

İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye'deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler

Yrd. Doç. Dr. Sadık KILIÇ

Bülent Ecevit Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Bölümü
sadik.kilic@beun.edu.tr

Dr. Kemal YILDIZ

Çalışma ve İş Kurumu
İstanbul İl Müdürlüğü
kemal.yildiz@iskur.gov.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı iş bulmak amacıyla İŞKUR'a başvurmuş işçi adaylarının sendika talep düzeyini ortaya çıkarmak ve bu düzeyin sendika algısı ve demografik değişkenler ile ilişkisini tespit etmektir. Bu amaçla geliştirilen anket 215 kişiye uygulanmıştır. Sendika talep düzeyinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden, talebin diğer değişkenlerle ilişkisini tespit etmede hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonunda şu temel bulgulara ulaşılmıştır: 1) İşçi adayları yüksek düzeyde temsil boşluğuna maruz kalmaktadır, 2) Sendika talebinin açıklanmasında, açıklayıcı değişken sendika algısının güçlü bir etkisi vardır. 3) Sendika talebi, kontrol değişkenlerinden (demografik değişkenler ve geçmiş çalışma deneyimleri) etkilenmemektedir.

Anahtar Kelimeler: Temsil Boşluğu, Sendika Talebi, Sendika Algısı, İş Arayanlar.

Jobseekers' Demand for Union and Beliefs about Unions: Some Indications for Representation Gap in Turkey

Abstract

The aim of this study is to explore the level of demand for union of jobseekers who made an application to İSKUR (Turkish Employment Agency) and the relationship between this level and their union perceptions. To do so, a survey was conducted among 215 jobseekers. Descriptive statistics were used to determine the level of demand for union, and hierarchical multiple linear regression analysis was utilized to reveal the relationship between this level and the other variables. At the end of the research, we discover the following main results: 1- There is a sizeable representation gap among jobseekers. 2- The level of jobseekers' demand for union is robustly predicted by their union perception (predictor variable). 3- The demand for union is not affected by jobseekers' demographics and work experiences (control variables).

Keywords: Representation Gap, Demand for Union, Beliefs about Unions, Jobseekers.

GİRİŞ

Çalışma ilişkisi, asimetrik bir ilişkidir (Blyton ve Turnbull, 2004: 41). Sendikalar bu ilişkiyi doğası gereği daha az asimetrik bir ilişkiye dönüştürürler veya dönüştürme potansiyelleri vardır. Sendikaların bu işlevi, piyasa ekonomisinin hâkim olduğu bir emek piyasasında işçiler için son

derece önemlidir. Çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğunun işçi olduğu ülkelerde (ve Türkiye’de) sendikalar hem işçiler için hem de toplumun tamamı için iktisadi ve sosyal açıdan pek çok yarar üretir (Ackers, 2002; Friedman, 2003; Turner, 2004). Kısacası, sendikaların hem siyasal demokrasi hem de liberal ekonomi için vazgeçilemez işlevleri vardır (Behrens vd, 2004: 15; Kelly ve Frege, 2004: 181). İşçiler için sendikalardan başka alternatif bir *temsil* mekanizması da henüz geliştirilebilmiş değildir (D’Art ve Turner, 2003).

Öte yandan, 1980’lerden beri sendikal yoğunluktaki düşüş (Türkiye de dâhil) hemen tüm dünya için geçerlidir (Visser, 2006). Bu düşüş, bazı yazarlarca (Kochan vd., 1995; Şenkal, 1999) ima edildiği gibi veya diğer bazılarınca (Farber, 1988; Farber ve Krueger, 1992; Troy, 2001) doğrudan ifade edildiği gibi “sendika talebi”ndeki düşüşten mi kaynaklanmaktadır? İşçilerin sendika talebinin düştüğünü ima edenler veya doğrudan ifade edenler, sendikal yoğunluktaki düşüşü genellikle “zorlama” ve “baskı” olmaksızın doğal bir süreç olarak ele alırlar. Bu söylemde; hizmetler sektörü, çok vasıflılık, teknolojik gelişmeler, kadın istihdamı, esneklik, post-Fordizm ve insan kaynakları yönetimi konularına yapılan göndermeler, önemli bir ağırlığa sahiptir.

Oysa özellikle Amerikan ve İngiliz endüstri ilişkileri yazınında, 1980’lerden itibaren sendikalaşmanın önünde muazzam bir işveren direncinin geliştiğini gösteren çok sayıda kanıt vardır (Bronfenbrenner, 2009; Bronfenbrenner ve Juravich, 1994; Bryson vd, 2004; Gall, 2004; Gall ve McKay, 2001). Türkiye’de de işveren direnci hakkında çalışmalar yapılmıştır (Kılıç, 2014; Urhan ve Selamoğlu, 2008; Yıldırım ve Uçkan, 2010). Bu çalışmalar göstermektedir ki Türkiye’de de sendika karşıtı bir işveren direnci vardır. Aynı dönemde, hem Türkiye’de hem de dünyada hükümetlerin sendika karşıtı tutumları oldukça belirginleşmiştir (Delican, 2006; Howell, 2005; Kelly, 1998). Bu iki önemli değişkenle birleşen neo-liberal politikalar, esas itibariyle, Robinson (2008)’un da yerinde bir şekilde işaret ettiği gibi, işçilerin sendikalara olan ihtiyacını arttırmıştır. Gerçekten son zamanlarda yapılan araştırmalar da göstermektedir ki, sendika talebi sanılanın aksine yükselmektedir (Freeman, 2007; Moody, 2009; Robinson, 2008; Turner ve D’Art, 2012). Yükselen talebe karşılık üyelik çoğu zaman gerçekleşmemekte ve işçiler için bir *temsil boşluğu* ortaya çıkmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre Ocak 2015’te Türkiye’deki sendikal yoğunluk oranı %10,65’tir.¹ Bu oran ‘geçerli’ kabul edilse bile, sendikal yoğunluğun bu denli düşük olması, çalışma ilişkisinin asimetrik yapısı bağlamında normal midir? Yani işçilerin sadece %10’u mu gerçekten sendikalı olmayı talep ediyor? Bu tip sorular, endüstri ilişkileri yazınında daha önce sorulmuştur (Charlwood, 2003; Freeman ve Rogers, 1999; Haynes vd, 2006; Lipset ve Meltz, 2004; Robinson, 2008; Towers, 1997). Sorulara verilen yanıtlarda, genellikle *temsil boşluğu* veya *işveren direnci* (veya *baskısı*) kavramlarına mutlaka yer verilmiştir. Yani bahsi

