

İŞ, GÜÇ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

CILT:16 - SAYI:4 - YIL:2014

ISSN:2148-9874

	MAKALE ADI	SAYFA
1	IMPACT OF ILO CONVENTION CONCERNING THE PROTECTION OF WAGES NO.95 ON THE TURKISH LABOR LAW - PROF.DR.PİR ALİ KAYA	3-16
2	ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ - GÜLNUR GÜL, PINAR BOL, NESİLE SELÇUK, DOÇ.DR.AHMET EMİN ERBAYCU	17-30
3	SAĞLIK HİZMETLERİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM: ESKİŞEHİR ÖRNEĞİ - DR.EMRE KOL	31-57
4	KÜLTÜREL DEĞER ALGILARIN İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNE ETKİSİ: ALT VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA - DOÇ.DR.HARUN ŞEŞEN, YRD.DOÇ.DR.SEMİH SORAN, YRD.DOÇ.DR.M.ONUR BALKAN	58-70
5	PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK) ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA - DR.SADIK KILIÇ	71-84
6	PERFORMANSA DAYALI DÖNER SERMAYE PRİMİ UYGULAMASI VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINA ETKİSİ - YRD. DOÇ. DR. SEBİHA KABLAY	85-110
7	TÜRKİYE'DE ANAKENT YÖNETİMİ: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ İTİBARIYLA SON DURUM - YRD. DOÇ. DR. ALI İHSAN ÖZEROGU	111-122

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

Is,Guc The Jorunal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. IsGuc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Jorunal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zellanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2014

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2014



PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK) ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA

Arş. Gör. Dr.Sadık KILIÇ

Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, perakende sektöründe faaliyet gösteren sendikalı ve sendikası olmayan iki işletmede çalışan toplam 226 işçinin adalet algısı düzeyini göstermek ve sendikalı-sendikası olmayan olma durumuna göre adalet algısı düzeylerinin değişip değişmediğini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen adalet algısı ölçeğinin gayet güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu yapılan faktör analizi ve güvenirlik analizi sonrası ortaya çıkmıştır. Bulgular işçilerin yüksek bir adaletsizlik düzeyinde olduklarını ve bu düzeyin sendikalı ve sendikası olmayan olma durumuna göre değişmediğini ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın sonunda, yüksek adaletsizlik düzeyinin sendikası olmayan işçilerin örgütlenmesi için sendikalara bazı fırsatlar sunduğu iddia edilmekte fakat sendikalı olan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili de sendikaların alması gereken ciddi önlemler olduğu vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Adalet(sizlik), Dağıtımsal Adalet, Prosedürel Adalet, Perakende Sektörü, Sendika.

ABSTRACT

This study has investigated that a level of (in)justice perception of 226 workers in unionized and non-unionized retail sector, and the study has determined whether a difference between two groups in the context of these perceptions. In accordance with this purpose we have developed a scale which has been measured injustice perception of workers. This scale has been found valid and reliable after it has been tested factor and reliability analysis. The results of this study have roughly been summarized as follows (1) workers have sensed a high level of injustice perception and (2) the level of this perception has not been included a difference between union and non-union workers. At the end of this study has been claimed that unions have such opportunities for unionise to non-union workers due to their high level of injustice perception, however, has also been emphasized that unions should take measures for union workers against their high level of injustice perception and poor wages.

Keywords: (In)justice, Distributive Justice, Procedural Justice, Retail Sector, Trade Union.

PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK) ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA, SADIK KILIÇ

1.GİRİŞ

Bu çalışmanın üç amacı bulunmaktadır. Birinci amaç, gıda perakendeciliği sektöründe örgütsel adalet(sizlik) düzeyi hakkında bilgi toplamaktır. İkincisi bu adalet(sizlik) düzeyinin sendikali ve sendikasız işçilere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Bu işlemlerden elde edilecek bulgular, öncelikle, ihmal edilen bir sektörde ve ihmal edilen bir konu hakkında veri sağlayacaktır. Bulgular, ayrıca, sendikanın adalet algısı düzeyini belirlemede aracı bir etkisinin olup olmadığını da gösterecektir. Üçüncü amaç ise, bulgulardan yola çıkarak, sendikaların yeniden toparlanması için bazı fırsatlar ortaya çıkıp çıkmadığı üzerinde bir tartışma yapmaktır.

Bu çalışma birkaç açıdan önemlidir. Birincisi, endüstri ilişkileri teorisi ile ilgilidir. Bilindiği üzere, 1980'lerden bu tarafa, endüstri ilişkileri yazınında, bir dönüşüm söylemi yapılmaktadır (Kochan vd., 1995; Kurtulmuş, 1996). Özellikle insan kaynakları yönetimi yazınının etkisi altında kalan bu söylemde gözden kaçan veya yeterince değer verilmeyen bazı hususlar bulunmaktadır. Bunlardan birisi 'adalet(sizlik)' konusudur. Gerçekten de, post-modernizm, çok vasıflılık, teknoloji, hizmetler sektörü, post-Fordizm, insan kaynakları yönetimi ve esneklik gibi anahtar kelimelerle gündemler yaratan dönüşüm söylemi bazı realiteleri gözden kaçırmaktadır. Mesela post-Fordist söyleme esaslı bir kanıt oluşturan hizmetler sektörünün yaygınlaşması sonrasında, milyonlarca işçi oldukça zor çalışma şartlarında istihdam edilmektedir (Kelly, 1998: 118). Dönüşüm söylemine ve genel olarak endüstri ilişkileri yazınına bir meydan okuma (Edwards, 2003: 27-28), endüstri ilişkileri alanında bir dönüm noktası (Atzeni, 2010: 16) veya endüstri ilişkileri çölünde bir vaha (Atzeni, 2009: 15) olan mobilizasyon teorisi; alan araştırmacılarına adaletsizlik konusunu temel bir gündem olarak teklif etmektedir (Kelly, 1998).

