

İkame Etkisi, Baskı Etkisi ve Bu Etkiler ile Sendikalaşma Eğilimi Arasındaki İlişki¹

Sadık KILIÇ, Department of Labour Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Bulent Ecevit University, Turkey; e-mail: sadik.kilic@beun.edu.tr

Kemal YILDIZ, Provincial Office of Istanbul, Turkish Labour Agency, Turkey; e-mail: kemal.yildiz@iskur.gov.tr

Substitution Effect and Suppression Effect, and the Relationship between These Effects and Willingness to Unionize²

Abstract

The aim of this study is to explore the levels of workers' willingness to unionize, their perceptions about substitution effect and suppression effect, and the relationship between the willingness and the effects. To do so, a survey was conducted among 215 workers. Descriptive statistics were used to determine the mentioned levels, and multiple linear regression analysis was utilized to reveal the mentioned relationship. At the end of the research, we discover that there is a high level of suppression effect and a low level of substitution effect among workers and a stronger tendency on willingness to unionize, and the willingness is robustly predicted by suppression effect.

Keywords : Substitution Effect, Suppression Effect, Willingness to Unionize, Union Revitalization.

JEL Classification Codes : J53.

Öz

Bu çalışmanın amacı, işçilerin sendikalaşma eğilimlerinin ve ikame etkisi ve baskı etkisine yönelik algılarının düzeyini belirlemek ve bu etkilerle sendikalaşma eğilimi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla 215 işçiye anket uygulanmıştır. Bahsi geçen düzeyleri belirlemek için tanımlayıcı istatistiklerden, bahsi geçen ilişkiyi tespit etmek için çoklu doğrusal

¹ Bu çalışma, Bülent Ecevit Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiş olup daha önce Sosyoekonomi Derneği ve Hacettepe Üniversitesi Piyasa Ekonomisini ve Girişimciliği Geliştirme Merkezi tarafından Almanya'nın Münih şehrinde, 29-30 Ekim 2015 tarihlerinde düzenlenen "Birinci Uluslararası Sosyoekonomi Derneği Yıllık Buluşması"nda sunulmuş olan çalışmanın gözden geçirilmiş halidir.

² This is the revised version of the paper which is supported by Bulent Ecevit University Scientific Research Projects Coordination Unit and presented in "First International Annual Meeting of Sosyoekonomi Society" which was held by Sosyoekonomi Society and CMEE - Center for Market Economics and Entrepreneurship of Hacettepe University, in Munich/Germany, on October 29-30, 2015.

regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonunda, işçilerin üzerinde çok yüksek düzeyde baskı etkisi olduğu ve çok düşük düzeyde ikame etkisi bulunduğu ve işçilerin sendikalaşma eğiliminin hayli yüksek olduğu tespit edilmiş ve sendikalaşma eğiliminin, baskı etkisi tarafından anlamlı bir şekilde açıklanmakta olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler : İkame Etkisi, Baskı Etkisi, Sendikalaşma Eğilimi, Sendikaların Yeniden Canlanması.

1. Giriş

Sendikal yoğunlukta yaşanan düşüşler, ikame etkisiyle açıklanabilir mi? Bu soruya daha önce pek çok kez cevap aranmıştır. Hatta bazı araştırmalar doğrudan bu konuya yönelmiştir (Bryson, vd., 2004; Dundon, 2002; Dundon & Rollinson, 2004; Fiorito, 2001, 2003; Gall, 2002; Gall & McKay, 2001; Machin & Wood, 2005; Roche, 2001). Fakat sorunun cevabı bu araştırmaların hiçbirinde başka bir olguyla ilişki kurulmadan verilememiştir: İşveren direnci (veya baskı etkisi). İkame etkisi, öz itibarıyla insan kaynakları yönetimi (İKY) ve onun paydaşlık söylemi ile ilgilidir. Özellikle *yumuşak İKY* modeli ve buna bağlı geliştirilen söylemler ikame etkisi çerçevesinde değerlendirilebilir (Fiorito, 2001; Roche, 1998, 2001). Baskı etkisi ise, işverenlerin sert yöntemlerle (tehdit, yıldırma, işten uzaklaştırma gibi) sendikadan kurtulmasını konu alır (Blyton & Turnbull, 2004; Bronfenbrenner, 2009; Bronfenbrenner & Juravich, 1994; Dundon, 2002; Dundon & Rollinson, 2004; Fiorito, 2001; Freeman, 2007; Freeman & Kleiner, 1988; Gall, 2002, 2003, 2004; Gall & McKay, 2001; Machin & Wood, 2005; McLoughlin & Gourlay, 1992; Roche, 1998, 2001).