¹ ÇSGB, sendikalaşma istatistiklerini sadece sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı işçiler üzerinden gerçekleştirmektedir. Sendikalı işçiler istihdamdakilere oranlandığında veya işgücüne oranlandığında, daha düşük sendikalaşma oranları ile karşılaşılmaktadır.

geçen yazında, işçilerin aslında sendikalaşmak istedikleri ve fakat aşırı işveren direncine maruz kalmaları yüzünden önemli bir kısmının sendikalaşamadıkları ve dolayısıyla bir temsil boşluğuyla karşılaştıkları vurgulanmaktadır. Buna göre, işçiler eğer özgürce kararlarını verebiliyor olsalardı, büyük olasılıkla sendikal yoğunluktaki düşüş gerçekleşmeyecekti.²

Bu çalışma, aktarılan tartışmalar ışığında üç temel amaç içermektedir. Birinci amaç, Türkiye'deki sendikal temsil boşluğunun düzeyi hakkında ipuçları yakalamaktır. İşçilerin temsil boşluğuna maruz kalıp kalmadıklarını bulgulamanın yolu, onların aslında ne ölçüde sendika talep ettiklerinin öğrenilmesine ve aslında ne ölçüde buna eriştiklerinin bilinmesine bağlıdır. İşçilerin sendika talep düzeyini öğrenmenin en kesin yolu bütün işçilere sendika talep edip etmediklerini sormaktır. Şüphesiz böyle bir tercih oldukça maliyetli ve uygulanması oldukça zor bir seçenektir. Bir başka yol, işçilerin bir kısmına böyle bir soru yöneltmektir. Fakat işçilere (özellikle sendikasız işletmelerde çalışan işçilere) böyle bir soru sormak hayli zor bir işleme dönüşebilir. Zira işverenler bu tip soruları "sakıncalı" bulurlar (Kılıç, 2014). Öyleyse, bu konuda en sağlıklı veri elde etmenin yollarından birisi, bahsi geçen soruyu *işçi adaylarına* yöneltmek olabilir. Yani bu çalışmada, öncelikle, işçi adaylarının sendika talep düzeyinden yola çıkarak temsil boşluğunun düzeyi hakkında fikir edinilmeye çalışılacaktır.

Bu çalışmanın ikinci amacı tanımlayıcı istatistiklerden yararlanarak sendika algısının pozitif veya negatif olması bakımından yönünü tespit etmek ve regresyon analizinden yararlanarak sendika talebi üzerindeki etkisini ölçmektir. Yani ikinci amaç sendika algısı konusuyla ilgilidir ve iki alt amaç içermektedir. Kısaca ifade etmek gerekirse, birincisi, sendika algısı hakkında son zamanlarda ortaya çıkan pozitif eğilimlerin (Freeman, 2007; Moody, 2009; Robinson, 2008; Turner ve D'Art, 2012) Türkiye'deki iş arayanlar (ve dolayısıyla işçiler) üzerine teşmil edilip edilemeyeceğini göstermektir. İkincisi ise, sendika talebinin temel belirleyicilerinden birisinin sendika algısı olarak görülmesinin (Kelly, 1998; Peetz, 2002; Kılıç, 2014; Uçkan ve Kağnıcioğlu, 2009) ne ölçüde geçerli bir hipotez olduğunu test etmektir.

Çalışmanın üçüncü ve son amacı, işçi adaylarının demografik niteliklerinin ve geçmiş iş deneyimlerinin sendika talebi üzerindeki etkisini kontrol etmektir. Zira demografik değişkenler endüstri ilişkileri yazınında, sendika talebinin belirleyicileri olarak dikkate alınabilmektedir (Riley, 1997). Erkeklerin kadınlara oranla (Schnabel ve Wagner, 2005) ve görece yaşlıların görece gençlere (Freeman ve Diamond, 2003) oranla daha fazla sendika talep ettikleri genel olarak kabul görmektedir. Ayrıca, işçinin çalışma türü (tam zamanlı – kısmi zamanlı gibi), istihdam edildiği sektör, iş pozisyonu, çalıştığı işletmenin büyüklüğü gibi bazı değişkenler, sendika talebi konusunda belirleyici değişkenler olarak tartışılabilir. Hatta

² Fakat şunu da hatırlatmak gerekir ki; Farber (1982)'in yerinde bir şekilde işaret ettiği gibi, sendikalı işçilerden bir kısmı da aslında sendikalaşmak istemeyebilir. Çünkü sendikalı işletmelerde çalışan işçilerin çoğunluğu neredeyse 'otomatik' olarak sendikaya üye olmaktadır. Onların sendikaya üye olmaması ciddi bir gelir kaybına yol açabilmektedir. Zira toplu pazarlığın çıktılarında yararlanmaları, özellikle Türkiye açısından söylersek, onların ya sendikalı olmalarına ya da dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Dolayısıyla bu durumda kalan işçilerin büyük çoğunluğu sendikalı olmayı tercih etmek zorunda kalırlar.

bunlardan bazıları çoğu zaman en temel belirleyiciler olarak görülebilmektedir (Kochan, 1995; Kurtulmuş, 1997; Troy, 2004). Bunlara, bireysel anlamda, işçilerin sendikayla ilgili geçmiş deneyimlerini de ekleyebiliriz (Charlwood, 2003: 55). Dolayısıyla bu araştırmada, sayılan değişkenlerin sendika talep düzeyi üzerinde etkisinin olup olmadığı da gösterilmeye çalışılacaktır.