İkincisi, adalet konusuyla ilgili olarak, literatürde, bazı sektörlerle de yeterince ilgi gösterilmemektedir. Perakende sektörü bunlardan birisidir. Oysa sektör gerek istihdam oranıyla gerekse karlılık miktarıyla son yıllarda muazzam büyümeler gerçekleştirmektedir (Forth vd., 2006; TOBB, 2012). Hatta öyle ki gıda perakendeciliği Fortune 500 listesinde zirveye ulaşmıştır (Akçay, 2011: 19). Doğal olarak bu sektörle ilgili akademik çalışmaların sayısı da dramatik bir şekilde yükselmiştir. Mesela Türkiye'de doğrudan bu sektörle ilgili tam 275 yüksek lisans ve doktora tezi yazılmıştır (YOK, Ulusal Tez Merkezi). Fakat bunlardan hiçbirisi ilgili sektörde adalet konusuna eğilmemiştir.

Dönüşüm söylemi, sendikal yoğunluğun azalışında, artan hizmetler sektörüne vurgu yapmaktadır. Özellikle perakende sektörü gibi geleneksel olarak sendikal yoğunluğun düşük olduğu sektörlerin yaygınlaşması ve sanayi sektöründeki daralma; dönüşüm söyleminin sendikal yoğunluktaki düşüşü açıklamak için kullandığı esaslı nedenlerden birisidir. Söylem bu hususta, hizmetler sektöründe çalışan işçilerin 'doğal' olarak sendikalaşma eğilimlerinin daha düşük olduğunu varsayar. Oysa mobilizasyon teorisi ve endüstri ilişkileri radikalizmi bu sektörlerdeki işveren baskısını öne çıkarır ve bu alanlarda sendikalaşma eğilimleri yüksek bir işgücü potansiyelinin bulunduğunu iddia eder (Blyton ve Turnbull, 2004; Dundon ve Rollinson, 2004; Kelly ve Heery, 1989). Sendikaların bu alanlara girmesi gerektiğini ve örgütlenme stratejilerini buralarda yoğun bir şekilde kullanması gerektiğini iddia eden mobilizasyon teorisyenleri, bu alanlarda çalışan işçilerin yoğun adaletsizlikle karşı karşıya olduklarını ve bunun işçilerin örgütlenmesini sağlamak için sendikalara fırsatlar sunduğunu iddia etmektedirler.

Şimdi, bahsi geçen sektörde faaliyet gösteren iki işletmede anketin uygulanma biçimi, ölçek maddeleri, analiz yöntemleri, örneklemin niteliklerini gösteren ‘yöntem’ konusuna geçiş yapılmaktadır. Ayrıca, yöntem başlığı altında, güvenilirlik ve geçerlik analizi sonuçları da gösterilmektedir.

2.YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, perakende sektöründe faaliyet gösteren sendikalı ve sendikasız iki işletmede çalışan toplam 226 işçinin adalet algısı düzeyini belirlemek ve sendikalı-sendikasız olma durumuna göre adalet algısı düzeylerinin değişip değişmediğini kontrol etmektedir. Dolayısıyla öncelikle örgütsel adaletin ölçülmesi gerekmektedir.

2.1.Örgütsel Adalet Maddeleri

Üç tür örgütsel adalet türü olduğu literatürde kabul görmüştür: dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel (Erdoğan, 2002, Erdoğan vd., 2001; Folger ve Cropanzano, 1998; Greenberg, 1987: Taylor vd., 1995). Bazıları bunu ikiye ayırmakla yetinmektedir. Zira orada etkileşimsel adalet prosedürel adaletin bir unsuru olarak görülmektedir. Adalet algısını ölçme amacıyla oluşturulan sorular, literatüre paralel şekilde dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adaleti ölçmeye dönük sorulmuştur. Erdoğan (2002: 558)’a göre, dağıtımsal adaleti ölçmek için katılımcının “ücret düzeyim adildir” ve “çalışmam karşılığında adil bir şekilde ödüllendiriliyorum” ifadelerini değerlendirmesi yeterlidir. Folger ve Cropanzano (1998: xii-xiii)’ya göre ise dağıtımsal adalet sosyal adaletin örgütlerde kristalize olmuş halidir. Dolayısıyla bir işçi, adalet düzeyi hakkında düşünürken sadece kendi firmasında çalışan işçilerin ücret düzeyleri ve çabaları hakkında düşünmez. Bunun yanında aynı sektördeki işçilerin ücret düzeyleri hakkında da düşünür. Sosyal adaletin temel fonksiyonunun insan onuruna yaraşır bir gelir sağlamak olduğu düşünülürse, işçilerin sosyal adalet algısının da dağıtımsal adaletle eklenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla ölçeğe ait sorular şunlardan oluşmaktadır: “iş arkadaşlarımla kıyasladığımda çalışmam karşılığında aldığım ücret adildir”, “aldığım ücret aynı sektördeki diğer şirketlerle kıyaslandığında adildir” ve “aldığım ücret insan onuruna yaraşır bir miktardadır”.