Bu iki argüman, birbirinin rakibi iki farklı teoriden veya iki farklı referans çerçevesinden ortaya çıkmaktadır³. Birkaç cümleyle bu teorilerin farkını ortaya koymak mümkün değildir. Fakat öz itibarıyla, ikame etkisi argümanının, 'yeni' endüstri ilişkileri ve İKY yaklaşımından önemli ölçüde beslendiği; baskı etkisi argümanının ise temelde endüstri ilişkileri radikalizminden ilham aldığı rahatlıkla söylenebilir. Zira ikame etkisi argümanı, işçi ile işverenler arasındaki çıkar farklılığını yeterince gündeme getirmez ve genellikle tekilci söylemlere bağlı kalır. Bu argümanın arkasında yatan temel düşünce, sendikaların herhangi bir çalışma ilişkisinde ikincil örgütler olarak değerlendirilmesi ve sendikaya yönelimin temel nedeni olarak iş tatminsizliğinin görülmesidir (Fiorito, 2001: 335). Yani bu görüşe göre, bir çalışma ilişkisinde zaten işveren tarafından kurulmuş bir örgütlenme söz konusudur ve sendikalar bu ilişkiye haksız bir müdahalede bulunurlar. Özellikle İKY teknikleri ile iş tatmini arasında *apriori* olarak kurulan pozitif ilişki, ikame etkisi argümanının odağını oluşturmaktadır. Sendikal yoğunlukta düşüş, ikame etkisi argümanına göre, kısaca, yönetim felsefesindeki değişimden ileri gelir ve işçiler 'gönüllü'

³ Bu konu çok boyutludur ve geçmişi on dokuzuncu yüzyıla dayanan "tekilcilik-çoğulculuk ikilemi" gibi meseleleri içermektedir. Daha fazla ayrıntı için bkz. Fox, 1974; Kaufman, 2008; Yıldırım, 1997.

bir şekilde sendikasız olmayı seçerler. Yani sendikal yoğunluktaki düşüş, işçilerin sendika talebindeki azalmanın bir sonucudur.

Baskı etkisi argümanında ise, İKY teknikleri hakkında yürütülen tartışmalar "söylem ve gerçeklik (rethoric and reality)" şeklinde ikiye ayrılır ve ikisi arasında büyük boşluklar olduğuna dikkat çekilir (Blyton ve Turnbull, 2004; Legge, 1995). Benzer şekilde, İKY'nin yumuşak ve sert olmak üzere iki farklı yönüne vurgu yapılır ve yumuşak İKY'nin sadece söylem düzeyinde gerçekleştiği iddia edilir (Greenwood, 2002). Emek süreci teorisi ve mobilizasyon teorisi gibi önemli teorilerden yararlanır (Braverman, 1998; Kelly, 1998) ve çalışma ilişkisi asimetrik bir güç mücadelesi olarak kavramsallaştırılır (Kelly, 1998). İKY uygulamalarının örgütsel bağlılığı arttırmadığı ve iş tatminini güçlendirmede aksine emek üzerinden artan rekabet sonrası düşürdüğü vurgulanır (Gallie, 2001; Thompson & Harley, 2007). Örgütsel bağlılığın karşılıklı olarak oluşan 'güven' ikliminden doğduğu ve fakat İKY'nin karşılıklı güven ortamına yol açmadığı söylenir (Badigannavar & Kelly, 2005; Baruch, 1998). Daha önemlisi, sendikaların temsilcilik alanlarından dışlandıkları ve sendikal işçilerin çok çeşitli yöntemlerle baskı altına alındıklarını gösteren ampirik kanıtlar elde edilir (Bryson ve Gomez, 2004; Bronfenbrenner, 2009; Freeman, 2007; Gall ve McKay, 2001). Kısaca, baskı etkisi argümanına göre, sendikal yoğunluktaki düşüşün en önemli nedenlerinden birisi işverenlerin zorlama, baskı ve yıldırma gibi yöntemlerle işçileri sendikalı olmaktan alıkoymalarıdır.

İkame etkisi argümanı, öz itibarıyla, çalışma ilişkilerinde ve toplumda önemli yapısal dönüşümlerin (sanayi-ötesi toplum, post-Fordizm ve post-modernizm gibi) vurgulandığı bazı çerçeve söylemlerden doğmuştur (bkz. Beck, 1987; Brown, 1990). Bu çerçeveler, sendikaların günümüz toplumlarındaki işlevlerini yavaş yavaş yitirdiklerini, daha uygun bir ifadeyle yavaş yavaş tarih sayfalarına karıştığını iddia etmektedirler. Oysa baskı etkisi argümanını kullanan yazarlar, sendikaların yeniden canlanması (union revitalisation) tartışmalarına da ortak olmaktadır (Frege & Kelly, 2003; Heery vd., 2003). Sendikaların yeniden canlanması tartışması, sendikaya üye olmak isteyen fakat üyeliği engellenen çok sayıda işçinin varlığını kabul eder. Yani bu görüşe göre, eğer işçiler sendikalı olma hususunda kararlarını tamamen özgür bir şekilde verebiliyor olsalardı, onların çoğunluğu sendikaya üye olmakta çok az tereddüt gösterirdi. Dolayısıyla baskı etkisi argümanı sendikaların yeniden canlanması iddiasının ön koşulu gibidir. Bu doğrultuda, sendikalara örgütlenmemiş alanlarda örgütlenme stratejileri geliştirme, örgütsel yeniden yapılanma (buna sendikaların demokratikleşmesi de denilebilir), sendikal birleşme, uluslararası sendikacılık ve dayanışma, devlete ve işverenlere karşı daha sert bir sendikacılık ve sosyal hareket sendikacılığı gibi çok sayıda stratejik tercih önerilmektedir (Frege & Kelly, 2004). Kısaca, buradaki esas vurgu, işçiler arasında sendikalaşma eğiliminin giderek güçlendiği fakat bunun üyeliğe dönüşümünün pek çok nedenle engellendiğidir.