Özetlemek gerekirse ve araştırma bağlamındaki önem sırasına göre yazmak gerekirse, bu çalışmada özel olarak şu sorulara yanıt aramaktadır: 1) İşçi adayları, sendikalı ve sendikasız iki işletmeden birisini seçme şansına sahip olurlarsa bunlardan hangisini ne oranda seçerler, bir başka deyişle sendika talebi ne düzeydedir ve bu düzey bir temsil boşluğuna işaret etmekte midir? 2) Sendikalar hakkındaki genel eğilimler, pozitif veya negatif olması bakımından hangi yöndedir ve bu eğilimler sendika talebini ne ölçüde etkilemektedir? 3) Sendika talebi; yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenlerden ve işletme büyüklüğü, kıdem, iş statüsü ve ücret gibi çalışma deneyimlerinden ne ölçüde etkilenmektedir?

1. Yöntem

1.1. Ölçme

Katılımcıların sendika talebi, 5’li Likert yöntemiyle (*hiç katılmıyorum* ile *tamamen katılıyorum* arasında) puanlanan şu ifadeyle ölçülmüştür: *İş-Kur bana sendikalı ve sendikasız iki iş bulup bunlardan birisini seç derse sendikalı olmanı seçerim.* İlgili yazında, sendika talebi genellikle sendikasız işçilere yöneltilen şöyle bir ifadeyle ölçülmektedir: *Elde edilebilir bir sendika ile karşılaşsaydım üye olurudum.* Çünkü işçilerin sendika talep edip etmedikleri merak ediliyorsa, onlar için mutlaka elde edilebilir bir sendikanın varlığı gereklidir (Green, 1990). Fakat bu çalışmadaki sendika talebi ölçme yönteminin, araştırmanın örnekleme ve genel yapısı bağlamında, daha geçerli olduğunu iddia ediyoruz. Çünkü bu sayede işçi adayının geçmişi düşünerek “acaba üye olur muydum?” şeklinde bir tereddüde düşmesini engellemiş oluyoruz. Ayrıca cümlenin koşullu olması, yani her iki tür işletmenin de elde edilebilir konumda bulunması, özel olarak sendikasız işletme tercihinin düzeyini de gösterecektir.

Bazı okuyucular, bahsi geçen maddeden elde edeceğimiz puanların *sendika talebinden* ziyade sendikalı olma arzusunu ölçtüğünü düşünebilir. O şekilde düşünenler, sendika talebi yerine sendika ihtiyacı, sendika isteği ve sendikalı olma eğilimi gibi kavramlar kullanabilirler. Fakat yazında bu gibi durumları açıklamak için genellikle ‘talep’ kavramı kullanılmaktadır³ (Bryson ve Gomez; 2002; Charlwood, 2002; 2003; Freeman, 2007; Freeman vd, 2007; Lipset ve Meltz, 2004; Turner ve D’Art, 2012). Aynı yazında, zaman zaman talep yerine ihtiyaç ve eğilim gibi kavramlar da kullanılabilir. Yazarlar çoğunlukla bunun henüz tamamlanmamış (*unfilled demand for unions*) veya engellenmiş (*frustrated demand for unions*) bir sendika talebi olduğunu vurgulamayı ihmal etmemektedirler. Bu sebeplerle, sendika talebini ölçmek için kullandığımız ifadenin uygun bir ölçme aracı olduğunu düşünüyoruz.

³ Talep kavramının kullanılmaması gerektiğini iddia eden bir çalışma için bkz. Leo Troy, Twilight for Organized Labor, *Journal of Labor Research*, 22(2), 2001, s. 254.

Sendikal yoğunluğun düşüşünde sendika algısının etkisi, endüstri ilişkileri yazınında geniş bir şekilde tartışılmaktadır (Kelly, 1998; Kılıç, 2014; Peetz, 2002; Turner ve D'Art, 2012; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009). Bu çalışmalarda vurgulandığı üzere sendika algısı aslında çok boyutlu bir konudur. Mesela Kelly (1997; 1998) sendikal yoğunlukta yaşanan düşüşün temel sebeplerinden birisi olarak, sendikaların işçilerce daha güçsüz algılanmasını görmektedir. Bu önermenin haklılık payı yüksek olsa da, daha önce yapılan bir çalışmada (Kılıç, 2014) sendika algısı boyutunu ölçmek için bu tip bir algının uygun olmadığı anlaşılmıştır. Peetz (2002)'in sendika liderleri ile ilgili sunduğu çerçeve de esas itibariyle sendika algısı için oldukça anlamlıdır. Fakat aynı çalışmada (Kılıç, 2014) sendika algısını ölçmek için bunun da uygun olmadığı görülmüştür. Sendika algısının içinde değerlendirilebilecek bazı değişkenler de, mesela sendikal bağlılık ve sendika memnuniyeti gibi, bu çalışmanın yapısına uygun değildir. Çünkü bu değişkenler sadece an itibariyle sendikal olan işçiler üzerinde ölçülebilir.

