yarısından fazlası bir sendikaya üye olduğu halde sendikal faaliyetlere katılmadıklarını belirtmişlerdir. Snape ve Redman (2004) tarafından yapılan araştırmada cinsiyetin sendikal vatandaşlık davranışını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenlerin sendikal kimlik algılarının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olması; Türkiye'deki sendikaların genelde erkek egemenliğinde ve denetiminde bulunan kurumlar olmasından (Toksöz, 1994) kaynaklanmış olabilir.

3.3. Branş Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik algılarının branşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Branş Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Ölçek	Branş	n	$\bar{X}$	S	t	p	η^2
Sendikal Vatandaşlık	Sınıf Öğretmeni	195	20,08	8,80	2.952	.00	.01
	Branş Öğretmeni	422	17,97	7,97			
Sendikal Kimlik	Sınıf Öğretmeni	195	17,51	6,93	3.805	.00	.02
	Branş Öğretmeni	422	15,23	6,85			

Tablo 3'te görüldüğü üzere, branş değişkenine göre öğretmenlerin sendikal vatandaşlık ve sendikal kimlik algıları anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p < .05$). Grupların ortalamaları dikkate alındığında sınıf öğretmenlerinin ($\bar{x}=20.08;17.51$) branş öğretmenlerine göre ($\bar{x}=17.51;15.23$) daha fazla sendikal vatandaşlık davranışı gösterdiği ve daha güçlü bir sendikal kimliğe sahip olduğu görülmektedir. Branş değişkeninin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için eta-kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Hesaplanan eta-kare değerlerine göre öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ölçeğinden aldıkları puanlara ait toplam varyansın % 1' inin ve sendikal kimlik ölçeğinden aldıkları puanlara ait toplam varyansın %2'sinin branş değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değerler, branş değişkeninin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik üzerinde “küçük” düzeyde (Cohen, 1992: 156; Field, 2009: 57) etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir.

3.4. Kıdem Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıda Tablo 4' de verilmiştir.

Tablo 4: Kıdem Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Ölçek	Kıdem	n	$\bar{X}$	S	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Sendikal Vatandaşlık	A.1-5 yıl	73	16.10	7.38				
	B.6-10 yıl	80	16.28	7.71				
	C.11-15 yıl	125	17.37	6.86			A-E	
	D.16-20 yıl	133	19.18	8.60	8.416	.00	B-E C-E	.05
	E.21 ve üzeri yıl	206	20.90	8.77				
	Toplam	617	18.65	8.28				
Sendikal Kimlik	A.1-5 yıl	73	13.93	6.70				
	B.6-10 yıl	80	14.45	7.15				
	C.11-15 yıl	125	14.96	6.20			A-E	
	D.16-20 yıl	133	16.29	7.26	6.542	.00	B-E C-E	.04
	E.21 ve üzeri yıl	206	17.66	6.81				
	Toplam	617	15.96	6.95				

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik algılarının kıdem değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan analizler sonucunda, kıdemli 21 ve üzeri yıl olan öğretmenlerin kıdemleri 1-15 yıl arasında olan öğretmenlere göre hem sendikal vatandaşlık hem de sendikal kimlik ölçeğinden daha yüksek puanlar aldıkları belirlenmiştir. Bu bulguya göre kıdem arttıkça öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarının ve sendikal kimlik algılarının güçlendiği söylenebilir. Kıdemli öğretmenlerin daha uzun yıllar sendika üyesi olabileceği düşünüldüğünde, bu sonuç anlaşılabilir bir durum olabilecektir. Diğer yandan kıdemli öğretmenlerin

kendilerini sistemde daha güvende hissetmeleri ve mesleğin ilk yıllarındaki örgütlenmeye ilişkin kimi korkularını yenmiş olmaları da bu sonucun nedenleri olabilir. Kıdem değişkeninin öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik algısı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla hesaplanan eta-kare (.05;.04) değerlerine göre; öğretmenlerin sendikal vatandaşlık ölçeğinden aldıkları puanlara ait toplam varyansın %5'inin ve öğretmenlerin sendikal kimlik ölçeğinden aldıkları puanlara ait toplam varyansın %4'ünün kıdem değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değerler, kıdem değişkeninin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik üzerinde “*küçük*” etki büyüklüğüne (Cohen, 1992: 156; Field, 2009: 57) sahip olduğunu göstermektedir.