Bu çalışma, birbiriyle ilgili bu konular etrafında bazı özel amaçlar içermektedir. Öncelikli amaç, işçiler arasında ikame ve baskı etkilerinden hangisinin daha güçlü bir şekilde algılandığını tespit etmektir. Bu tespit, daha önce yapılan araştırmaların

bulgularıyla birlikte (Fiorito, 2001; Machin & Wood, 2005), sendikaların geleceği ile ilgili yürütülen olası tartışmalar için bir gösterge olma potansiyeline sahip olabilecektir. İkinci amaç, sendikalaşma eğiliminin düzeyini belirlemektir. Bu amaç gerçekleştirildiği takdirde, son zamanlarda arttığı vurgulanan sendika talebinin (Charlwood, 2002, 2003; Freeman, 2007; Turner & D'Art, 2012) Türkiye'deki çalışma ilişkilerine teşmil edilip edilemeyeceği hakkında bilgi edinilebilecektir. Çalışmanın üçüncü ve son amacı ise ikame ve baskı etkilerinin sendikalaşma eğilimi üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu son amaç, daha önce açıklanan sendikaların tarih sayfalarına karışması ve sendikaların yeniden canlanması tartışmaları dikkatli okunduğunda oldukça önemli bir içeriğe sahiptir. Zira ikame etkisi argümanını kullananlar, üstü açık ya da örtülü sendikalaşma eğiliminin ikame etkisi yüzünden gerilediğini iddia ederken, baskı etkisi argümanını kullananlar baskı etkisinin sendikalaşma eğilimini kuvvetlendirici bir etki yaptığını ve sonuçta sendikaların yeniden canlanması tartışmalarını başlattığını ileri sürmektedirler.

2. Yöntem

2.1. Veri Toplama ve Analiz

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler, İstanbul'da faaliyet gösteren bir İŞKUR hizmet merkezine başvuran ve başvuru öncesi çalışma deneyimi bulunan işçilerden elde edilmiştir. Araştırmanın bir işletme bünyesinde değil de bir İŞKUR hizmet merkezinde gerçekleştirilmesi sayesinde, veriler, daha önce farklı sektör ve işletmelerde çalışmış ve böylece temsil kabiliyeti daha yüksek bir örneklem kitlesinden elde edilmiş olmaktadır. 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 formu kalmıştır. Böylece araştırmanın örneklem sayısı 215 olarak belirlenmiştir.

Verilerin analizinde, çeşitli istatistikî yöntemler kullanılmıştır. Öncelikle, sendikalaşma eğilimi, baskı etkisi ve ikame etkisi düzeylerini tespit etmek amacıyla tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmıştır. Daha sonra bağımlı değişken sendikalaşma eğilimini ikame ve baskı etkilerinden hangisinin daha güçlü bir şekilde açıkladığını bulgulamak için hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinin kullanılmasındaki gaye, bazı kontrol değişkenlerinin analize dâhil edilmesinden ileri gelmiştir. İşçilerin yaş, cinsiyet, ücret düzeyi, daha önce sendika üyesi olup olmadığı, tam zamanlı mı yoksa kısmi zamanlı mı çalıştığı, işyeri büyüklüğü gibi bağımsız değişkenlerin kontrol değişkeni olarak analize dâhil edilmesi, ilgili açıklayıcı değişkenlerin (ikame ve baskı etkisi) bağımlı değişken sendikalaşma eğilimini tam olarak ne ölçüde açıkladığını görmeyi sağlayacaktır. Hiyerarşik regresyon analizi, bulgular kısmında da görüleceği üzere, ileriye doğru (forward) yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemin sağlayacağı fayda, açıklayıcı değişkenler (ikame ve baskı etkisi) hariç kontrol değişkenlerinden modele anlamlı katkı yapanları ve yapmayanları ayırarak, anlamlı katkı

yapmayan değişkenleri model dışında bırakmasıdır. Yani hiyerarşik regresyon analizi sayesinde açıklayıcı değişkenler her halükarda model içinde tutulacak, ileriye doğru yöntemi sayesinde ise kontrol değişkenlerinden sadece yordam gücü olanlar modele dâhil edilecektir.

2.2. Ölçme

Sendikalaşma eğilimi, ikame etkisi ve baskı etkisini ölçmek için 5'li Likert tipi oluşturulan ifadelerden yararlanılmıştır. Sendikalaşma eğilimi katılımcılara yöneltilen şöyle bir ifade ile ölçülmüştür: *Fırsatını bulduğum takdirde hiç düşünmeden sendikaya üye olurum.* Fırsat kavramı burada özellikle tercih edilmiştir. Çünkü elde edilebilir bir sendika olmaksızın işçilerin sendikalaşma eğilimini ölçmek anlamsızdır (Turner & D'Art, 2012: 35). Bu ifade, sendikalaşma eğilimini ölçmek için Amerikan ve İngiliz endüstri ilişkileri yazınında kullanılan ifadelerle uyumludur (Freeman, 2007; Turner & D'Art, 2012).