Sendika algısı ölçeği, öz itibariyle, Charlwood (2003)'un yaptığı ayrıma uygun olarak, sendikanın araçsallığı ve genel sendika algısı şeklinde ikiye ayrabileceğimiz bir içeriğe sahiptir. Ankette yer alan ifadeler şunlardır: “Sendikalar, çalışanların adaletsizliğe karşı korunabilmeleri için gereklidir”, “Sendikalar emekçiler için vazgeçilmezdir”, “Sendikal şirketlerde çalışanların ücretleri daha yüksektir”, “Sendikal şirketlerde çalışanların çalışma koşulları daha iyidir”, “Sendikalar topluma yararlıdır”, “Sendikalar ödenen aidatın karşılığını verir”, “Sendikalar işçilerin çıkarları için mücadele eder”.

1.2. Veri Toplama ve Analiz

Bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket uygulaması, İstanbul'da faaliyet gösteren bir İŞKUR hizmet merkezinde gerçekleştirilmiştir. 30 günlük süre boyunca İŞKUR'a başvuran adaylardan anketi doldurmaları rica edilmiştir. Toplam 306 kişiye anket verilmiş ve bunlardan 248 adedi geri alınabilmiştir ve uygulanamaz düzeyde eksik veri içeren anketler ayıklandıktan sonra geriye 215 adet anket kalmıştır. Böylece araştırmanın örneklem sayısı 215 olarak belirlenmiştir. Verilerin analizi SPSS programı vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir.

Analiz yöntemi olarak, sendika talebinin düzeyini ve sendika algısının yönünü görebilmek adına, tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Sendika talebinin, açıklayıcı değişken (sendika algısı) ve kontrol değişkenleri (demografik değişkenler ve çalışma deneyimlerine ait değişkenler) ile ilişkisini görmek için ise hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi, açıklayıcı değişkeni (sendika algısı) analiz dışında bıraktığımızda ve analize dâhil ettiğimizde; kontrol değişkenlerinin (cinsiyet, eğitim, yaş, kıdem, ücret, iş statüsü, işletme büyüklüğü, sendika deneyimi, çalışma şekli) bağımlı değişkeni (sendika talebi) açıklama gücünü gösterir. Yani öngördüğümüz açıklayıcı değişken dışında bazı kontrol değişkenlerinin modele anlamlı katkı yapıp yapmadıkları hiyerarşik regresyon analizi sayesinde denetlenebilir. Böylece açıklayıcı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki ‘tam’ etkisini görmeyi sağlar.

1.3. Örneklemin Niteliği

215 katılımcının %68,8'i erkek, %32,2'si kadındır ve %54,9'u evli, %44,7'si bekâr konumundadır. %25,6'sı ilkokul, %28,3'ü ortaokul, %30,2'si lise, %7,5'i ön lisans, %7,1'i lisans ve %0,9'u lisansüstü düzeyinde eğitim almıştır. %5,6'sı 20 yaşın altında, %36'sı 20-29 yaş arasında, %39,7'si 30-39 yaş arasında, %17,3'ü 40-49 yaş arasında ve %1,4'ü 50 yaş ve üzerinde bulunmaktadır. Örneklemin %49,7'si bir ay veya daha az bir süredir iş aramakta, %78'i altı ay veya daha az bir süredir iş aramakta ve %86,1'i on iki ay veya daha az bir süredir iş aramaktadırlar. Örneklemin %86,4'ünün daha önce düzenli bir çalışması olmuştur. Çalışma hayatında bulunanlardan %11,8'inin 1 yıl veya daha az, %30,4'ünün 2-5 yıl arasında, %24,5'inin 6-10 yıl arasında, %21,1'inin 11-20 yıl arasında ve %12,3'ünün 21 yıl veya daha fazla çalışma deneyimi bulunmaktadır. Çalışma deneyimi olanların en son çalıştığı şirketteki net ücret düzeyine bakıldığında, %17,3'ü 1000 TL veya daha az, %57,2'si 1001-1500 TL arasında, %15,4'ü 1501-2250 TL arasında, %8,2'si 2251-3000 TL arasında ve %1,9'unun 3001 TL ve üstü net ücret aldıkları görülmüştür. Çalışma deneyimi olanların %75'i kendisini 'işçi' veya 'personel' statüsünde, %22,6'sı ustabaşı veya orta düzey yönetici statüsünde ve %2,4'ü yönetici statüsünde konumlandırmıştır. En son istihdam olunan sektörlere bakıldığında, işçi adaylarının %4,7'sinin tarım, %39,5'inin sanayi, %4,2'sinin inşaat ve %30,7'sinin hizmet sektöründe çalıştıklarına tanık olunmuştur. İş bulmayı umdukları sektörlere bakıldığında ise, %2,9'unun tarım, %38,8'inin sanayi, %2,4'ünün inşaat ve %55,9'unun hizmet sektörüne yönelik olduğu görülmektedir. En son çalışılan şirketteki firma büyüklüklerine bakıldığında, %28'inin 10 kişi veya daha az, %33,6'sının 11-50 kişi arasında, %22,7'sinin 51-250 kişi arasında ve %15,6'sının 251 veya daha fazla işçinin çalıştığı firmalarda istihdam olduklarına şahit olunmaktadır. Daha önce çalışma deneyimi olanların sadece %1,4'ü en son çalıştığı işyerinde sendika üyesi olarak çalışmıştır ve sadece %7'si daha önce herhangi bir zamanda sendika üyesi olmuştur. Son olarak, daha önceki çalışma şekli tam zamanlı olanların oranı %90, kısmi zamanlı olanların oranı ise %10 olarak tespit edilmiştir.

