

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SENDİKALARA YÖNELİK TUTUMLARI

Salih DURSUN*

Özet

Bu çalışmanın amacı, cinsiyet, ailenin sendikalara katılımı ve eğitim görülen alan ile sendikal tutumlar arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmanın örneklemini üniversite son sınıfta yer alan 368 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Verilerin analizinde frekans dağılımı, tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizi ve t testi kullanılmıştır. Öğrencilerin sendikal tutum ortalamaları $4,63 \pm 1,03$ olarak tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen bir diğer önemli sonuç ise, eğitim görülen alan ile sendikal tutumlar arasında anlamlı bir ilişkinin olmasıdır. Ayrıca kadın öğrenciler ile erkek öğrencilerin sendikal tutumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, henüz istihdam içerisinde yer almayan öğrencilerin sendikal tutumlarının sendikalaşma için kritik bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Sendikal tutum, ailenin sendikal katılımı, eğitim, cinsiyet farklılıkları

UNIVERSITY STUDENTS' ATTITUDES TOWARDS TRADE UNIONS

Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between attitudes to trades unions and gender, family membership of trades unions and area of education. The study sample comprised 368 final year university students. In the data analysis, frequency distribution, descriptive statistics, reliability analysis and Student's t-test were used. Support of the students for unionisation was determined as mean 4.63 ± 1.03 . Another significant finding of the study was that there was a significant relationship between the field of study and attitude towards trades unions. No significant relationship was determined in terms of gender. These findings directly indicate the critical importance for unionisation of the attitudes towards trades unions of students who are not as yet in employment.

Keywords: Attitude to trades unions, family membership of trades unions, education, gender differences

* Y. Doç Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sdursun@ktu.edu.tr

GİRİŞ

İşçi sınıfının dünya çapındaki sayısal büyümesine karşın, 1960'lı ve 1970'li yılların aksine sendikalı işçi sayısındaki azalma, dünyanın birçok ülkesinde önemli boyutlara ulaşmıştır. Son 30-40 yıllık süreçte işçi sınıfı sayısal olarak büyürken, sendikal hareketin buna paralel bir gelişme gösteremediği hatta daraldığı dikkati çekmektedir (Uçkan & Kağnıcıoğlu, 2009: 36). Küreselleşme, teknolojik değişim ve gelişmeler, esneklik, örgüt küçülmeleri, ekonomik krizler, işsizlik, üretim biçimlerinin ve yönetiminin değişmesi, işgücünün yapısı ve bileşiminde meydana gelen değişimler, sanayi sektörünün gerilemesi ve hizmet sektörünün genişlemesi, enformel istihdamın artışı, hükümet politikaları, yasalar ve işverenlerin sendika karşıtı strateji ve taktikleri bu krizi açıklamada kullanılan başlıca faktörleri oluşturmaktadır (Urhan, 2012: 36).

Diğer bir ifadeyle, sendikaların üye sayısının azalmasına neden olarak, ülkenin ekonomik ve sosyal yapısı, sendikaların yapısı ve faaliyetleri, işçi ve işçinin özellikleri ve işveren ve işyerinin yapısı ve özellikleri gibi (Akbiyık, 2012: 40) birçok faktöre vurgu yapılmaktadır. Diğer taraftan, işçilerin sendikaya üye olmamalarının altında ekonomik ve toplumsal yaşamda yaşanan bu değişim ve dönüşümlerin yanında, işçilerin sendikaları algılayış biçimleri de önemli bir rol oynamaktadır (Urhan, 2005: 73). Bu açıdan, işçilerin sendikalara üye olma isteğini veya sendika üyeliğini devam ettirme arzusunu etkileyen önemli değişkenlerden biri de sendikal tutumlardır.