Adalet algısının ikinci boyutunu prosedürel ve etkileşimsel adaletin bir karması oluşturmaktadır. Bu karmaya prosedürel adalet denmesinde bir sakınca yoktur. Zira etkileşimsel adalet prosedürel adaletin sosyal boyutudur ve kişilerarası ilişkilerle ilgilidir (Bies ve Moag, 1986; Cropanzano ve Greenberg, 1997). Dolayısıyla etkileşimsel adalet prosedürel adaletin özel bir boyutunu oluşturur. Prosedürel adaletin temel özelliklerinin başında, Leventhal (1976)’ın çerçevesini çizdiği üzere, prosedürlerin eşit bir şekilde uygulanması ve fırsat eşitliği gelmektedir. Ayrıca McAdam (1988)’in “var olan kuralların ihlali” olarak kavramsallaştırdığı adaletsizlik algısı da prosedürel adaletsizliğin temel bir özelliğidir. Dolayısıyla “işyerindeki kurallar herkese eşit şekilde uygulanır”, “yöneticilerimiz ve işverenler bütün işçilere nazik ve kibar davranır”, “bu işyerinde kural ihlali olmaz” ve “bu işyerinde fırsat eşitliği vardır” ifadeleri prosedürel adalet algısını ölçmeye dönük oluşturulmuştur. Bu maddelerin tümü, 5’li likert tipinde ‘hiç katılmıyorum-tamamen katılıyorum’ ifadeleri arasında puanlandırılmıştır.

PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK) ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA, SADIK KILIÇ

2.2.Örneklem

Araştırma perakende sektöründe faaliyet gösteren iki farklı işletmenin İstanbul'da bulunan toplam 7 farklı şubesinde gerçekleştirilmiştir. İşletmelerden birisinde, sendikalaşma oranı %100 iken diğerinde %0'dır. Araştırmanın toplam örneklem sayısı 226 perakende işçisidir. Bunlardan 106'sı sendikasız işletmede, 120'si sendikalı işletmede çalışmaktadır. Toplam 226 işçinin 116'sı (%51,3) kadın 110'u (%48,7) ise erkektir. Sendikalı işletmeden 62 kadın 58 erkek, sendikasız işletmeden ise 54 kadın 52 erkek katılımcı yer almış ve örneklemin cinsiyet dağılımı birbirine yakın olmuştur. Örneklemin %57,9'u bekar, %42,1'i evli iken; sendikalı işyerinde %55,1 bekar, %44,9 evli ve sendikasız işyerinde %61,2 bekar %38,8 evli katılımcı yer almıştır.

Örneklemin eğitim durumunda da benzerlik hâkimdir. Katılımcıların %7,7'si ilkokul mezunu, %9,9'u ortaokul mezunu, %68,5'i lise mezunu, %10,7'si önlisans mezunu ve %3,2'si lisans mezunu olduğu bulgulanmıştır. Sendikalı işyerindeki katılımcıların %7,6'sı ilkokul, %10,1'i ortaokul, %69,5'i lise, %10,8'i önlisans ve %2'si lisans mezunudur. Sendikasız işyerindeki katılımcıların %7,7'si ilkokul, %9,4'ü ortaokul, %67,2'si lise, %10,6'sı önlisans ve %5,1'i lisans mezunudur.

Örneklemin yaş dağılımına bakıldığında, %7,6'sı 20 yaş ve altı, 49,3'ü 21-29 yaş aralığında, %33,6'sı 30-39 yaş aralığında, %9'u 40-49 yaş aralığında ve %0,4'ü 50 yaş ve üzeri grupta yer aldıkları görülmektedir. Sendikalı işyerindeki katılımcıların %4,2'si 20 yaş ve altı, %42'si 21-29 yaş aralığında, %42'si 30-39 yaş aralığında ve %11,8'i 40-49 yaş aralığında yer almıştır. Sendikasız işyerinde ise, katılımcıların %11,5'i 20 yaş ve altında, %57,7'si 21-29 yaş aralığında, %24'ü 30-39 yaş aralığında, 5,8'i 40-49 yaş aralığında ve %1'i 50 yaş ve üzeri grupta yer almıştır. Böylece sendikasız işyerindeki katılımcıların görece genç oldukları söylenebilir.