3.5. Üye Olunan Sendika Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik algılarının üyesi olunan sendika değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar aşağıda Tablo 5’ de verilmiştir.

Tablo 5: Üyesi Olunan Sendika Değişkenine İlişkin Analiz Sonuçları

Ölçek	Sendika	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Fark (Scheffe)	η^2
Sendikal Vatandaşlık	A. Türk Eğitim Sen	92	15.38	6.57	3				
	B. Eğitim- Sen	240	21.11	8.28	613			A-B	
	C. Eğitim Bir Sen	207	17.69	8.61	616	14.11	.00	B-C	.06
	D. Diğer	78	17.47	7.11				B-D	
	Toplam	617	18.65	8.28					
Sendikal Kimlik	A. Türk Eğitim Sen	92	13.05	6.43	3				
	B. Eğitim- Sen	240	18.81	6.26	613			A-B	
	C. Eğitim Bir Sen	207	14.44	7.01	616	25.86	.00	B-C	.11
	D. Diğer	78	14.64	6.40				B-D	
	Toplam	617	15.96	6.95					

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarının üyesi olunan sendika değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir ($p < .05$). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan analizler sonucunda; Eğitim-Sen ($\bar{x} = 21.11$) üyesi olan öğretmenlerin görüşleri ile Türk Eğitim Sen üyesi ($\bar{x} = 15.38$), Eğitim Bir-Sen ($\bar{x} = 17.69$) üyesi ve diğer sendika üyesi olan öğretmenler ($\bar{x} = 17.47$) arasında, Eğitim-Sen üyesi öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Üyesi olunan sendika değişkeninin öğretmenlerin sendikal vatandaşlık algısı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla hesaplanan eta-kare (.06) değerine göre, öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ölçeğinden aldıkları puanlara ait toplam varyansın % 6'sının sendika değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, sendika değişkeninin sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde “*orta*” etki büyüklüğüne sahip olduğunu göstermektedir. Tablodaki bulgular sendikal kimlik algısı açısından incelendiğinde, öğretmenlerin sendikal kimlik algılarının üyesi olunan sendika değişkenine göre de anlamlı biçimde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan analizler sonrasında; Eğitim-Sen ($\bar{x} = 18.81$) üyesi öğretmenler ile Türk

Eğitim Sen ($\bar{x}=13.05$), Eğitim Bir-Sen ($\bar{x}=14.44$) ve diğer ($\bar{x}=14.64$) sendika üyesi öğretmenler arasında, Eğitim-Sen üyesi öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Üyesi olunan sendika değişkeninin öğretmenlerin sendikal kimlik algısı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla hesaplanan eta-kare (.11) değerine göre, öğretmenlerin sendikal kimlik ölçeğinden aldıkları puanlara ait toplam varyansın %11'inin sendika değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Etki büyüklüğüne ilişkin hesaplanan bu değer, üyesi olunan sendika değişkeninin sendikal kimlik üzerinde “orta” etki büyüklüğüne (Cohen, 1992: 156; Field, 2009: 57) sahip olduğunu göstermektedir.

3.6. Sendikal Vatandaşlık Davranışının Yordanmasına İlişkin Analiz Sonuçları

Araştırmada son olarak öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışının yordanmasına ilişkin regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıda Tablo 6’ da verilmiştir.

Tablo 6: Sendikal Vatandaşlık Davranışının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata _B	β	t	p	Kısmi r
Sabit	4.897	.577		8.484	.00	
Sendikal Kimlik	.862	.033	.724	25.993	.00	.724
R = .724, R ² = .523 F (1. 615) = 675.611. p= .000						