1. Tutum ve Sendikal Tutumlar

Tutum kavramı sosyal psikolojinin en önemli araştırma konularından birini oluşturmaktadır. Tutum, “nesnelere, insanlar ya da olaylar hakkında –olumlu veya olumsuz- değerlendirme içeren ifadeler” (Robbins & Judge, 2012: 72) veya “bir bireye atfedilen ve bireyin psikolojik bir objeye ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilim” (Smith, 1968'den akt. Kağıtçıbaşı, 2010: 110) olarak tanımlanmaktadır. Tutumların insan davranışlarına yön verici bir özelliği bulunmaktadır. Bu açıdan insanların belli konularda tutumlarının bilinmesi, bireyin o yöndeki davranışını tahmin etmemize imkân sağlayacaktır (Güney, 2009: 14). Diğer bir ifadeyle, tutumların, doğrudan gözlemlenebilir olmasa da insan davranışını önceleyen, eyleme ilişkin seçim ve kararlarına yön verici bir yapısı olduğu kabul edilmektedir (Hogg & Vaughan, 2007: 174).

İnsanlar belli tutumlara sahip olarak doğmamakta, bu tutumları sonradan yaşamları boyunca çevreyle olan etkileşimleri sonucu öğrenmektedirler. Günlük yaşamda sahip olduğumuz pek çok tutumun oluşumunda, aile ve arkadaş çevresi, medya, alınan eğitim, deneyimler vb. unsurlar önemli bir yer tutmaktadır (Jackstadt & Brennan 1983: 2; Kağıtçıbaşı, 2010: 127-129).

İnsanlar çevrelerinde yer alan kişi, nesne, olay, kurumlar başta olmak üzere her konuda belli bir tutuma sahiptir. Bu açıdan insanların sendikalara karşı belli bir tutumundan bahsetmemiz mümkündür. Sendikal tutumlar, genel sendikal tutumlar ve özel sendikal tutumlar olmak üzere iki açıdan ele alınabilir. *Genel sendikal tutum*, belli bir toplumda, bir bireyin emek hareketleri ve sendikalara karşı vermiş olduğu duygusal bir tepki olarak tanımlanmaktadır (McShane, 1986: 404). *Sendikalara yönelik özel tutumlar ise*, bireylerin kendilerini temsil eden veya temsil etmeyi isteyen *belirli* bir sendikayı nasıl gördüklerine ilişkin tutumlarıdır. Bu tutumlar, sendikanın üyelerin önemli olduğunu düşündüğü hizmetleri sağlayıp sağlamadığı ile sendikaların üyelerinin haklarını etkin olarak savunup savunmadığı boyutlarında ortaya çıkmaktadır (Seçer, 2009: 38).

Sendikalara yönelik bu tutumların oluşmasında ise birçok faktöre vurgu yapılmaktadır. Örneğin, bireyin ailesinin sendikalarla olan bağı ve ilişkisi (Barling vd., 1991; Dekker vd., 1988; Jackstadt & Brennan, 1983; Kelloway & Newton, 1996), cinsiyet (Allan vd., 2006; Heshizer vd., 1997), eğitim (Oliver, 2006; Pesek vd., 2006), yönetim şekli (Morand, 1998), ırk, sınıf, yaşanan ekonomik güçlükler (işsizlik ve olumsuz ekonomik olaylar vb.) (Chang, 2003) ve çalışma veya işe yönelik inançlar (Barling vd., 1991; Kelloway & Watts, 1994; Tessema vd., 2013) bu tutumların oluşumunda veya değişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışmanın bundan sonraki kısmında bu faktörlerden aile, cinsiyet, eğitim değişkenleri ile sendikal tutumlar arasındaki ilişki biraz daha detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

1.1.Aile ve Sendikal Tutumlar

Aile insanların birçok tutumunun oluşumunda önemli bir yer tutmaktadır. Örneğin genç veya çocukların sahip olmuş olduğu politik tutumlarla anne-babanın sahip olduğu politik tutumlar birbirine benzer özellikler gösterebilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2010: 128). Bu açıdan, ailelerin sendikal deneyimleri istihdam öncesi öğrencilerin sendikal tutumlarında belirleyici

bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Dekker vd., 1988: 49). Örneğin Barling vd. (1991) tarafından 143 üniversite ve 59 lise öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada, öğrencilerin sahip olmuş olduğu sendikal tutumlarla, anne-babanın sendikal katılımları ve sendikal tutumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dekker vd. (1988) tarafından yapılan çalışmada da ailelerin sendikal tutumlarıyla öğrencilerin sendikal tutumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kelloway & Newton (1996) tarafından 120 öğrenci üzerinde yapılan bir başka çalışmada da öğrencilerin sendikal tutumlarıyla ailelerin sendikal tutumları ve sendikal katılımları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Jackstadt & Brennan (1983) tarafından yapılan çalışmada da ailenin sendika üyeliği ile öğrencilerin sendikal tutumları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