İkame etkisi, şüphe yok ki çok çeşitli şekillerde ölçülebilirdi. Machin ve Wood (2005) kâra katılma gibi esnek ödeme seçeneklerinin kullanılmasını, ortak danışma kurullarının ve problem çözümünde grup toplantılarının yapılmasını ikame etkisi bağlamında değerlendirmiştir. Oysa bu uygulamaların yapıp yapılmaması bize ikame etkisinin gerçek boyutu hakkında çok az şey söyler. İkame etkisi, en temel anlamıyla, işverenlerin daha iyi ücret ve çalışma koşulları sağlayarak sendikayı devre dışı bırakmasıdır (Fiorito, 2001). Bunu yaparken kullandığı 'dil' tekilci bir söylem içerir. Yani işverenlerin (dolayısıyla İKY'nin) tekilci ve bireyci bir kimliğe sahip olduğu söylenebilir (Geare, vd., 2006, 2009; Guest, 1987; Legge, 1995; Purcell, 1993; Yıldırım, 1997). Dolayısıyla gerçek bir ikame etkisinden söz ediliyorsa, işçiler arasında mutlaka sendikanın ihtiyaç dışı kaldığı yönünde bir algının bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda, İKY'nin tekilci bir felsefeye sahip olmasının ne ölçüde işçilere yansıdığını, ücretler bakımından işverenlerin ne ölçüde ikame edici bir etkiye sahip olduğu ve İKY'nin sendikaya göre ne ölçüde ikame edici bir temsil mekanizması içerdiğinin bulunmasına ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda, ikame etkisini ölçmek için şu ifadelerden yararlanılmıştır: 1) *Daha önce çalıştığım işyerindeki yöneticiler, işçilerin çıkarlarını yeterince düşündüğünden sendikaya ihtiyaç yoktu,* 2) *Daha önce çalıştığım işyerinde; işveren yeterli ücreti verdiğiinden sendikaya ihtiyaç yoktu,* 3) *Daha önce çalıştığım işyerindeki İnsan Kaynakları Yönetimi birimi işçileri sendikadan daha iyi temsil ediyordu.*

Son olarak baskı etkisinin nasıl ölçüldüğünden söz etmek gerekmektedir. Baskı etkisi (suppression effect, anti-unionism, employer opposition, employer resistance) özellikle Amerikan ve İngiliz endüstri ilişkileri yazınında yeterince tartışılmış bir konudur (Bronfenbrenner, 2009; Bronfenbrenner & Juravich, 1994; Gall, 2004; Gall & McKay, 2001; Freeman, 2007; Freeman & Kleiner, 1988; Kelly, 1998; Moody, 2009; Robinson, 2008; Roche, 2001). Bu etki, işverenlerin sendikadan kurtulmak adına kullandıkları ve genellikle yasadışı olan uygulamaları konu alır (Fiorito, 2001: 335). İşçilerin baskı etkisinde kalıp kalmadıklarını anlamının yolu, bu tip uygulamalara ne ölçüde maruz kaldıklarının bilinmesine bağlıdır. Böyle durumlarla karşılaşan işçiler, sendikaya üye

olmayı büyük bir risk olarak görürler (Bronfenbrenner, 2009). Bu risk işten atılma gibi oldukça güçlü bir baskı duygusu içerebileceği gibi, işverenle arasının açılması gibi görece düşük bir risk içerebilir. Dolayısıyla baskı etkisi, şu ifadelerle ölçülmeye çalışılmıştır: 1) *Daha önce çalıştığım işyerindeki yöneticiler sendikadan hoşlanmıyordu*; 2) *Daha önce çalıştığım işyerinde eğer sendikaya üye olsaydım yönetimle aram bozulurdu*; 3) *Daha önce çalıştığım işyerinde eğer sendikaya üye olsaydım işten atılırdım*.

2.3. Örneklem Niteliği⁴

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. Örneklem %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. Örneklem %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.

⁴ Bu çalışmadaki örneklem, Kılıç ve Yıldız (2015) tarafından gerçekleştirilen "İş arayanların sendika talebi ve sendika algısı: Türkiye'deki temsil boşluğu hakkında bazı işaretler" başlıklı çalışmada kullanılan örneklem ile aynıdır. Fakat analiz edilen ölççekler ve ilişkiler birbirinden farklıdır.

3. Bulgular

Bulgulara geçmeden önce ikame ve baskı etkisi ölçüklerinin güvenilirlik değerlerinin verilmesi uygun olacaktır. Bu ölçüklerin güvenilirlik değerleri daha önce kontrol edilmiştir (Kılıç, 2014). Fakat ifadelerin örneklemin niteliği gereği bazı değişikliklere uğramasından bu kontrol yeniden yapılmıştır. İkame etkisinin ve baskı etkisinin ölçük güvenilirlik değeri daha önceki çalışmaya nazaran görece düşük çıksa da oldukça memnun edici düzeydedir (İkame etkisi için Cronbach's Alpha: ,797; Baskı etkisi için Cronbach's Alpha: ,822).