Tablo 6’ da yer alan regresyon sonuçları değerlendirildiğinde; öğretmenlerin sendikal kimlik algılarının sendikal vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir, R=.724, R²=.523, p< .01. Korelasyon katsayısı değerlendirildiğinde; sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu (r=.72) görülmektedir. Sendikal kimlik algısı, sendikal vatandaşlık ölçeğinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %52’sini açıklamaktadır. Alanyazında örgütsel kimlikle örgütsel vatandaşlıkla arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Feather ve Rauter, 2004; Tüzün ve Çağlar, 2008; Van-Dick, Grojean, Christ ve Wieseke, 2006). Bu bağlamda öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ile sendikal kimlik algıları arasında böyle güçlü bir ilişkinin olması beklenen bir durumdur.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Sendikalar, çalışanların hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturduğu, belli bir iş kolunda çalışan kesimin tümünün ortak çıkarlarını ve taleplerini savunmayı temel ilke olarak benimsemiş sınıfsal, mesleki ve kitle örgütleridir. Sendikaların gücü temsil ettikleri üyelerin gücünden kaynaklanmaktadır. Güçlü bir sendika olmanın en önemli araçlarından birisi, sendika üyelerinde oluşturulacak bilinç ve sendikayı sahiplenmedir. Bu nedenle bütün örgütlerde olduğu gibi sendikalar için de güçlü bir sendikal vatandaşlık ve sendikal kimlik oluşturulması önemlidir. Sendikal vatandaşlık, sendikanın etkisini arttıran ancak üyelerin yapmak zorunda olmadığı ve sendika tarafından ödüllendirilmeyen davranışlardır (Starlicki ve Latham, 1996). Sendikal kimlik ise üyelerin sendikayla bütünleşmesini ve sendikanın başarı ve başarısızlığını kendi başarısı ve başarısızlığı olarak görmesidir (Mael ve Ashforth, 1992). Bu araştırmada, öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlik algılarının düzeyini belirlemek ve bunlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak temel amaç olarak alınmıştır. Bunun yanında araştırmada öğretmenlerin

sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimliklerinin çeşitli değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek de amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışlarını *orta* düzeyde sergiledikleri ve sendikal kimlik algılarının da *orta* düzeyde olduğu bulunmuştur. Ülkemizde yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular öğretmenlerin sendikal/mesleki örgütlenmelere yeterince katılmadığını göstermektedir (Boyacı, 1994; Can, 2012; Erkilic, 2007). Farklı iş kollarındaki sendikalaşma oranları İsveç ve Almanya gibi ülkelerdeki sendikalaşma oranlarıyla karşılaştırıldığında, ülkemizde sendikalaşma oranının oldukça düşük olduğu söylenebilir (Duyuş, 2010). Türkiye’de ki sendikaların çalışanlara ulaşma ve kendini anlatma konusundaki yetersiz çabaları, çalışanların sendikal faaliyetler konusunda bilgisiz ve ilgisiz kalmalarına neden olmaktadır (Defne, Akdeniz ve Ay, 2014). Bu durum eğitim iş kolunda faaliyet gösteren sendikalar için de geçerlidir. Eğitim çalışanlarının sendikal faaliyetlere uzak durmalarının; çalışanların sendikalara ve sendikal örgütlenmelere kuşkuyla bakmaları (Duyuş, 2010; Boyacı, 1994), geçmişteki öğretmen örgütlenmesinde yaşanan olumsuzluklar, eğitim iş kolundaki sendikal örgütlerin sayıca fazla olmasına rağmen bu örgütler arasında dayanışmanın olmaması (Boyacı 1994) örgütlenme, toplumsal ve siyasal yaşama örgütler üzerinden katılma bilincinin zayıf olması ile ilişkili olduğu söylenebilir.

Araştırmada öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı biçimde farklılaştığı ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha çok sendikal vatandaşlık davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Benzer biçimde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre sendikal kimlik algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Hesaplanan eta-kare değerine göre; cinsiyet değişkenin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik üzerinde “*küçük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durum kadın öğretmenlerin sendikalara erkek öğretmenlere göre daha az oranda üye olması ve sendikal faaliyetlerin ağırlıklı olarak erkek öğretmenler tarafından gerçekleştirilmesinden kaynaklanmış olabilir (Toksöz, 1994; Yasan, 2012). Günümüzde kadınların sendikal örgütlenmeler içerisinde her düzeyde yer alması düşüncesi genel kabul görmekle birlikte (Toksöz ve Erdoğan, 1998), kadın çalışanların sendikal faaliyetlerde çok fazla yer almadıkları ya da sendikal faaliyetlere katılımlarının sınırlı olduğu dile getirilmektedir (Toksöz, 1994; Toksöz ve Sayılan, 1998; Topaloğlu, 2012; Tokol, 2002; Alican, 2007; Yıldırım, 2007).

Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik algıları branş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmıştır. Sınıf öğretmenlerinin hem sendikal vatandaşlık davranışı hem de sendikal kimlik algıları branş öğretmenlerinden daha yüksektir. Hesaplanan eta-kare değerine göre; branş değişkenin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik üzerinde “*küçük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin sendikal vatandaşlık davranışlarının ve sendikal kimliklerinin branş öğretmenlerine göre daha yüksek olmasının nedenleri, nitel araştırma yöntemleri kullanılarak derinlemesine analiz edilmelidir.

Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik algıları kıdem değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Kıdem arttıkça öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı gösterme düzeyleri artmaktadır ve sendikal kimlik algıları da güçlenmektedir. Hesaplanan eta-kare değerine göre; kıdem değişkeninin sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik üzerinde “*küçük*” etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir. Kıdemli öğretmenlerin daha uzun yıllar sendika üyesi olabileceği, mesleğin ilk yıllarındaki kimi korkularını atmış ve kendilerini daha güvende hissedebilecekleri düşünüldüğünde bu sonuç anlaşılabilir bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçları üyesi olunan sendika değişkeni açısından değerlendirildiğinde öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. İşkolunda kurulu sendikalardan olan Eğitim-Sen üyesi öğretmenler sendikal vatandaşlık davranışlarını diğer sendika üyesi öğretmenlere oranla daha çok sergilediklerini ifade etmişlerdir. Üyesi olunan sendika değişkeninin öğretmenlerin sendikal vatandaşlık algısı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu

belirlemek amacıyla hesaplanan eta-kare değerine göre üyesi olunan sendika değişkeninin sendikal vatandaşlık davranışı üzerinde “orta” düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin sendikal kimlik algıları da, üyesi olunan sendika değişkeni açısından anlamlı biçimde farklılaşmaktadır. Eğitim-Sen üyesi olan öğretmenlerin sendikal kimlik algıları diğer sendikalara üye olan öğretmenlere oranla daha yüksek bulunmuştur. Üyesi olunan sendika değişkeninin öğretmenlerin sendikal kimlik algısı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek amacıyla hesaplanan eta-kare değerine göre, üyesi olunan sendika değişkeninin sendikal kimlik algısı üzerinde “orta” düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmüştür. Eğitim-Sen üyesi olan öğretmenlerin sendikal faaliyetlere bakışının böyle bir kimlik algısının nedeni olabileceği söylenebilir.

Araştırmada son olarak öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışının yordanmasına ilişkin regresyon analizi yapılmış, sendikal vatandaşlık ile sendikal kimlik arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu ve sendikal kimliğin sendikal vatandaşlığı anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sendikal vatandaşlık ve sendikal kimlik kavramlarının çıkış noktalarının örgütsel vatandaşlık ve örgütsel kimlik olduğu düşünüldüğünde bu ilişkinin alanyazınla örtüştüğü söylenebilir. Alanyazında yapılan araştırmalar (Dukerich, Golden ve Shortell, 2002; Feather ve Rauter, 2004; Tüzün ve Çağlar, 2008; Van-Dick, Grojean, Christ ve Wieseke, 2006), örgütsel vatandaşlık ile örgütsel kimlik arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Öneriler:

Bu araştırmada sendikal vatandaşlık davranışı ve sendikal kimlik algısının bütün örgütler için olduğu kadar sendikalar için de önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle sendika yönetici ve üyelerinin sendikal vatandaşlık ve sendikal kimlik konularında eğitilmelerinin, sendikaları güçlendireceği ve onların amaçlarına ulaşmalarına katkı yapacağı söylenebilir. Kadın çalışanların yoğunlukta oldukları sektörlerde bile sendikal katılımın yetersiz olduğu belirtilmektedir (Yasan, 2012). Öğretmenlerin büyük bir bölümünün de kadınlardan oluştuğu düşünüldüğünde, eğitim iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların kadınların sendikalaşması ve sendikal faaliyetlere aktif katılımı konusunda bazı önlemler almaları gerekmektedir. Bu bağlamda gerek sendikaya ilgi göstermeyen, gerekse sendikalı olan ancak sendikal faaliyetlere katılmayan kadınların katılımını sağlayacak politikaların üretilmesi gerekmektedir (Tokol, 2002). Araştırmada kıdem arttıkça öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışı gösterme düzeylerinin arttığı ve sendikal kimlik algılarının da güçlendiği bulunmuştur. Sendikal kimlik ve sendikal vatandaşlık davranışları ile meslekteki kıdem arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine incelemeye olanak tanıyan nitel desenli çalışmalar yürütülebilir. Benzer biçimde öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenleri ile sendikal kimlik algılarını karşılaştırmaya dönük araştırmalar yapılabilir. Öğretmenlerin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlik algılarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesine dönük araştırmalar yapılabilir. Sınıf öğretmenlerinin sendikal vatandaşlık davranışları ile sendikal kimlikleri diğer branşlara oranla daha güçlü bulunmuştur. Bu durumun nedenlerini belirlemeye dönük araştırmalar yapılabilir.