1.2.Cinsiyet ve Sendikal Tutumlar

Sendikal tutumlarda rol oynayan bir diğer faktör ise cinsiyettir. Her ne kadar kadınların sendikalara uzak olduğu ve sendikaları erkek örgütleri olarak gördüğü yönünde yaygın bir kanaat olsa da bu konuda yapılan araştırmalar kadınların erkeklere göre sendikalara yönelik daha olumlu tutumlara sahip olduğunu göstermektedir. Dasgupta (2002) tarafından Bangladeş, Brezilya, Macaristan ve Tanzanya ülkelerinden katılımcıların yer aldığı araştırmasında bu dört ülkede de kadınların erkeklere göre sendikalara yönelik daha fazla olumlu tutuma ve daha az olumsuz tutuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Allan, Bamber & Oliver (2006) tarafından yapılan çalışmada da kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre sendikalara üye olma isteğinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de Seçer (2009) tarafından yapılan çalışmada kadın öğrencilerin sendikalara yönelik tutumları erkek öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara baktığımızda, kadınlara yönelik “sendikalara ilgi göstermedikleri ve daha çok aile meseleleri üzerine odaklandıkları” yönünde bir stereo-tip olduğu söylenebilir (Turner & D’Art 2012: 36). Ancak bu olumlu tutumların sendika üyeliği söz konusu olduğunda tersine döndüğü de görülmektedir. Örneğin Seçer (2009) tarafından yapılan çalışmada sendikaya üye olma isteği açısından kadın ve erkek öğrenciler arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Ayrıca bazı çalışmalarda (Kayıkçı, 2013) kadınların sendikalardan beklenti düzeyi erkeklerin beklenti

düzeyinden daha yüksek bulunmuştur. Bu açıdan kadınların ekonomik durumlarının erkeklere göre dezavantajlı olmasının kadınların sendikalara karşı daha pozitif tutumlara sahip olmasına neden olacağı ifade edilmektedir (Chang, 2003: 197).

1.3.Eğitim ve Sendikal Tutumlar

Eğitim görülen alan sendikalara yönelik tutumlar üzerinde etkili olabilmektedir. Özellikle sendikaya yönelik anlayışın, sendika ile ilgili bilgilenme kaynaklarına ulaşıp ulaşılamamasına bağlı olarak değiştiği söylenebilir (Urhan, 2005: 73). Bu açıdan eğitim kurumları sendikalara yönelik önemli bir bilgi kaynağı olarak görev yapmaktadır. Eğitim görülen alan ve sendikal tutumlar arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışma sayısı ise oldukça sınırlıdır. Örneğin, Pesek vd. (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, işletme bölümü öğrencilerinin eğitim ve iletişim bölümü öğrencilerine göre sendikalara yönelik daha fazla olumsuz tutuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Benzer bir çalışmada da (Oliver, 2006) eğitim, yaratıcı sanatlar ve hukuk alanında eğitim gören öğrencilerin, işletme bölümü öğrencilerine göre daha pozitif sendikal tutuma sahip olduğu tespit edilmiştir.

2.YÖNTEM

2.1.Veritoplama Araçları

Kişisel Bilgi Toplama Formu: Araştırmada, öğrencilerin bölüm, cinsiyet, anne veya babanın sendikaya üyeliği vb. 7 sorudan oluşan kişisel bilgi toplama formu kullanılmıştır.