3.1. İkame ve Baskı Etkileri ve Sendikalaşma Eğiliminin Düzeyi

Bu çalışmada ortaya çıkan temel bulgulardan birincisi sendikalaşma eğilimi ile ilgilidir. Tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılarak sendikalaşma eğilimini ölçmeye çalıştığımız "fırsatını bulduğum takdirde hiç düşünmeden sendikaya üye olurum" şeklindeki ifadeye işçilerin önemli bir çoğunluğu (%56,4) 'katılıyorum veya tamamen katılıyorum' şeklinde puanlamışlardır. Bu konuda nötr olanlar bir diğer deyişle 'ortadayım' seçeneğini işaretleyenler %27,4 düzeyinde kalırken, ifadeye 'katılmayanlar veya hiç katılmayanlar' sadece %16,1 düzeyinde kalmıştır. Nötr kalan %27,4'lük kesimin vermiş oldukları puanları, diğer iki seçeneğin ağırlıklarına göre dağıttığımızda yaklaşık %78 düzeyinde sendikalaşma eğiliminden söz etmek mümkündür.

İkame etkisi ile ilgili maddelere verilen yanıt dağılımlarına bakıldığında (Tablo 1), işçilerin maddelere katılma düzeyleri %15 civarında olduğu görülmektedir. Katılmayanlar ise yaklaşık %65 civarındadır. Nötr kalanları benzer bir yöntemle dağıtım yaptığımızda yaklaşık %80 oranında bir ikame etkisinden söz edilemeyeceği anlaşılmaktadır. Yani işçilerin büyük çoğunluğu, daha önce çalıştıkları işletmelerde, ikame etkisi hissetmemişlerdir.

Tablo: 1
İkame Etkisi Maddelerinin Yanıt Dağılımları

İkame Etkisi Maddeleri	Hiç Katılmayanlar ve Katılmayanlar	Nötr Kalanlar	Katılanlar ve Tamamen Katılanlar
...yöneticiler, işçilerin çıkarlarını yeterince düşündüğünden sendikaya ihtiyaç yoktu	65,6	17,6	16,8
...işveren yeterli ücreti verdiği için sendikaya ihtiyaç yoktu	64,6	21,3	14,2
...İnsan Kaynakları Yönetimi birimi işçileri sendikadan daha iyi temsil ediyordu.	66,3	19,7	14,0

Büyük çoğunluğunun ikame etkisine maruz kalmadığı anlaşılan işçilerin, baskı etkisine maruz kalma konusundaki düşünceleri oldukça farklıdır. Nitekim Tablo 2'de de görüleceği üzere işçilerin %61,1'i yöneticilerinin sendikadan hoşlanmadığını, %57,1'inin sendikaya üye olduğu takdirde yönetimle arasının bozulacağını ve %50,5 gibi önemli bir

çoğunluğunun işten atılacağı endişesi taşıdığı anlaşılmaktadır. Daha önceki tanımlayıcı istatistiklerde uyguladığımız gibi burada da nötr kalanları diğerleri içine dağıttığımızda bu oranlar oldukça yükselmektedir. Mesela sendikaya üye olduğu takdirde işten atılacağını düşünenlerin oranı %70'in üzerine çıkmaktadır.

Tablo: 2
Baskı Etkisi Maddelerinin Yanıt Dağılımları

Baskı Etkisi Maddeleri	Hiç Katılmayanlar ve Katılmayanlar	Nötr Kalanlar	Katılanlar ve Tamamen Katılanlar
...yöneticiler sendikadan hoşlanmıyordu	12,5	26,3	61,1
...sendikaya üye olsaydım yönetimle aram bozulurdu	14,7	28,2	57,1
...eğer sendikaya üye olsaydım işten atılırdım	20,4	29,1	50,5

3.2. İkame ve Baskı Etkilerinin Sendikalaşma Eğilimiyle İlişkisi

İkame ve baskı etkilerinin sendikalaşma eğilimi ile ilişkisini ölçmek amacıyla ileriye doğru (forward) hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 3'te gösterilen model özetinde görüleceği üzere, ikame ve baskı etkilerinden oluşan bağımsız değişkenler, bağımlı değişken sendikalaşma eğilimini anlamlı fakat zayıf bir şekilde açıklamaktadır (R2: ,101).

Tablo: 3
Model Özeti

Model	R	R2	Adjusted R2	Std. Error of the Estimate
1	,318 ^a	,101	,087	1,062

Tablo 4'te ANOVA testi sonuçları yer almaktadır. Tablodan da anlaşılmaktadır ki model istatistiksel açıdan anlamlıdır (p: ,001; F: 7,176).

Tablo: 4
ANOVA Testi Sonuçları

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16,205	2	8,103	7,176	,001 ^a
Residual	144,528	128	1,129		
Total	160,733	130			

Tablo 5'teki regresyon analizi katsayıları göstermektedir ki ikame etkisi sendikalaşma eğilimini anlamlı bir şekilde etkilememektedir (p: ,230). Oysa baskı etkisi model için oldukça anlamlı bir açıklayıcıdır (p: ,000; B: ,102; Beta: ,304).