Örneklemin mevcut işyerindeki kıdemi, sendikalı – sendikasız işletmelere göre, belirgin düzeyde farklılık içermektedir. Toplam katılımcıların %8,5'i bir yıldan az süredir, %15,4'ü 1-3 yıl arasında, %44,3'ü 4-10 yıl arasında, %30,4'ü 11-20 yıl arasında ve %1,4'ü 21 yıl ve üzerinde mevcut işyerinde çalışmaktadırlar. Sendikalı işletmedeki katılımcıların %3,4'ü 1 yıldan az süredir, %11,9'u 1-3 yıl arasında, %41,5'i 4-10 yıl arasında, %40,7'si 11-20 yıl arasında ve %2,5'i 21 yıl ve üzerinde bir süredir mevcut işyerinde çalışmaktadırlar. Sendikasız işyerinde ise, katılımcıların %15,2'si 1 yıldan az bir süredir, %19,4'ü 1-3 yıl arasında, %47,6'sı 4-10 yıl arasında ve 17,8'i 11-20 yıl arasında mevcut işyerinde çalışmaktadırlar.

Örneklemin toplam çalışma süresi, sendikalı – sendikasız işyerine göre görece daha az farklılık içermektedir. Toplam katılımcıların %4,1'i 1 yıldan az bir süredir çalışma hayatındayken, %8,2'si 1-3 yıl arasında, %45,2'si 4-10 yıl arasında, %33,3'ü 11-20 yıl arasında ve 9,1'i 21 yıl ve üzerinde bir süredir çalışma hayatında bulunmaktadır. Sendikalı işletmedeki katılımcıların %3,4'ü 1 yıldan az bir süredir, %5,1'i 1-3 yıl arasında, %38,5'i 4-10 yıl arasında, %41,9'u 11-20 yıl arasında ve %11,1'i 21 yıl ve üzerinde bir süredir çalışma hayatındadır. Sendikasız işyerinde ise, katılımcıların %4,9'u bir yıldan az bir süredir çalışma hayatındayken, %11,8'i 1-3 yıl arasında, %52,9'u 4-10 yıl arasında, %23,5'i 11-20 yıl arasında ve %6,9'u 21 yıl ve üzerinde bir süresinde çalışma hayatında yer almaktadır.

Son olarak, katılımcıların ücret düzeyleri ile ilgili verilerin bilinmesi önem taşımaktadır. Katılımcıların tümünün %17,7'si 800 TL ve daha altı, %47,3'ü 801-1000 TL arasında, %15,9'u

1001-1250 TL arasında, %10,6'sı 1251-1500 TL arasında, %5,3'ü 1501-2000 TL arasında ve %3,1'i 2001-2750 TL arasında çıplak ücret almaktadır. Sendikalı işletmede, katılımcıların %16,7'si 800 TL ve altında, %41,7'si 801-1000 TL arasında, %15'i 1001-1250 TL arasında, %15,8'i 1251-1500 TL arasında, %7,5'i 1501-2000 TL arasında ve %3,3'ü 2001-2750 TL arasında çıplak ücret almaktadır. Sendikasıız işletmede ise, katılımcıların %18,9'u 800 TL ve altında, %53,8'i 801-1000 TL arasında, %17'si 1001-1250 TL arasında, %4,7'si 1251-1500 TL arasında, %2,8'i 1501-2000 TL arasında ve %2,8'i 2001-2750 TL arasında çıplak ücret almaktadır. Görüldüğü üzere, çıplak ücret düzeylerinde ağırlığı 1500 TL'ye kadarki kısım oluşturmaktadır ve iki işletmenin çıplak ücret düzeyleri arasında çok büyük bir fark bulunmamaktadır. Fakat sendikalı işletmede, yılda en az 4 ücret düzeyinde verilen ikramiyeler ilave edildiğinde, iki işletmedeki işçilerin gelir düzeyindeki fark büyümektedir.

2.3. Veri Toplama ve Analiz

Bir şube hariç anketler dağıtıldığı günün ertesinde toplanmıştır. İşçilerden, anketi çay veya yemek molasında veyahut da evde doldurmaları rica edilmiştir. Ertesi gün anketler toplanmıştır. Toplanan anketler IBM SPSS 21 programına kaydedilmiş ve analiz bu program vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Analizde, öncelikle verilerin güvenilirliği incelenmiş, arkasından faktör analizi vasıtasıyla geçerliliği test edilmiştir. Değişkenler arası ilişkileri bulgulamak için çapraz tablo, korelasyon analizi ve bağımsız örneklem t testinden yararlanılmıştır. Çapraz tablo vasıtasıyla, işçilerin adalet algısı düzeyleri hakkında bilgiler ortaya konulmaya çalışılmıştır. T testi istatistiği, iki farklı grubun bir konu

hakkındaki düşüncelerinin veya tutumlarının birbirinden ayrışıp ayrışmadığını ortaya çıkarabilen bir test istatistiğidir. Dolayısıyla sendikalı-sendikasıız işletmelerde çalışan işçilerin adalet algılarının birbirinden ayrışıp ayrışmadığı bu test vasıtasıyla ortaya konabilecektir.