Genel Sendikal Tutumlar Ölçeği: katılımcıların sendikalara yönelik genel tutumlarını ölçmek için, McShane (1986) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. “Eğer seçme şansım olsaydı bir işçi sendikasına üye olmazdım” ve “İşçi sendikalarının var olmasından memnunluk duyarım” gibi toplam 8 ifadeden oluşan ölçekte yer alan maddeler “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen yedili likert tipindedir. Ölçekten elde edilen değerler 1 ile 7 arasında değişmekte olup, puanların yükselmesi sendikalara yönelik tutumun olumlu yönde arttığını göstermektedir.

2.2. Katılımcılar

Çalışmanın örneklemini, bir üniversitede öğrenim görmekte olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Anket formu 2012-2013 güz eğitim dönemi içerisinde gönüllü katılım esasına göre uygulanmıştır. Toplam 400 anket doğrudan dağıtılmış ve 380 tanesi toplanmış (geri dönüş oranı; %95), toplanan anketlerden 12 tanesi eksik veri içerdiği için araştırmaya dâhil edilmemiş, nihai aşamada analizler 368 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.BULGULAR

Tablo 1, katılımcıların bazı değişkenler açısından dağılımını göstermektedir.

Tablo 1: Katılımcıların Bazı Değişkenler Açısından Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	244	66,3
Kadın	124	33,7
<i>Toplam</i>	368	100,0
Bölüm	N	%
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	151	41
Diğer İİBF Bölümleri (İktisat, İşletme, Ekonometri, Maliye, Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler)	217	59
<i>Toplam</i>	368	100
Anne veya Babanın Sendikaya Üye Olup Olmadığı	N	%
Evet	72	19,8
Hayır	292	80,2
<i>Toplam</i>	364	100

Tablo 1’den görüldüğü üzere, çalışmaya katılanların %66,3’ü kadın öğrencilerden ve %33,7’si ise erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların bölümlere göre dağılımına baktığımızda ise, %41’inin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinden oluştuğu, %59’unun İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin diğer bölümlerinde eğitim görmekte olan öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %19,8’inin anne veya babası sendika üyesi iken, %80,2’sinin ailesinin herhangi bir sendikaya üyesi bulunmamaktadır.

Tablo 2, katılımcıların sendikal tutum ortalamaları ile sendikal tutum ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Genel Sendikal Tutum Ortalamaları ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Ortalama	Standart sapma	Minimum değer	Maksimum değer	C. Alpha
Genel Sendikal Tutum	4,63	1,03	1	7	0,72

Tablo 2'ye göre kullanılan ölçeğin güvenilirlik değeri 0,72 olarak tespit edilmiş olup bu değer, sosyal bilimlerde kabul edilen sınırlar dâhilindedir. Ayrıca, katılımcıların sendikalara yönelik tutum ortalaması $4,63 \pm 1,03$ olarak bulunmuştur.

Tablo 3, cinsiyet açısından, erkek ve kadın öğrencilerin sendikal tutumlarını göstermektedir

Tablo 3: Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Sendikal Tutumları

Ölçek	Cinsiyet						Testler	
	Erkek			Kadın				p
	N	Ort.	S.sapma	N	Ort.	S.sapma		
Sendikal Tutum	244	4,70	,96	124	4,49	1,16	t= 1,802	,072

Tablo 3'e bakıldığında, kadın öğrencilerin sendikal tutum ortalamaları (4,70) erkek öğrencilerin sendikal tutum ortalamalarından (4,49) daha olumlu düzeydedir. Ancak aradaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Çalışmada eğitim görülen alanın sendikal tutum üzerindeki etkisini tespit etmek amacı ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde eğitim görmekte olan öğrencilerin sendikal tutumları ile diğer İİBF bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin sendikal tutumları karşılaştırılmıştır. Bununla ilgili analiz sonuçları Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4: Öğrencilerin Bölümlerine Göre Sendikal Tutumları

Ölçek	Bölüm						Testler	
	Çalışma Eko. Ve End.İlş.			Diğer İİBF Bölümleri				
	N	Ort.	S.sapma	N	Ort.	S.sapma		p
Sendikal Tutum	151	4,98	,98	217	4,39	1,00	t= 5,577	,000