Tablo 5
Regresyon Analizi Katsayıları

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,846	,338		8,428	,000
1 İkame Etkisi	-,035	,029	-,101	-1,206	,230
Baskı Etkisi	,102	,028	,304	3,622	,000

Uygulanan regresyon analizinin ileriye doğru (forward) yöntemiyle gerçekleştirilmesi, modelden dışlanan değişkenlerin de gösterilmesini gerektirmektedir. Tablo 5'te görüldüğü üzere, kontrol değişkenlerinden hiçbirisi model içinde yer almamıştır. Tablo 6'da ise dışlanan bu değişkenlere ait bazı detaylar bulunmaktadır. Burada da açıkça görüldüğü üzere, kontrol değişkenlerinden hiçbirisi, modele anlamlı bir katkı yapmamıştır.

Tablo 6
Dışlanan Değişkenler

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
Cinsiyet	,004 ^a	,050	,960	,004	,941
Eğitim	-,118 ^a	-1,415	,159	-,125	1,000
Yaş	,059 ^a	,684	,495	,061	,943
Ücret	-,027 ^a	-,322	,748	-,029	,995
1 Pozisyon	-,028 ^a	-,333	,739	-,030	,997
Sektör	-,062 ^a	-,741	,460	-,066	,993
İşletme Büyüklüğü	,087 ^a	1,023	,308	,090	,980
Sendika Üyeliği	,149 ^a	1,779	,078	,156	,988
Çalışma Şekli	,044 ^a	,523	,602	,046	,998

4. Tartışma ve Sonuç

Sendikal yoğunluktaki gerilemeyi açıklamak için yazında çok sayıda varsayım kullanılmaktadır. Bunlardan bir kısmı, post-Fordizm ve post-modernizm gibi "yapısal" bir değişimi, bir diğer deyişle geri döndürülemez bir dönüşümü vurgularlar (Beck, 1987; Brown, 1990; Troy, 2004). Bu söylemler, üstü açık ya da örtülü, örgütlü toplumların yok olmaya yüz tuttuğunu ve sendikaların yavaş yavaş tarih sayfalarına karışacaklarını iddia etmektedirler. Daha bireyselleşmiş bir toplum ve işçi sınıfı, hizmetler sektörünün oransal artışıyla sendikaların geleneksel olarak güçlü oldukları istihdam alanlarının azalması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, kadın işçilerin oransal artışı ve üretimin daha küçük işyerlerine taşınması gibi çok sayıda argüman bahsi geçen dönüşümün temel unsurları olarak ele alınmaktadır. Öte yandan, işçi kolektivizminin tükenmediğini hatta uzun süredir durağan bir seyir izlediğini (Peetz, 2010), fakat ağır işveren direncine maruz kalan işçilerin ve sendika düşmanı çevrenin etkisiyle sendikal yoğunluğun azaldığını vurgulayanlar da vardır (Bryson & Gomez, 2004; Bronfenbrenner, 2009; Freeman, 2007).

Hatta eğreti istihdam türlerinin yaygınlaşması, azalan iş güvencesi, işçiler aleyhine bozulan gelir dağılımı gibi gelişmelerin işçilerin sendika ihtiyacını arttırdığı iddia edilmektedir (Charlwood, 2002, 2003; Robinson, 2008). Dahası, sendikaların böyle elverişsiz emek piyasası koşullarını kendi lehine çevirmesinin mümkün olduğu vurgulanmakta ve bunun yolları geniş bir şekilde tartışılmaktadır (Gall, 2009; Frege & Kelly, 2003).

Gerçekten de gerek Türkiye’de (Kılıç & Yıldız, 2015) gerekse ABD, İngiltere ve Avustralya gibi ülkelerde (Haynes vd. 2006; Freeman, 2007) yüksek düzeyde bir temsil boşluğunun olduğu bilinmektedir. Bu çalışmanın bulgularında da görüleceği üzere işçilerin önemli bir kısmı ağır bir temsil boşluğuna maruz kalmaktadırlar. Zira işçilerin çoğunluğu sendikalaşma eğiliminde olmasına rağmen, en son çalıştıkları işletmede sendika üyesi olan işçilerin oranı sadece %1,4; daha önce herhangi bir zamanda sendika üyesi olanların oranı ise sadece %7 olarak tespit edilmiştir. En az %56’lık bir sendikalaşma eğiliminin olduğu düşünülürse ve üstüne nötr kalanların dağıtımı yapıldığında eğilimin %80’e yaklaştığı göz önüne alınırsa temsil boşluğunun derecesi hakkında az çok fikir sahibi olunabilir.