2.4. Geçerlik ve Güvenirlik

Adalet ölçeği için yapılan faktör analizi bulguları alt boyutların birbirlerinden nasıl ayrıştığını göstermektedir. Faktör analizi bulgularına göre, öngörüldüğü şekilde, iki boyut birbirinden ayrılmaktadır. 1, 6 ve 7'nci sorular dağıtımsal adalet, 2, 3, 4 ve 5'inci sorular prosedürel adalet algısını oluşturmaktadır. Adalet algısı toplam açıklanan varyans tablosu (Tablo 1) ve adalet algısı döndürülmüş faktör çözümü tablosu (Tablo 2) incelendiğinde, adalet algısı alt boyutlarının belirgin bir şekilde ayrıştığı görülmektedir.

Toplam açıklanan varyans tablosuna (Tablo 2) bakıldığında prosedürel adaletin döndürülmemiş çözümde toplam varyansın %40,448'ini, döndürülmüş çözümde ise %37,838'ini açıkladığı görülmektedir. Dağıtımsal adaletin ise, döndürülmemiş çözümde %23,165, döndürülmüş çözümde %25,775 oranında toplam varyansı açıkladığı görülmektedir. Açıklanan varyans için döndürülmemiş çözümde prosedürel adalet %63,6, dağıtımsal adaletin %36,7; döndürülmüş çözümde ise prosedürel adalet %59,5, dağıtımsal adalet %40,5 oranında etki yapmaktadır.

**PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK)
ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA,
SADIK KILIÇ**

Sorular	Faktörler	
	1	2
İş arkadaşlarımla kıyasladığımda... aldığım ücret adildir	,371	,560
İşyerindeki kurallar herkese eşit şekilde uygulanır.	,845	,206
Yöneticilerimiz ... bütün işçilere nazik ve kibar davranır	,856	,148
Bu işyerinde kural ihlali olmaz	,847	,245
Bu işyerinde fırsat eşitliği vardır	,687	,398
Aldığım ücret ...diğer şirketlerle kıyaslandığında adildir	,289	,762
Aldığım ücret insan onuruna yaraşır bir miktardadır	,069	,831

Madde No	Başlangıç Öz-değerleri			Yükler Karesinin Çıkarım			Yükler Karesinin Döndürme		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplamı			Toplamı		
				Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplam	Varyans Yüzdesi	Birikimli Yüzde
1	2,427	40,448	40,448	2,427	40,448	40,448	2,270	37,838	37,838
2	1,390	23,165	63,614	1,390	23,165	63,614	1,547	25,775	63,614
3	,816	13,606	77,219						
4	,585	9,755	86,975						
5	,470	7,833	94,808						
6	,312	5,192	100,000						

Ayrıca, adalet algısı faktör analizinin uygunluğunu ölçen istatistiklere de yer verilmiştir (Tablo 3). Aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testleri, faktör analizi çözümünün gayet uygun ve anlamlı olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin güvenilirlik değerleri de memnun edici düzeydedir. Nitekim toplam adalet algısının Cronbach Alpha değeri 0,853; prosedürel adalet alt boyutu için 0,873; dağıtımsal adalet alt boyutu için ise 0,695 olarak bulgulanmıştır.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,854
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	651,915
	df	21
	Sig.	,000

3.BULGULAR

Korelasyon analizi tablosunda (Tablo 4) çok sayıda ve önemli veri olmasına karşın, araştırmanın merkezi konusundan uzaklaşmamak adına bunlara derinlemesine değinilmeyecektir. Fakat bazı önemli bulguların verilmesinde yarar bulunmaktadır. Mesela işçilere “net” ücret düzeyleri sorulmasına karşın ve sendikalı işletmede çalışan işçilerin yılda dört ücret tutarı ikramiye almalarına karşın sendikalı işletmede çalışan işçilerin ücret düzeyleri anlamlı bir şekilde daha yüksek bulunmuştur (r. ,181). Ücret düzeyinin yaş (r. ,502), kıdem (r. ,496) ve işyerindeki pozisyon (r. ,337) ile pozitif yönlü orta düzeyde ilişkili ve eğitim düzeyiyle ilişkisiz olduğu görülmektedir (p. < ,01). Ayrıca ücret düzeyi ile cinsiyet arasında da pozitif yönlü (r. ,192) ve zayıf bir ilişki söz konusudur. Ücret düzeyi adalet algısı ile de ilişkili bulunmuştur. Nitekim dağıtımsal adalet (r. ,367), prosedürel adalet (r. ,230) ve toplam adalet (r. ,314) algısıyla ücret arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Tablo 4: Pearson Korelasyon Analizi Tablosu

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1.	1											
2.	,326**	1										
3.	-,224*	-,338*	1									
4.	,229*	,566**	-,350*	1								
5.	,115	,336**	-,239*	,582**	1							
6.	,240*	,481**	-,368*	,712**	,656**	1						
7.	,003	,075	-,151*	,207**	,245**	,187**	1					
8.	,192**	,294**	-,095	,502**	,496**	,491**	,182**	1				
9.	,109	,057	-,025	,113	-,024	,098	-,142	,337**	1			
10.	-,044	,087	-,091	,096	,121	,016	,039	,314**	,052	1		
11.	-,109	,006	-,038	,022	,106	-,036	,070	,230**	-,008	,940**	1	
12.	,085	,203**	-,157*	,197**	,111	,104	-,029	,367**	,141*	,801**	,550**	1

1: Cinsiyet (0: Kadın, 1: Erkek); 2: Medeni Durum (0: Bekar, 1: Evli); 3: Eğitim düzeyi; 4: Yaş; 5: Kıdem; 6: Toplam çalışma süresi; 7: Sendikalı olma durumu (0: sendikası; 1: sendikalı); 8: Ücret; 9: İşyerindeki Pozisyon (0: İşçi ve benzeri; 1: Yönetici); 10:Adalet; 11: Prosedürel Adalet; 12: Dağıtımsal Adalet
* p. <,05; ** p. <,01.