Tablo 4'e bakıldığında, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin sendikal tutumları (4,98), diğer İİBF bölümü öğrencilerinin sendikal tutumlarından (4,39) daha olumlu düzeydedir. Ayrıca, aradaki bu farklılık istatistiksel açıdan da anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tablo 5 ise, anne veya babasından herhangi birinin bir sendikaya üye olduğu öğrencilerle, ailesinde herhangi bir sendika üyesi olmayan öğrencilerin sendikal tutum ortalamaları ile ilgili analiz sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5: Öğrencilerin Anne veya Babalarının Sendika Üyeliğine Göre Sendikal Tutumları

Ölçek	Ailenin Sendika Üyeliği						Testler	
	Evet			Hayır				
	N	Ort.	S.sapma	N	Ort.	S.sapma		p
Sendikal Tutum	72	4,75	1,12	292	4,60	1,01	t= 1,127	,261

Tablo 5'e göre, anne veya babasından herhangi biri sendikaya üye olan öğrencilerin sendikal tutumları (4,75) anne veya babası sendika üyesi olmayan öğrencilerin sendikal tutumlarından (4,60) daha olumlu düzeydedir. Ancak aradaki bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı bulunamamıştır ($p > 0.05$).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye’de ve dünyada sendikaların üye kaybı yaşaması veya yeni üye kazanımlarının yetersiz olmasının altında ekonomik, toplumsal ve siyasal alandaki birçok değişim ve dönüşüm önemli bir rol oynamaktadır. Diğer taraftan, işçilerin herhangi bir sendikaya üye olma isteği veya üyeliğini devam ettirme isteğini etkileyen önemli bir faktör de sendikal tutumlardır.

Bu açıdan Türkiye’de bazı noktalarda sendikalara yönelik bir çok noktada olumsuz tutumların olduğu görülmektedir. Örneğin, Urhan & Selamoğlu (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, sendikalara yönelik önemli bir güven sorununun olduğu dikkati çekmektedir. Örneğin, “Türkiye’de sendikalar güvenilir örgütlerdir” sorusuna yönelik elde edilen ortalama puan hiç sendika üyesi olmayanlarda 2,44, daha önce üye olanlarda 1,96 ve sendika üyesi olanlarda 2,79 olarak elde edilmiştir. Yine aynı çalışmada, işçiler arasında, sendikaların genel olarak işçilerin hak ve çıkarlarını koruyabileceğine ilişkin inancın son derece düşük olduğu görülmektedir. Sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruduğunu düşünenlerin oranı %7,6 gibi oldukça düşük bir düzeydedir. Ayrıca, Sendikalar işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gereklidir” ifadesine işçilerin %77,1’i olumlu cevap vermiştir. İşçilerin %67,4’ü ise sendikalara üyeliğin çalışma koşullarını geliştireceğine inandıklarını belirtmişlerdir. Sendikaların işçilerin birliğini ve dayanışmasını sağlayan örgütler olduğunu düşünen işçilerin oranı ise %65’dir. Uçkan & Kağnıcıoğlu (2009) tarafından 283 çalışmanı kapsayan başka bir araştırmadan elde edilen sonuçlarda sendikalara yönelik önemli bir güven sorunu olduğuna dikkat çekmektedir. Çalışmada, sendikaların güvenilir kurumlar olduğu konusunda işçilerin %31’i olumsuz düşünürken, %29,5’i de kararsız kalmaktadır. Sendika üyesi olmayan işçilerin yalnızca %25,4’ü, geçmişte sendika üyesi olan ancak şu anda üye olmayan işçilerin ise, yalnızca %22,2’si sendikaların güvenilir kurumlar olduğunu düşünmektedir. Sendika üyesi işçilerde bu oran biraz daha yükselerek %38,3’e ulaşmaktadır. Ayrıca sendika üyesi olmayan işçiler sendikaya üye olmama nedenlerini, çoğunlukla (%31,1) sendikal güvensizlikle açıklamaktadır.

Sendikalara yönelik tutumların, ailenin sendika üyeliği, cinsiyet ve eğitim görülen alan bağlamında incelendiği bu araştırmada da bazı önemli bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmada kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre sendikal tutumlarının daha olumlu olduğu - istatistiksel olarak farklılık an-

lamsız çıkmış olsa da- tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular literatürdeki diğer araştırmalarla da örtüşmektedir (Chang, 2003; Seçer, 2009; Dasgupta, 2002, Allan vd., 2006).