Temsil boşluğu konusunda yazarların ortak fikri, sendikasızlaşmadaki temel belirleyicilerden birisinin işveren direnci olduğudur. Gerçekten de bu araştırmanın bulguları da göstermektedir ki çalışma hayatında ağır bir baskı etkisi vardır. O kadar ki işçilerin yarısından fazlası sendikaya üye olduğunda işten atılacağını düşünmektedir. Hatta kararsızları bir tarafa bırakırsak bu oran %70’in üzerine çıkmaktadır. Böyle bir baskı T.C. Anayasası da dâhil olmak üzere iş hukuku normlarına ve çoğulcu bir toplum yapısında bulunması gereken etik değerlere son derece aykırıdır ve üzerinde önemle durulması gereken bir sorundur. İkame etkisi konusuna gelince, işçilerin azınlığı (en fazla beşte biri) bu etki altındadır. Zira işçilerin çok azı; çıkar tanımları, ücretler ve temsil konularında ikame etkisi altında kalmışlardır. Bu veri aynı zamanda işçilerin yüksek düzeyde sendika ihtiyacına sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Bu manzara, kapitalist bir çalışma ilişkisinde, işçilerin örgütlenme ihtiyaçlarının yaygın ve yapısal olduğu yönündeki görüşleri desteklemektedir. Tarihsel süreçte ve bugün itibarıyla işçiler adına sendikalardan başka bir örgütlenme mekanizması da henüz geliştirilebilmiş değildir (D’Art & Turner, 2003). Dolayısıyla sendikalar, asimetrik bir güç mücadelesini daha az asimetrik bir ilişkiye dönüştürebilecek yegâne kurumlar olarak durmaktadır. Bütün bu baskılara rağmen, sendikalar siyasi ve ekonomik güçlerini halen belli oranda korumaktadırlar. Ayrıca sendikalar halen gerek liberal ekonomi gerekse endüstriyel demokrasi için son derece kritik etkilere sahiptir.

Sendikalar, tarihsel süreçte birden çok kere düşüş ve yükseliş eğilimlerine konu olmuştur (Kelly, 1998). Mesela bugünkü post-modern argümanların benzeri iddialar 1930’larda da savunulmaktaydı: New Deal arifesinde, emek hareketinin can çektiği söylenmekteydi (Reder, 1988:107). Sendikaların uzun dalgalar yasasına konu olduğunu ve günümüzde ‘dip’ noktaya doğru yaklaştığını, gelecekte ise yeniden toparlanma potansiyeli olduğunu savunanlar, gerek devlet tarafından uygulanan de-kolektivist uygulamaların ve kuralsızlaştırma stratejilerinin gerekse işverenlerin anti sendikacılık bağlamında

uyguladıkları baskı etkisinin tersine dönebileceğini iddia etmektedirler. Bu gelişmelerin sendika ihtiyacını ve sendikalaşma eğilimini yükselteceğini ve uygun sendika stratejileriyle desteklendiğinde sürecin tersine işleyebileceğini savunmaktadırlar. Bu araştırmanın bulguları da bu tip iddiaları desteklemektedir. Gerçekten de sendikalaşma eğilimi baskı etkisinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Yani işveren direncine maruz kalan işçilerin sendikalaşma eğilimleri bariz bir şekilde daha yüksektir. Bu durum elverişsiz koşulların bir referans çerçevesi olarak belirlendiğinde fırsata dönüşebileceğini göstermektedir.

Kaynaklar

- Badigannavar, V. & J. Kelly (2005), "Why Are Some Union Organizing Campaigns More Successful Than Others", *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 515-535.
- Baruch, Y. (1998), "The Rise and Fall of Organizational Commitment", *Human Systems Management*, 17(2), 135-143.
- Beck, U. (1987), "Beyond Status and Class: Will There Be an Individualised Class Society?", in: V. Meja, D. Misgeld & N. Stehr (ed.), *Modern German Sociology*, New York: Columbia University Press, 340-356.
- Blyton, P. & P. Turnbull (2004), *The Dynamics of Employee Relations*, London: Palgrave Macmillan.
- Braverman, H. (1998), *Labor and Monopoly Capital (25th Anniversary Edition b.)*, New York: Monthly Review Press.
- Bronfenbrenner, K. (2009), "No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing", *EPI Briefing Paper*, 235, Washington: Economic Policy Institute.
- Bronfenbrenner, K. & T. Juravich, (1994), "The Impact of Employer Opposition on Union Certification Win Rates", *Working Paper*, 113, Washington: Economic Policy Institute.
- Brown, H.P. (1990), "Counter Revolution of Our Time", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 29(1), 1-14.
- Bryson, A. & R. Gomez & P. Willman (2004), "The End of the Affair?: The Decline in Employers' Propensity to Unionize", in: J. Kelly & P. Willman (ed.), *Union Organization and Activity*, London: Routledge, 129-149.
- 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", in: H. Gospel & S. Wood (ed.), *Representing Workers: Trade Union Recognition and Membership in Britain*, London: Routledge, 51-71.
- D'Art, D. & T. Turner (2003), "Independent Collective Representation: Providing Effectiveness, Fairness, and Democracy in the Employment Relationship", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 15(4), 169-181.
- Dundon, T. (2002), "Union Avoidance and Employer Hostility to Union Organizing in the UK", *Proceedings of the 54th Annual Meeting*, Atlanta: Industrial Relations Research Association Series, 233-242.
- Dundon, T. & D. Rollinson (2004), *Employment Relations in Non-Union Firms*, London: Routledge.