5. KAYNAKLAR

- Akatay, A. (2008). Çalışanların örgütsel kimlik algılarının vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(16), 299-315.
- Akgül, S. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel kimlik algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Sakarya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Akkaş-Baysal, E. (2013). *İlköğretim okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik rollerinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Alican, A. (2007). *Kamu memur sendikalarında çalışan yönetici kadınlar*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler* (3. basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, U. (2012). Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 47-74.
- Baysal, Ö., Türkmen, L. ve Yücel, C. (2010). Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenmeye yönelik tutumları: Uşak ili örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16 (3), 329-352.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Amos uygulamaları* (1. baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Boyacı, H. (1994). *Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeyinin etkenleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Publications.
- Byrne, B. M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (11. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cameron, A. (2004). Kurtosis. Lewis-Beck, M., Bryman, A. And Liao, T. (Ed.). *The Sage encyclopedia of social science research methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 544-545.
- Can, N. (2012). Öğretmenlerin örgütlenmeye aktif katılımının engelleri. *Turkish Journal of Education*, 1(1), 12-20.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
- Corley, K. G. (2004). Defined by our strategy or our culture? Hierarchical differences in perceptions of organizational identity and change. *Human relations*, 57(9), 1145-1177.
- Cornfield, D. B. (1991). The US labor movement: Its development and impact on social inequality and politics. *Annual Review of Sociology*, 17, 27-49.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı: Bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çelik, H. E. ve Yılmaz, V. (2013). *Lisrel 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar-uygulamalar-programlama* (2. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetin, Ş. (2011). *Okul müdürlerinin liderliği ile müdür-öğretmen ilişkisinin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çobanoğlu, F.K. (2008). *İlköğretim okullarında örgütsel kimlik ve örgütsel etkililik (Denizli ili örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem A Akademi.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R. ve Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Duyuş, E., S. (2010). *Kamu sendikaları, Türkiye’de kamu sendikalarının karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M. ve Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Eraslan, L. (2012). Türkiye’ de eğitim sendikacılığının tarihsel perspektifi ve günümüz eğitim sendikacılığının değerlendirilmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 1-16.
- Erkılıç, T., A. (2007). İnsan kaynakları ve eğitim programının yönetimiyle ilgili etmenlerin ortaöğretimde çalışanların sendikal örgütlenmelerine etkileri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (17), 53-64.
- Edwards, M. R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207-230.
- Feather, N. T. ve Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 81-94.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London, England: Sage Publications.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Foreman, P. ve Whetten, D. A. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization Science*, 13(6), 618-635.
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi* (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 3, 103-123.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.