Adalet algısı ölçeği ilgili olarak; toplam adalet algısının prosedürel adaletle çok güçlü ve pozitif (r. ,940) ve dağıtımsal adalet algısıyla yine çok güçlü ve pozitif (r. ,801) ilişkili olduğu görülmektedir. Dağıtımsal adalet ile prosedürel adalet arasındaki ilişki ise orta düzeyde ve pozitif (r. ,550) yönlüdür.

Çapraz tabloda (Tablo 5) görüleceği üzere, gerek dağıtımsal adalet ile ilgili sorularda gerekse prosedürel adaletle ilgili sorularda, yüksek bir adaletsizlik hissedilmekte olduğu açıkça görülmektedir. Kuralların herkese eşit uygulanmadığını düşünenlerin oranı %47,5'tir. Bu sendikası işletmede %50, sendikalı işletmede %45,8'dir. Katılanlar-tamamen katılanlar sütununda sendikalı-sendikası toplamında, %50'nin üzerinde bir oran bulunmamaktadır. Sadece sendikalı işletmede çalışan işçiler, çalıştıkları işyerinde kural ihlali olmadığını %52,5 oranında, yöneticilerin işçilere nazik ve kibar davrandığını %50 oranında onaylamışlardır. Dağıtımsal adalet konusunda ise daha büyük bir adaletsizlik hissinin olduğu görülmektedir. Nitekim iş arkadaşlarıyla kıyasladığında aldığı ücreti adil görenlerin oranı sadece %13,7'dir ve bu oran iki grupta birbirine oldukça yakındır. Keza aldığı ücreti

PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK) ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA, SADIK KILIÇ

sektördeki diğer şirketlerle kıyasladıklarında, işçilerin çoğunluğu (%66,4) ücretini adil bulmamaktadır. Ayrıca, çok yüksek bir sosyal adaletsizlik hissedildiği de açıkça görülmektedir. Nitekim, işçilerin %87,5'i aldığı ücreti insan onuruna yaraşır bir miktar olarak değerlendirmemektedir.

Tablo 5: Adalet Ölçeği Maddelerine Ait Dağılım (%)

Maddeler		Hiç Katılmayanlar / katılmayanlar	Kararsızlar	Katılanlar/ Tamamen Katılanlar	
Prosedürel Adalet	İşyerindeki kurallar herkese eşit şekilde uygulanır	Sendikası	50	17,9	32,1
		Sendikalı	45,8	5,8	48,3
		Toplam	47,8	11,5	40,7
	Yöneticilerimiz bütün işçilere nazik ve kibar davranır	Sendikası	38,7	19,8	41,5
		Sendikalı	40	10	50
		Toplam	39,4	14,6	46
	Bu işyerinde kural ihlali olmaz	Sendikası	48,1	21,7	30,2
		Sendikalı	35	12,5	52,5
		Toplam	41,2	16,8	42
	Bu işyerinde fırsat eşitliği vardır	Sendikası	48,1	28,3	23,6
		Sendikalı	36,7	15,8	47,5
		Toplam	42	21,7	36,3
Dağıtımsal Adalet	İş arkadaşlarımla kıyasladığımda çalışmam karşılığında aldığım ücret adildir	Sendikası	70,8	16	13,2
		Sendikalı	82,5	3,3	14,2
		Toplam	77	9,3	13,7
	Aldığım ücret, aynı sektördeki diğer şirketlerle kıyaslandığında adildir	Sendikası	67,9	17,9	14,2
		Sendikalı	65	10,8	24,2
		Toplam	66,4	14,2	19,5
	Aldığım ücret, insan onuruna yaraşır bir miktardadır	Sendikası	85,1	8,9	6
		Sendikalı	90	5	5
		Toplam	87,8	6,8	5,4

Tablo 5'teki bulgular, adaletsizlik düzeyinin sendikalı ve sendikası işçiler arasında büyük bir fark içermediğini gösterse de bunu bağımsız örneklem t testi ile analiz etmek faydalı olacaktır. Tablo 6'da bağımsız örneklem t testi sonuçları yer almaktadır. Tabloya göre, gerek toplam adalet algısı gerekse dağıtımsal ve prosedürel adalet algısı sendikalı veya sendikası olma durumuna göre istatistiksel bir fark içermemektedir.