- Fiorito, J. (2001), "Human Resource Management Practices and Worker Desires for Union Representation", *Journal of Labor Research*, 22(2), 335-354.
- Fiorito, J. (2003), "Union Organizing in the United States", in: G. Gall (ed.), *Union Organizing: Campaigning for Trade Union Recognition*, London: Routledge, 191-210.
- Fox, A. (1974), *Beyond Contract: Power, Work and Trust Relations*, London: Faber & Faber.
- Freeman, R.B. (2007), "Do Workers Still Want Union? More Than Ever", *EPI Briefing Paper*, 182, Washington: Economic Policy Institute.
- Freeman, R.B. & M.M. Kleiner (1988), "Employer Behavior in the Face of Union Organizing Drives", *Working Paper Series*, 2805, Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Frege, C.M. & J. Kelly (2003), "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.
- Frege, C.M. & J. Kelly (2004), "Union Strategies in Comparative Context", C.M. Frege & J. Kelly (ed.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, New York: Oxford University Press, 31-44.
- Gall, G. (2002), "Employer Opposition to Union Recognition in Britain", *Proceedings of the 54th Annual Meeting*, Atlanta: Industrial Relations Research Association Series, 243-256.
- Gall, G. (2003), "Employer Opposition to Union Recognition", in G. Gall (ed.), *Union Organizing: Campaigning for Trade Union Recognition*, London: Routledge, 79-96.
- Gall, G. (2004), "British Employer Resistance to Trade Union Recognition", *Human Resource Management Journal*, 14(2), 36-53.
- Gall, G. (2009), "What is to be Done with Union Organising?", in G. Gall (ed.), *Union Revitalisation in Advanced Economies: Assessing the Contribution of Union Organising*, London: Palgrave Macmillan, 1-16.
- Gall, G. & S. McKay (2001), "Facing 'Fairness at Work': Union Perception of Employer Opposition and Response to Union Recognition", *Industrial Relations Journal*, 32(2), 94-113.
- Gallie, D. & A. Felstead & F. Green (2001), "Employer Policies and Organizational Commitment in Britain 1992-97", *Journal of Management Studies*, 38(8), 1083-1101.
- Geare, A. & F. Edgar & I. McAndrew (2006), "Employment Relationships: Ideology and HRM Practice", *The International Journal of Human Resource Management*, 17(7), 1190-1208.
- Geare, A. & F. Edgar & I. McAndrew (2009), "Workplace Values and Beliefs: An Empirical Study of Ideology, High Commitment Management and Unionisation", *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1146-1171.
- Greenwood, M.R. (2002), "Ethics and HRM: A Review and Conceptual Analysis", *Journal of Business Ethics*, 261-278.
- Guest, D.E. (1987), "Human Resource Management and Industrial Relations", *Journal of Management Studies*, 14(5), 503-521.
- Haynes, P. & P. Boxal & K. Macky (2006), "Union Reach, the 'Representation Gap' and the Prospects for Unionism in New Zealand", *Journal of Industrial Relations*, 48(2), 193-216.
- Heery, E. & J. Kelly & J. Waddington (2003), "Union Revitalization in Britain", *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 79-97.

- Kaufman, B.E. (2008), "Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions in-between", *British Journal of Industrial Relations*, 46(2), 314-339.
- Kelly, J. (1998), *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, London: Routledge.
- Kılıç, S. (2014), "Mobilizasyon Teorisi ve Kolektivizm Bağlamında Endüstri İlişkilerinde 'Dönüşüm': Perakende Sektöründe Bir Araştırma", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, S. & K. Yıldız (2015), "İş Arayanların Sendika Talebi ve Sendika Algısı: Türkiye'deki Temsil Boşluğu Hakkında Bazı İşaretler", *Siyaset Ekonomi ve Yönetim*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 191-204.
- Legge, K. (1995), *Human Resource Management: Rhetorics and Realities*, Basingstoke: Macmillan Press.
- Machin, S. & S. Wood (2005), "Human Resource Management as a Substitute for Trade Unions in British Workplaces", *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2), 201-218.
- McLoughlin, I. & S. Gourlay (1992), "Enterprise without Unions: the Management of Employment Relations in Non-union Firms", *Journal of Management Studies*, 29(5), 669-691.
- Moody, K. (2009), "Union Organising in the US: New Tactics, Old Barriers", in G. Gall (ed.), *The Future of Union Organising: Building for Tomorrow*, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 10-27.
- Peetz, D. (2010), "Are Individualistic Attitudes Killing Collectivism?" *European Review of Labour and Research*, 16(3), 383-398.
- Purcell, J. (1993), "The Challenge of Human Resource Management for Industrial Relations Research and Practice", *The International Journal of Human Resource Management*, 4(3), 511-527.
- Robinson, I. (2008), "What Explains Unorganized Worker's Growing Demand for Unions?" *Labor Studies Journal*, 33(3), 235-243.
- Roche, W.K. (2001), "Accounting for the Trend in Trade Union Recognition in Ireland", *Industrial Relations Journal*, 32(1), 37-54.
- Roche, W.K. (1998), "Between Regime Realignment and Fragmentation: Irish Industrial Relations in the 1990s", *Industrial Relations Journal*, 29(2), 112-125.
- Thompson, P. & B. Harley (2007), "HRM and the Worker: Labor Process Perspective", P. Boxal, J. Purcell and P. Wright (ed.), *The Oxford Handbook of Human Resource Management*, New York: Oxford University Press, 147-165.
- Troy, L. (2004), *The Twilight of the Old Unionism*, New York: Sharpe Inc.
- Turner, T. & D. D'Art (2012), "Public Perceptions of Trade Unions in Countries of the European Union: A Casual Analysis", *Labor Studies Journal*, 37(1), 33-55.
- Yıldırım, E. (1997), *Endüstri İlişkileri Teorileri*, Sakarya: Değişim.