2. Bulgular

Daha önce de ifade edildiği gibi sendika talep düzeyi işçi adaylarına yöneltilen ve "tamamen katılıyorum - hiç katılmıyorum" arasında değişen puanlarla ölçülen şu ifadeye göre belirlenmiştir: *İş-Kur bana sendikalı ve sendikasız iki iş bulup bunlardan birisini seç derse sendikalı olanı seçerim.* İşçi adaylarının %61,6'sı bu ifadeye ya *katılmışlardır* ya da *tamamen katılmışlardır.* %23,2'si *ortadayım* seçeneğini işaretlemiş ve sadece %15,2'si ya *hiç katılmıyorum* ya da *katılmıyorum* seçeneğini tercih etmişlerdir. Böylece, sendika talebinin en az %61,6 olduğu görülmektedir. Böyle bir durumla karşılaştığında sendikaya üye olmayacağından emin olanlar ise sadece %15,2 oranında kalmıştır. Bu konuda nötr kalan %23,2'lik kesimi diğerleri içine ağırlıklarına uygun olarak dağıttığımızda olası sendika talebinin %80'in üzerine çıktığı görülmektedir. Oysa *örneklemin niteliği* başlığı altında da görüleceği üzere, katılımcıların sadece %1,4'ü bir önceki çalıştığı işletmede sendikalı konumunda yer almış ve sadece %7'si daha önce herhangi bir zamanda sendika üyesi olmuştur. Dolayısıyla bu veriler ve

ÇSGB istatistiklerinde %10 civarında görünen sendikal yoğunluk oranları, açık bir temsil boşluğuna işaret etmektedir.

Çalışmanın ikinci amacının sendika algısı ile ilgili olduğundan söz edilmişti. Sendika algısını ölçmek amacıyla geliştirilen ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği test edildikten sonra ilgili bulgulara geçebiliriz. Yapılan faktör analizi sonrası sendika algısının öngörülen boyutlarının birbirinden ayrılmadığı ortaya çıkmıştır. Yani sendikanın araçsallığı ile genel sendika algısı birbirinden ayrılamayacak kadar birbirine bağlıdır. Yapılan faktör analizi sonrası, ölçekte kullanılan maddelerin ölçek toplam varyansının %63,31'ini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca yapılan güvenilirlik testinden sonra ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,902 olarak hesaplanmıştır. Bu oranlar, ölçeğin güvenilirliği açısından oldukça memnun edici düzeydedir.

Tablo 1'de ayrıntılarıyla görüleceği üzere, sendika algısı ölçeğine verilen yanıtların dağılımı sendika talebinde ortaya çıkan dağılıma oldukça benzemektedir. Tablodan yola çıkarak, iş arayanların sendika algısının genel olarak *pozitif* yönlü olduğunu söylemek mümkündür. Zira işçi adaylarının ölçek maddelerine verdikleri yanıtların dağılımına kabaca bakıldığında dahi, ifadelerle 'katılanlar ve tamamen katılanlar' sütununda yer alan oranların 'hiç katılmayanlar ve katılmayanlar' sütununda yer alan oranlara kıyasla belirgin bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Sadece, sendikanın araçsal boyutuyla ilgili iki maddede *görece* düşük bir pozitif eğilim bulunmaktadır. Bu maddelerde nötr kalanların ağırlığı diğer maddelere göre biraz daha fazladır. Bu boyutlar hakkında, işçi adaylarının biraz daha fazla kararsız kaldıkları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, nötr kalanları diğer seçeneklerin ağırlığına göre dağıttığımızda, en az pozitif eğilim içeren sendika algısı maddesinin dahi %65 olduğu anlaşılmaktadır. Böylece sendika algısı maddelerinin %65 ile %82 arasında pozitif eğilimli olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 1: Sendika Algısı Ölçeği Yanıt Dağılımları (%)

	Hiç Katılmayanlar ve Katılmayanlar	Nötr Kalanlar	Katılanlar ve Tamamen Katılanlar
Sendikalar, çalışanların adaletsizliğe karşı korunabilmeleri için gereklidir	21,9	27,4	50,7
Sendikalar emekçiler için vazgeçilmezdir.	22	24,8	53,3
Sendikalı şirketlerde çalışanların ücretleri daha yüksektir	23,3	33,3	43,3
Sendikalı şirketlerde çalışanların çalışma koşulları daha iyidir.	14,6	17,5	67,9
Sendikalar topluma yararlıdır.	15,5	21,6	62,9
Sendikalar ödenen aidatın karşılığını verir.	22,6	33,5	43,9
Sendikalar işçilerin çıkarları için mücadele eder	17,1	21,8	61,1

Endüstri ilişkileri yazınında sendika talebindeki değişimi açıklamak üzere en çok tekrar eden olası değişkenlerden sendika algısı, sendika talebini ne

ölçüde açıklamaktadır? Demografik değişkenler ve geçmiş iş deneyimleri sendika talep düzeyini açıklamada etkili olabilir mi? Şimdi bu sorulara cevap verebilecek bulgulara geçilebilir. Bu sorulara cevap arayan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi model özeti Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Hiyerarşik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Model Özeti

Model	R	R2	Düzeltilmiş R2	Standart Hata	R2 Değişimi	F Değişimi
1	,287 ^a	,082	,016	1,14903	,082	1,238
2	,661 ^b	,436	,391	,90368	,354	86,105

Tabloda, iki model bulunmaktadır. Birinci modelde, demografik değişkenler ve geçmiş iş deneyimlerinden oluşan kontrol değişkenlerinin, bağımlı değişken sendika talebini açıklama gücü gösterilmektedir. İkinci modelde ise, kontrol değişkenleriyle birlikte açıklayıcı değişken sendika algısı yer almaktadır. Tablodan yola çıkarak, R2’de yaşanan değişimin (*,354*) oldukça belirgin olduğunu söyleyebiliriz. Birinci modelde çok düşük olan açıklama gücü (*R2: ,082; Düzeltilmiş R2: ,016*), ikinci modelde belirgin bir şekilde (*R2: ,436; Düzeltilmiş R2: ,391*) yükselmiştir.