Günlük yaşamda pek çok konuda olduğu gibi sendikal tutumların oluşumunda veya belirlenmesinde ailenin önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu çalışmada da aile üyelerinden en az birinin sendikaya üye olduğu öğrencilerin sendikal tutumları, ailesinde sendika üyesi bulunmayan öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda da benzer bulgular dikkati çekmektedir (Örneğin Barling vd., 1991; Dekker vd., 1988; Jackstadt & Brennan, 1983; Kelloway & Watts, 1994; Kelloway & Newton, 1996; Oliver, 2006; Tessema vd., 2013).

Araştırmadan elde edilen bir diğer önemli bulgu da, eğitim görülen alanın sendikalara yönelik tutumlar üzerinde oynadığı rol ile ilgilidir. Buna göre Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencilerinin sendikalara yönelik olumlu tutumlarının, diğer İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerindeki öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bilindiği üzere Türkiye’de Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümleri sendikalarla ilgili birçok dersin ve konunun ele alındığı ve tartışıldığı bir bölümdür. Bu açıdan, sendikalar konusunda bilgi kaynaklarına ulaşımın sendikalara yönelik tutumları olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu açıdan sendikaların toplumun tüm kesimlerine yönelik olarak kendileri hakkında bilgilendirici faaliyetler yürütmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbiyık, Nihat (2012), “Sendika Üyeliği Ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar”, **Hikmet Yurdu**, 5 (9), s. 37-64.
- Allan, A., Bamber, G., Oliver, D. (2006), “Student Experiences at Work and Attitudes to Unionism: A Study of Retailing and Fast Food”, the 20th Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand (Volume 1), Adelaide, 1-3 February, pp. 29-38.
- Barling, Julian, E., Kelloway, Kevin & Bremermann, Eric H. (1991), “Pre-employment predictors of union attitudes: The role of family socialization and work beliefs”, **Journal of Applied Psychology**, 76(5), pp. 725-731.

- Chang, Tracy F.H., (2003) "A structural model of race, gender, class, and attitudes toward labor unions", **The Social Science Journal**, 40, pp. 189-200.
- Dasgupta, Sukti (2002), "Attitudes towards trade unions in Bangladesh, Brazil, Hungary and Tanzania", **International Labour Review** , 141(4), pp. 413-440.
- Dekker, I., Greenberg, L. & Barling, J. (1998), "Predicting union attitudes in student part-time workers", **Canadian Journal of Behavioural Science**, 30, pp. 49-55.
- Güney, Salih (2009), **Sosyal Psikoloji**, 1. Bs., , Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Heshizer, Brian; Hrivnak, Mary W. & Sterbenz, Kathleen , (1997) "Gender Differences in the Attitudes of Teenagers Toward Unions", **American Journal of Business**, 12(2), pp. 47-56.
- Hogg, A. Michael & Vaughan, M. Graham (2007), **Sosyal Psikoloji**, Çev. İbrahim Yıldız ve Aydın Gelmez, , 1.Bs., Ankara, Ütopya Yayınları: 150.
- Jackstadt, Stephen L. & Brennan, Jerry M. (1983), "Economic Knowledge and High School Student Attitudes Toward the American Economic System, Business, and Labor Unions", **Theory and Research in Social Education**, 11(3), pp. 1-15.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem (2010), **Günümüzde İnsan ve İnsanlar**, 12. Bs., İstanbul, Evrim Yayınevi.
- Kayıkçı, Kemal (2013), "Türkiye’de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaşma ve Öğretmen ile Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri", **Amme İdaresi Dergisi**, 46(1), s. 99-126.
- Kelloway, E. K. & Newton, T. (1996) "Preemployment predictors of union attitudes: The effects of parental union and work experiences", **Canadian Journal of Behavioral Science**, 28, pp. 113-120.
- Kelloway, E. K. & Watts, L. (1994) "Preemployment predictors of union attitudes: Replication and extension", **Journal of Applied Psychology**, 79, pp. 631-634.
- McShane, Steven L.(1986), "General union attitude: A construct validation", **Journal of Labor Research**, 3(4), pp. 403-417.
- Morand, D.A. (1998), "Exploring the Relationship Between Authoritarianism and Attitudes Toward Unions", **Journal of Business and Psychology**, 12 (3), pp. 343-353.