- Ortiz, L.(1999). A comprehensive literature review of organizational justice and organizational citizenship behavior: Is there a connection to international business and cross-culturalresearch?http://www.sbaer.uca.edu/research/sribr/1999/22.pdf dresinden 04.07.2014 tarihinde alınmıştır.
- Ölçüm-Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı* (1. baskı).Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows* (4. Baskı). Berkshire: Open University Press.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66: 358-384.
- Riketta, M., ve van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 490-510.
- Sarpkaya, R. (2005). Öğretmenlerin sendikalara üye olma durumlarını etkileyen etmenlerin profili. *Mülkiye Dergisi*, 29, 247, 109-127.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi* (1. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Skalen, P. (2004). New publicmanagement reform andtheconstruction of organizationalidentities. *The International Journal of PublicSector Management*, 17(3), 251-263.
- Snape, E. ve Redman, T. (2004). Exchange or Covenant? The Nature of the Member-Union Relationship. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 855-873.
- Skarlicki, D. P. ve Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 161-169.
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5. baskı). New York: Routledge.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulama.*Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6), 49-73.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics* (5. baskı). New York: Allyn and Bacon.
- Taşdan, M.(2013). Eğitim işkolundaki sendikalara ilişkin öğretmen görüşleri: Nitel Bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 231-265.
- Tokol, A. (2002). Sendikaların üye sayısında azalma nedenleri ve sendikaların izlediği yeni politikalar, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1), Erişim: <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=282&cilt=4&sayi=1&yil=2002>.
- Tokgöz, E. ve Aytemiz-Seymen, O. (2013). Örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Bir devlet hastanesinde araştırma. *Öneri Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (39), 61-76.
- Toksöz, G. (1994). Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 49(3), 441-442.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998). *Sendikacı kadın kimliği*. İmge Yayınları: Ankara.
- Toksöz, G. ve Sayılan, F. (1998). Sendikaların eğitim programları ve kadın çalışanlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53 (1),297-306.
- Topaloğlu, H. (2012). *Türkiye’deki eğitim sendikaları genel merkez yöneticilerinin eğitimin yerelleşmesi ile ilgili görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; uygulamalı bir çalışma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tüzün, İ. K. ve Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliğiilişkisi. *Journal of YasarUniversity*, 3(9), 1011-1027.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Van-Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O. ve Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301.
- Vieira, A. L. (2011). *Interactive LISREL in practice*. New York: Springer.
- Yasan, T.(2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin sendikalara ilişkin görüşlerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi: Malatya il merkezi örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 271-293.
- Yıldırım, İ., S. (2007). *Türkiye’de sendikalaşma sürecinde öğretmen sendikaları ve siyasetle ilişkisi: Adapazarı örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- <http://www.ogretmenplatformu.com/2013-yili-sendika-uye-sayilari> Erişim: 07.07.2014.
- <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowDoc/WLP+Repository/cgm/endikalar/kamusendikaları/hizmetkollarinagore>, Erişim: 14.07.2014.

Ek 1: Sendikal Vatandaşlık Ölçeği

		Faktör yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Test Korelasyonları
1	Sendika toplantılarına ve bilgilendirme oturumlarına katılırım.	.868	.753	.806
2	Zorunlu olmayan ama sendikanın etkililiğini/gücünü göstermeye yardım eden etkinliklere katılırım.	.844	.712	.779
3	Başkaları ile konuşurken sendikadan övgüyle söz ederim	.798	.636	.720
4	Sendika ile ilgili etkinliklere (örn. komisyon çalışmaları vb.) gönüllü olarak katılırım.	.867	.752	.804
5	İş arkadaşlarımı sendika ile ilgili bilgilendiririm.	.910	.828	.866
6	Problemleri sendikayla ilgili olsun ya da olmasın iş arkadaşlarıma yardım etmek için zaman ayırırım.	.664	.441	.575
7	Diğer iş arkadaşlarıma görevlerini yerine getirme konusunda yardım ederim.			
8	Sendikaya yeni üye olanları, sendika ve işe uyum sağlamaları için yardım ederim.	.843	.710	.779
Özdeğer		4.832		
Açıklanan Kümülatif Varyans (%)		69.035		
Cronbach's Alpha		.92		

Ek 2: Sendikal Kimlik Ölçeği

		Faktör Yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Test Korelasyonları
1	Biri sendikamı eleştirirse bunu kendime yapılmış bir saldırı olarak algılarıım.	.791	.626	.689
2	Sendikamdan bahsederken genellikle “onlar” yerine “biz” demeyi tercih ederim.	.866	.749	.776
3	Diğer insanların sendikam hakkında ne düşündüğünü merak ederim.	.800	.640	.702
4	Sendikamın başarısını kendi başarıım gibi görürüm.	.896	.803	.821
5	Birileri sendikamı övdüğünde beni övmüş gibi hissederim.	.900	.809	.830
6	Basında sendikamla ilgili olumsuz bir haber ya da eleştiri yapılırsa bundan utanç duyarım	.526	.276	.416
Özdeğer			3.88	
Açıklanan Kümülatif Varyans (%)			64.67	
Cronbach's Alpha			.88	