Tablo 3: Hiyerarşik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ANOVA Testi

Model	Kareler Ortalaması	df.	Ortalama Karesi	F	p	
1	Regresyon	16,340	10	1,634	1,238	,272
	Residual	182,197	138	1,320		
	Toplam	198,537	148			
2	Regresyon	86,657	11	7,878	9,647	,000
	Residual	111,880	137	,817		
	Toplam	198,537	148			

Tablo 3’te ise hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizine ait ANOVA testi sonuçları yer almaktadır. Test sonuçlarına göre, birinci modelin istatistiksel olarak anlamlı sonuç vermediği (*F: 1,238; p: ,307*) ve ikinci modelin istatistiksel olarak anlamlı sonuç verdiği (*F: 9,647; p: ,000*) anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Hiyerarşik Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Katsayıları						
Model	B	Std. Hata	Beta	t	p	
1	(Sabit)	3,070	,555		5,535	,000
	Cinsiyet	,301	,230	,120	1,309	,193
	Eğitim	-,010	,098	-,010	-,106	,916
	Yaş	,261	,146	,179	1,781	,077
	Kıdem	,184	,101	,194	1,833	,069
	Ücret	,054	,126	,041	,431	,667
	İş Pozisyonu	-,092	,212	-,040	-,434	,665
	İşletme büyüklüğü	,112	,097	,098	1,153	,251
	Sendika Deneyimi	,327	,312	,090	1,050	,296
	Çalışma Türü	,348	,433	,068	,803	,423
	Sektör	-,167	,231	-,070	-,722	,471
2	(Sabit)	,679	,507		1,340	,182
	Cinsiyet	,314	,181	,126	1,738	,084
	Eğitim	,025	,077	,025	,320	,750
	Yaş	,101	,116	,069	,865	,389
	Kıdem	-,052	,080	-,054	-,641	,523
	Ücret	,035	,099	,026	,349	,728
	İş Pozisyonu	-,138	,167	-,061	-,830	,408
	İşletme büyüklüğü	,009	,077	,008	,119	,905
	Sendika Deneyimi	,265	,245	,073	1,083	,281
	Çalışma Türü	,179	,341	,035	,524	,601
	Sektör	-,167	,182	-,070	-,919	,360
	Sendika Algısı	,109	,012	,617	9,279	,000

Bağımlı Değişken: Sendika Talebi

Son olarak, Tablo 4'te, hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi katsayıları yer almaktadır. Tabloda görüleceği üzere, gerek birinci modelde gerekse ikinci modelde ne $p < ,01$ ne de $p < ,05$ düzeyinde anlamlı katkı yapan herhangi bir kontrol değişkeni bulunmamaktadır. İkinci modelde, açıklayıcı değişken *sendika algısının* modele $p < ,01$ düzeyinde anlamlı katkı yaptığı görülmektedir. Tabloda da görüleceği üzere, sendika algısı, model için oldukça güçlü bir açıklayıcıdır ($t: 9,279$; $Beta: ,617$).

Bulguları özetlemek gerekirse, katılımcıların sendika talebi oldukça yüksektir. Sendika algıları önemli ölçüde pozitif yönlüdür. Sendika talebi bağımlı değişkenini, hiçbir kontrol değişkeni istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde açıklayamamaktadır. Sendika talebi bağımlı değişkenini, sadece sendika algısı bağımsız değişkeni güçlü bir şekilde açıklanmaktadır. Şimdi gerek *giriş* kısmındaki tartışmalar gerekse *ölçüm* kısmındaki açıklamalar bağlamında bu bulguları tartışabiliriz.

SONUÇ

Öncelikle şunu söylemek gerekir ki; bu araştırmanın bulguları, sendikal yoğunlukta yaşanan gerilemeyi, işçiler için *temsil boşluğu* yaratan bir olgu olarak gören yaklaşımları onaylamaktadır (Blyton ve Turnbull, 2004; Charlwood, 2003; Freeman, 2007; Freeman vd, 2007; Kelly, 1998; Lipset ve Meltz, 2004; Robinson, 2008; Towers, 1997; Turner ve D'Art, 2012). Zira

ÇSGB'nin sendikal yoğunluğu ölçme yöntemindeki sorunları bir tarafa bıraksak ve ÇSGB verilerini olduğu gibi kabul etsek bile, sendikal yoğunluk oranının Türkiye için %10 civarında seyrettiği görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların, en son istihdam edildiği işletmede %1,4 oranında, çalışma hayatına girdikleri andan itibaren ise sadece %7 oranında sendika üyesi oldukları tespit edilmiştir. Oysa araştırma bulgularında da görüleceği üzere, iş arayanların sendika talebi en az %61,6'dır. Sendika talebinin olmadığını kesin olarak bildiğimiz işçi adayları oranı ise sadece %15,2'dir. Bu konuda nötr kalan %23,2'lik kesimi diğerleri içine uygun bir yöntemle dağıttığımızda olası sendika talebinin %80'nin üzerine çıktığı görülmektedir. Bu veri Türkiye'de; İngiltere, ABD ve çeşitli Avrupa ülkelerine kıyasla çok daha yüksek bir temsil boşluğuna işaret etmektedir (Charlwood, 2002; Freeman, 2007; Towers, 1997; Turner, ve D'Art, 2012).