Tablo 6: Adalet Düzeyleri Arasındaki Farklılık: Bağımsız Örneklem T Testi

	Levene Varyans Eşitliği Testi		T Testi						
	F	p	t	df	p (2- uçlu)	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	%95 Güven Aralığı Farkı	
								Alt	Üst
Adalet Algısı	,521	,471*	-,874	224	,383	-,68931	,78870	-2,24352	,86491
Dağıtımsal Adalet	6,967	,009**	,061	202,487	,952	,01965	,32466	-,62049	,65980
Prosedürel Adalet	6,124	,014*	-1,259	224	,209	-,70896	,56295	-1,81832	,40039

*Varyanslar eşit varsayıldığında p. < ,01

Tablo 7: Grup İstatistikleri

		N	Ortalama	Standart Hata	Standart Hata Ortalaması
Toplam Adalet	Sendikasıız	106	17,3774	5,93369	,57633
	Sendikalı	120	18,0667	5,90219	,53879
Dağıtımsal Adalet	Sendikasıız	106	6,3113	2,65604	,25798
	Sendikalı	120	6,2917	2,15919	,19711
Prosedürel Adalet	Sendikasıız	106	11,0660	3,99588	,38811
	Sendikalı	120	11,7750	4,41438	,40298

Tablo 7'deki grup istatistiği ortalama sonuçları da farkın anlamlı olmadığını açık bir şekilde göstermektedir.

4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın bulguları göstermektedir ki, perakende işçileri çok yoğun bir dağıtımsal adaletsizlik algısı düzeyindedirler. Hatta öyle ki işçilerin sadece %5,4'ü aldığı ücretin insan onuruna yaraşır bir miktarda olduğunu düşünmektedir. Aynı yoğunlukta olmasa da işçilerin prosedürel adaletsizlik algısı düzeylerinin de oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bu düzeyler, sendikalı olup olmamaya da bağlı görünmemektedir. Sendikalı işçiler daha yüksek ücret almakta olmalarına rağmen, iki grup arasında adalet algısı düzeyleri arasında belirgin bir farklılık ortaya çıkmamaktadır.

Adaletsizlik algısının sektörde çok yüksek bir düzeyde olması, bazı endüstri ilişkileri teorisyenlerinin de iddia ettiği gibi sendikalara çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Zira işçilerin sendikaya üye olmalarındaki temel saik, işveren adaletsizliğinden korunabilmektedir (Waddington, 2003; Kelly, 1997, 1998). Son zamanlara ait yapılan araştırmalar da göstermektedir ki işçilerin geçmişe oranla sendikaya olan ihtiyaçları artmıştır (Freeman, 2007; Moody, 2009; Robinson, 2008; Turner ve D'Art, 2012). Neo-liberal yeniden yapılanmaları vurgulayan Robinson, bunların gelecekte yeniden toparlanma potansiyelleri bulunan sendikalar için fırsatlar sunduğuna inanmaktadır.

Sendikalı işçilerin sendika lehindeki oy oranları 1984'ten 2006'ya kadar doğrusal bir şekilde %30'lardan %60'lara yükselmiştir (Robinson, 2008; benzer bulgular için bkz. Freeman, 2007; Turner ve D'Art, 2012). Fakat ideal olarak sendikaya ihtiyaç duymakla sendikaların etkinlikleri ve mobilizasyon kapasiteleri üzerinde düşünmek farklı referans noktaları gerektirir. Bir işçi çalışma çevresi ve işveren adaletsizliği karşısında sendikaya ihtiyaç duyabilir. En azından çoğu işçi, bunun için bireysel bir şekilde değil kolektif bir şekilde hareket etmeyi gereklilik olarak görebilir (Gospel ve Willman, 2003: 158). Ancak sendikaların bunları çözebilme kabiliyetleriyle ilgili yeniden düşündüğünde bazı şüphelere ulaşabilir. Sendikanın araçsal boyutu çok önemlidir (Charlwood, 2002; Deery ve Walsh, 1999) ve eğer sendikalar işçilerin şikâyetlerini çözemezlerse veya uğradıkları adaletsizlikleri gideremezlerse, onların sendikaya karşı ilgileri düşecektir (Moore, 2004: 8).

Sendikalar örgütlenme üzerine yoğunlaşırken göz ardı etmemesi gereken nokta henüz örgütlenmemiş alanlara yönelmeleri gerektiğidir (O'Grady ve Nowak, 2004). Sendikaların örgütlenme stratejilerini yoğunlaştırmaları, ilgili sektörde sendikalaşmayı arttırabilir. İşçiler, üye olabilecekleri bir sendikaya sahip olsalar onların çoğunluğu sendikaya üye olmakta çok az tereddüt edeceklerdir (Blyton ve Turnbull, 2004: 312; Charlwood, 2002: 464). Diğer yandan, araştırma

PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK) ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA, SADIK KILIÇ

bulgularında da görüleceği üzere, sendikaların algılanan adaletsizliği gidermede aracı bir etkisinin olmaması sendikaların üzerinde düşünmesi gereken çok önemli bir konudur. Kelly (1998: 48) sendikaların düşüş sürecine girmesini, onların adaletsizliği giderici etkisinin azalmasıyla açıklamaktadır. Nitekim, perakende sektörü dünya ölçeğinde en çok büyüyen sektörler arasında (Akçay, 2011; Forth vd., 2006; TOBB, 2012) olmakla birlikte, üretilen artı değerden işçiler payına düşeni alamamaktadır. Araştırmanın 'örneklem' kısmında da görüleceği üzere, işçilerin büyük bir çoğunluğu 1000 TL'nin altında net ücret kazanmaktadırlar.