- Oliver, Damian (2006), “Undergraduate Student Employment and its Effect on Graduates’ Attitudes toward Work, Employment and Trade Unions”, PhD of Thesis, Universty of Griffith.
- Pesek, James G., Raehsler, Rod D. & Balough, Robert S. (2006), “Future professionals and managers: Their attitudes toward unions, organizational beliefs, and work ethic”, **Journal of Applied Social Psychology**, 36(6), pp. 1569-1594.
- Robbins, P. Robbins & Judge, A. Timothy (2012), **Örgütsel Davranış**, Çev. Ed. İnci Erdem, 1. Bs., Ankara, Nobel Yayınevi.
- Seçer, Barış (2009), “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, **Çalışma ve Toplum**, 4, s. 27-60.
- Tessema, Mussie T., Sauers, Daniel, Bjorke, Joell, & Ready, Kathryn J. (2013), “College Students’ Attitudes Toward Labor Unions: Implications for Employers”, **Journal of Higher Education Theory and Practice**, 13(1), pp. 112-128.
- Turner, Thomas & D’Art, Daryl (2012), “Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Causal Analysis”, **Labor Studies Journal**, 37(1), pp. 33–55.
- Uçkan, Banu, Kağnıcıoğlu, Deniz (2009); “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 3, s. 35-56.
- Urhan, Betül (2005), “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, 1, s. 57-87.
- Urhan, Betül (2012), “İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, **İŞ-GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14 (2), s.33-56.
- Urhan, Betül ve Selamoğlu, Ahmet, (2008); “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, 3, s. 171-197.

Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan bazı makaleler:

- Aytaç, S. ve **Dursun S.** (2011), “The Effect of Job Satisfaction and Stress of the Perceptions of Violence Climate in the Workplace”, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2(3), 70-77.
- Dursun, S.**; Aytaç, S. ve Topbaş, F (2011), “The Effects of Unemployment and Income on Crime: A Panel Data Analysis on Turkey”, *Annales de la Faculte de Droit d’Istanbul*, Vol: 43, No: 50, 125-138.
- Aytaç, S. ve **Dursun, S.** (2012), “The effect on employees of violence climate in the workplace”, *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, Volume 41, Supplement 1/ 2012, 3026-3031.

Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan bazı makaleler :

- Dursun, S.** ve Aytaç, S. (2009), “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.
- Dursun, S.**, Bayram, N. ve Aytaç, S. (2010), “Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Bir Uygulama”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 1-14.
- Dursun, S.** ve Aytaç, S. (2011), “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerine Etkisi: Bir Uygulama”, *TİSK Akademi*, 6(11), 6-29.
- Dursun, S.** (2011), “Türkiye’de İş Kazaları ve İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Sağlanması ve Geliştirilmesi”, *MPM Verimlilik Dergisi*, 2, 125-140.
- Dursun, S.** (2012), “İşyeri Şiddetinin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(1), 102-113.
- Dursun, S.** ve Aytaç, S. (2012), “Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri Ve İş Deneyimleri İle Umutsuzluk Ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 373-388.
- Dursun, S.**, Aytaç, S. ve Sokullu-Akıncı, F. (2012), “İşe Bağlı Şiddet ve Stres: Taksi Sürücülerine Yönelik Bir Uygulama”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 61, 1-20.
- Aytaç, S. ve **Dursun, S.** (2013), “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi*

Mecmuası Prof. Dr. Füsun SOKULLU-AKINCI Armağan Özel Sayısı
2. Cilt, Cilt LXXI, Sayı:1, 67-78.

Dursun, S. (2013), "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 61-75.

Dursun, S. ve Bayram, N. (2013), "İş güvencesizliği algısının çalışanların kaygı düzeyleri üzerine etkisi: Bir uygulama". *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(3): 20-27.