Bu veri aynı zamanda, sendikal yoğunluğun *kendiliğinden* gerilediği yönündeki düşüncelerin sorgulanması gerektiğini hatırlatmaktadır. İşçilerin sendika ihtiyacının yoğun olduğu çok açıktır. Bu durumda işveren direnci tartışmalarının yoğunlaşması anlamlıdır (Bryson vd., 2004; Dundon, 2002; Gall, 2004; Gall ve McKay, 2001). Temsil boşluğu ve işveren direnci konularının bu denli birbirine bağlı olması, aynı zamanda sendikaların yeniden canlanması (union revitalisation) tartışmalarını da ortaya çıkarmaktadır (Behrens vd., 2004; Frege ve Kelly, 2003; Heery vd., 2003). Gerçekten de eğer işçiler sendikaya ihtiyaç duyuyorlarsa ve bunu elde etmede zorlanıyorlarsa bu durumda sendikaların bazı yeniden canlanma stratejilerine ihtiyacı bulunmaktadır. Sendikaların yeniden canlanması için çeşitli öneriler geliştirilmektedir (Fairbrother, 2000; Fairbrother vd, 2007; Frege ve Kelly, 2003; 2004; Heery vd., 2003; Kelly, 1998; Lopez, 2004; Urhan, 2012).

Bu önerilerden birisi de sendikaların kendilerini biraz daha güvenilir kılmaları ile ilgilidir. Yani sendikalara, demokratik bir toplumda biçilen rollerini yerine getirmeleri ve kendilerine yönelik toplumsal algıyı pozitif yönde değiştirmeleri önerilmektedir (Kelly, 1998; Kılıç, 2014; Peetz, 2002; Turner ve D'Art, 2012; Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2009). Sendika algısı konusu bu bağlamda dikkate değer bir konudur. Bu araştırmanın bulguları, sendika algısında önemli düzeyde pozitif bir eğilimin olduğunu göstermektedir. Bu gösterge, endüstri ilişkileri yazınında özellikle son zamanlarda işçilerin sendika lehine ortaya koydukları düşüncelerle son derece uyumludur (Freeman, 2007; Turner ve D'Art, 2012). Ayrıca, bu araştırmanın bulguları göstermektedir ki endüstri ilişkileri yazınında sendika algısının bu denli önemsenmesinde büyük haklılık payı vardır. Zira sendika algısı değişkeni, yapılan hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularında da görüldüğü üzere, sendika talebini büyük oranda açıklamaktadır. Yani sendika talebinin temel belirleyicilerinden birisi sendika algısıdır.

Tartışılmaya değer bir başka önemli bulgu, kontrol değişkenlerinden hiçbirisinin sendika talebi üzerinde etkisi bulunmamasıdır. Oysa endüstri ilişkileri yazınıyla ilgili asgari düzeyde okuma yapanların da bileceği üzere, 1980 sonrası düşen sendikal yoğunluk, genellikle bu kontrol değişkenleriyle ilişki kurularak açıklanmaktadır (Kochan vd. 1995; Şenkal, 1999; Troy, 2004). Esnek çalışma şekillerinin yaygınlaşması, işyeri büyüklüklerindeki değişimler, vasıflı ve eğitilmiş işçilerin artması, kadın istihdamının

yoğunlaşması, hizmet sektörünün oransal artışı gibi argümanlar yazında oldukça önemli yer tutmaktadır. Bu değişkenlerle sendika talebi arasında ilişki ortaya çıkmaması, sendika ihtiyacının yaygın ve yapısal olduğunu göstermektedir. Kısaca, işçilerin önemli bir çoğunluğu, fırsatını buldukları takdirde sendika üyesi olmayı tercih edeceklerdir.

Gerek endüstri ilişkileri yazınında son zamanlarda artan bir şekilde vurgulanan sendika algısındaki pozitif eğilimler, gerekse bu araştırmanın bulguları esas itibarıyla *temsil boşluğu* ve *işveren direnci* iddialarını ve dolayısıyla *sendikaların yeniden canlanması* ümitlerini destekler niteliktedir. Zira işçiler (veya işçi adayları) için toplu hareket etme ihtiyacının böyle yaygın ve yapısal olması, sendikalar için önemli bir fırsattır.

KAYNAKÇA

- Ackers, P. (2002). Reframing Employment Relations: The Case for Neo-Pluralism. *Industrial Relations Journal*, 33(1), 2-19.
- Behrens, M., Hamann, K., & Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. C. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (s. 11-30). New York: Oxford University Press.
- Blyton, P., & Turnbull, P. (2004). *The Dynamics of Employee Relations* (3 b.). London: Palgrave Macmillan.
- Bronfenbrenner, K. (2009). *No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing*. Washington: Economic Policy Institute.
- Bronfenbrenner, K., & Juravich, T. (1994). *The Impact of Employer Opposition on Union Certification Win Rates*. Washington: Economic Policy Institute.
- Bryson, A., & Gomez, R. (2002). *You Can't Always Get What You Want: Frustrated Demand for Unionisation in Britain*. London: Working Paper No. 1182, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Bryson, A., Gomez, R., & Willman, P. (2004). The End of Affair? The Decline in Employers' Propensity to Unionize. J. Kelly, & P. Willman içinde, *Union Organization and Activity* (s. 129-149). London: Routledge.
- Charlwood, A. (2002). Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 463-491.
- Charlwood, A. (2003). Willingness to Unionize amongst Non-union Workers. H. Gospel, & S. Wood içinde, *Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain* (s. 51-71). London: Routledge.
- D'Art, D., & Turner, T. (2003). Independent Collective Representation: Providing Effectiveness, Fairness, and Democracy in the