Piyasa ekonomisinin egemen bir ekonomik yapı olduğu bir çevrede, sendikalar ancak ve ancak sosyal adaletsizliği bertaraf edebildiği nispette değerli ve gereklidir. Dolayısıyla, sendikaların hem sendikalı işçilerin ücretlerini arttıracak faaliyetlere yönelmeleri hem de sendikasız işçilerin sendikalaşmasını sağlayacak tedbirleri almaları gerekir. Bu faaliyet ve tedbirler sendikaların gelecek planları yapabilmeleri için temel bir önkoşuldur.

KAYNAKLAR

- Akçay, H. (2011). Gıda Perakendeciliğinde İşyeri ve İşgücü Verimliliği. İstanbul: Başlık.
- Atzeni, M. (2009). "Searching for Injustice and Finding Solidarity? A Contribution to the Mobilisation Theory Debate", *Industrial Relations Journal*, 40(1), 5-16.
- Atzeni, M. (2010). *Workplace Conflict: Mobilization and Solidarity in Argentina*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration", *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). "Interactional Justice: Communication Criteria for Fairness", B. Sheppard içinde, *Research on Negotiation in Organizations* (ss. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Blyton, P., & Turnbull, P. (2004). *The Dynamics of Employee Relations* (3 b.), London: Palgrave Macmillan.
- Charlwood, A. (2002). "Why Do Non-union Employees Want to Unionize? Evidence from Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 463-491.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). "Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze", I. T. Robertson, & C. L. Cooper içinde, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (s. 317-372). New York: Wiley.
- Deery, S., & Walsh, J. (1999). "The Decline of Collectivism? A Comparative Study of White Collar Employees in Britain and Australia", *British Journal of Industrial Relations*, 37(2), 245-269.
- Dundon, T., & Rollinson, D. (2004). *Employment Relations in Non-Union Firms*, London: Routledge.
- Edwards, P. (2003). "The Employment Relationship and Field of Industrial Relations", P. Edwards içinde, *Industrial Relations: Theory and Practice* (s. 1-36). Malden: Blackwell Publishing.
- Erdoğan, B. (2002). "Antecedents and Consequences of Justice Perceptions in Performance Appraisals", *Human Resource Management Review*, 12, 555-578.
- Erdoğan, B., Kraimer, M. L., & Riden, R. C. (2001). "Procedural Justice as a Two-Dimensional Construct: An Examination in the Performance Appraisal Context", *Journal of Applied Behavioral Science*, 37(2), 205-222.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resources Management*, Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Forth, J., Bewley, H., & Bryson, A. (2006). *Small and Medium Sized Enterprise: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, London: Routledge.

PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK) ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA, SADIK KILIÇ

Freeman, R. B. (2007). “Do Workers Still Want Union? More Than Ever”, Washington: Economic Policy Institute.

Gospel, H., & Willman, P. (2003). “Dilemmas in Worker Representation: Information, Consultation and Negotiation”, H. Gospel, & S. Wood içinde, *Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain* (s. 144-155), London: Routledge.

Greenberg, J. (1987). “A Taxonomy of Organizational Justice Theories”, *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.

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., & Heery, E. (1989). “Full-time Officers and Trade Union Recruitment”, *British Journal of Industrial Relations*, 27(2), 196-213.

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.

Leventhal, G. S. (1976). “What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships”, National Science Foundation. Washington: ERIC.

McAdam, D. (1988). “Micromobilization Context and Recruitment to Activism”, *International Social Movement Research*, 1, 125-154.

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.

Moore, S. (2004). “Union Mobilization and Employer Counter-mobilization in the Statutory Recognition Process”, J. Kelly, & P. Willman içinde, *Union Organization and Activity* (s. 7-31). London: Routledge.

O'Grady, F., & Nowak, P. (2004). “Beyond New Unionism”, J. Kelly, & P. Willman içinde, *Union Organization and Activity* (s. 150-163). London: Routledge.

Robinson, I. (2008). “What Explains Unorganized Worker's Growing Demand for Unions?”, *Labor Studies Journal*, 33(3), 235-243.

Taylor, M. S., Tracy, K. B., Renard, M. K., Harrison, J. K., & Carrol, S. J. (1995). “Due Process in Performance Appraisal: Quasi-Experiment in Procedural Justice”, *Administrative Science Quarterly*, 40(3), 495-523.

TOBB. (2012). *Türkiye Perakendecilik Meclisi Sektör Raporu*. Ankara: TOBB.

Turner, T., & D'Art, D. (2012). "Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Casual Analysis", *Labor Studies Journal*, 37(1), 33-55.

Waddington, J. (2003). "Trade Union Organization", P. Edwards içinde, *Industrial Relations: Theory and Practice* (s. 214-254). Malden: Blackwell Publishing