- Employment Relationship. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 15(4), 169-181.
- Delican, M. (2006). Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 51, 4-45.
- Dundon, T. (2002). Union Avoidance and Employer Hostility to Union Organizing in the UK. *Industrial Relations Research Association Series* (s. 233-242). Atlanta: 54th Annual Meeting.
- Fairbrother, P. (2000). British Trade Unions Facing the Future. *Capital & Class*, 71, 11-42.
- Fairbrother, P., Williams, G., Barton, R., Giberelieri, E., & Tropeoli, A. (2007). Unions Facing the Future: Questions and Possibilities. *Labor Studies Journal*, 31(4), 31-53.
- Farber, H. S. (1988). Trends in Worker Demand for Union Representation. *MIT Working Paper Department of Economics, No. 512*, Cambridge.
- Farber, H. S., & Krueger, A. B. (1992). Union Membership in the United States: The Decline Continues. *Princeton University, Working Paper, No. 306*, New Jersey.
- Freeman, R. B. (2007). *Do Workers Still Want Union? More Than Ever*. Washington: Economic Policy Institute.
- Freeman, R. B., & Rogers, J. (1999). *What Workers Want*. New York: Russel Sage Foundation.
- Freeman, R. B., Boxall, P., & Haynes, P. (2007). Introduction: The Anglo-American Economies and Employee Voice. R. B. Freeman, P. Boxall, & P. Haynes içinde, *What Workers Say: Employee Voice in the Anglo-American Workplace* (s. 1-24). New York: Cornell University Press.
- Freeman, R., & Diamond, W. (2003). Young Workers and Trade Unions. H. Gospel, & S. Wood içinde, *Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain* (s. 29-50). London: Routledge.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2004). Union Strategies in Comparative Context. C. M. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (s. 31-44). New York: Oxford University Press.
- Friedman, S. (2003). Foreword. G. Gall içinde, *Union Organizing: Campaigning for Trade Union Recognition*. London: Routledge.
- Gall, G. (2004). British Employer Resistance to Trade Union Recognition. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 36-53.

- Gall, G., & McKay, S. (2001). Facing Fairness at Work: Union Perception of Employer Opposition and Response to Union Recognition. *Industrial Relations Journal*, 32(2), 94-113.
- Haynes, P., Boxall, P., & Macky, K. (2006). Union Reach, the 'Representation Gap' and the Prospects for Unionism in New Zealand. *Journal of Industrial Relations*, 193-216.
- Heery, E., Kelly, J., & Waddington, J. (2003). Union Revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 79-97.
- Howell, C. (2005). *Trade Unions and the State: The Construction of Industrial Relations in Britain, 1890-2000*. New Jersey: Princeton University Press.
- Kelly, J. (1997). The Future of Trade Unionism: Injustice, Identity and Attribution. *Employee Relations*, 19(5), 400-414.
- Kelly, J. (1998). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. London: Routledge.
- Kelly, J., & Frege, C. (2004). Varieties of Unionism. C. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (s. 181-195). New York: Oxford University Press.
- Kılıç, S. (2014). *Mobilizasyon Teorisi ve Kolektivizm Bağlamında Endüstri İlişkilerinde 'Dönüşüm': Perakende Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kochan, T., Katz, H. C., & McKersie, R. (1995). *Transformation of American Industrial Relations* (3 b.). New York: Basic Books.
- Kurtulmuş, N. (1996). The Transformation of Labor-Management Relations in Post-Industrial Societies. *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası*, 38/13-93, 419-441.
- Lipset, S., & Meltz, N. (2004). *The Paradox of American Unionism: Why Americans Like Unions More Than Canadians Do, but Join Much Less*. New York: ILR Press.
- Lopez, S. H. (2004). *Reorganizing the Rust Belt: An Inside of the American Labor Movement*. Los Angeles: University of California Press.
- Moody, K. (2009). Union Organising in the US: New Tactics, Old Barriers. G. Gall içinde, *The Future of Union Organising: Building for Tomorrow* (s. 10-27). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Peetz, D. (2002). Sympathy for the Devil? Australian Unionism and Public Opinion. *Australian Journal of Political Science*, 37(1), 57-80.
- Riley, N. M. (1997). Determinants of Union Membership. *Labour*, 11(2), 501-531.
- Robinson, I. (2008). What Explain Unorganized Worker's Growing Demand for Unions? *Labor Studies Journal*, 33(3), 235-243.

- Schnabel, C., & Wagner, J. (2005). Determinants of Trade Union Membership in West Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000. *Socio-Economic Review*, 3, 1-24.
- Şenkal, A. (1999). *Sendikasıız Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Kamu-İş.
- Towers, B. (1997). *The Representation Gap: Change and Reform in the British and American Workplace*. Oxford: Oxford University Press.
- Troy, L. (2001). Twilight for Organized Labor. *Journal of Labor Research*, 22(2), 245-259.
- Troy, L. (2004). *The Twilight of the Old Unionism*. New York: Sharpe Inc.
- Turner, L. (2004). Why Revitalize? Labour's Urgent Mission in a Contested Global Economy. C. Frege, & J. Kelly içinde, *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (s. 1-10). New York: Oxford University Press.
- Turner, T., & D'Art, D. (2012). Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Casual Analysis. *Labor Studies Journal*, 22(3), 33-55.
- Uçkan, B., & Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları. *Çalışma ve Toplum*, 22, 35-56.
- Urhan, B. (2012). İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 33-56.
- Urhan, B., & Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 18, 171-197.
- Visser, J. (2006). Union Membership Statistics in 24 countries. *Monthly Labor Review*, January, 38-49.
- Yıldırım, E., & Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 25, 163-184