

## Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi

Bariş SEÇER\*

**Anahtar Kelimeler:** Sendikalara yönelik tutumlar, sendika üyesi olma isteği, algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kadınların sendikalaşması

### The Effect of Women's Union Attitudes and Perceived Gender Discrimination on The Willingness to Join a Union

#### Abstract

In literature, it is indicated that both the unionization rate and the participation to union activities of women is lower than men. However, there is some studies that points out to the no more difference about attitudes towards unions between women and men. The main objective of this study to examine the differences between women and men in terms of attitudes towards unions and willingness to join union. On the other hand, the effect of attitudes toward unions and perceived gender discrimination on the willingness to join union is examined. The findings of this research is obtained by a survey which is applied to 336 students in Faculty of Economics and Administrative Sciences. According to results of statistical study, it is determined that there is significant differences between women and men in terms of attitudes towards unions and the women have positive views about unions. There is no significant difference between women and men in terms of the willingness to join union. In women sample, attitudes towards unions and perceived gender discrimination have positive effects on willingness to join union. This study is pointed out that the importance of attitudes towards unions. Besides it is appeared that women have not different from men in terms of willingness to join union.

**Keywords:** Union attitudes, willingness to join union, perceived gender discrimination, unionization of women

---

\* *Yar. Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

## Giriş

Genelde kadınların sendika üyeliği oranlarının erkeklere göre daha düşük olduğu bilinmektedir. Bunun nedenleri arasında kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, ücretli istihdamın düşüklüğü, standart dışı istihdam biçimleri, aile sorumlulukları, ayrımcılık, sendikaların erkek egemen imajları gibi etmenler sayılmaktadır. Bu etmenlere karşın, bazı araştırmalarda kadınların sendika üyesi olma isteklerinin erkeklere benzer olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. İlk amaç, erkek ve kadınlar arasında sendikalara yönelik tutumlar ve sendika üyesi olma isteği açısından farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Bu sayede kadınların sendikalaşması ile ilgili sorunların kaynağını belirlemeye yönelik ipuçları sağlanacaktır.

Çalışmanın ikinci amacı, erkek ve kadınlar için sendikalara yönelik tutumlar ile cinsiyet ayrımcılığı algılamasının üye olma isteğine etkisini incelemektir. Literatürde sendika üyesi olma isteğini etkileyen önemli değişkenlerden biri olarak sendikalara yönelik tutumlar gösterilmekte ve süreç modellerinde sendikalara yönelik tutumlar ile sendika üyesi olma isteği arasında doğrudan ve dolaylı ilişki olduğu belirtilmektedir. Araştırmada, sendika üyesi olma isteğini etkileyen ikinci değişken algılanan cinsiyet ayrımcılığıdır. Nitekim cinsiyet ayrımcılığı kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları önemli bir sorundur. İleri sürülen ilişkiler erkek ve kadınlar için ayrı ayrı modellerde ele alınacaktır. Çalışma kapsamında 336 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencisine anket uygulanmış ve elde edilen veriler doğrultusunda hipotezler değerlendirilmiştir. Araştırmanın ilk kısmında önce sendika üyeliği ile ilgili kuramlar açıklanarak, sendikalaşmayı etkileyen değişkenler değerlendirilecektir. Ardından sendika üyesi olma isteğini etkilediği ileri sürülen sendikalara yönelik tutumlar ile ilgili literatüre değinilerek, cinsiyet ayrımcılığı açıklanacaktır. Son olarak araştırma bulgularına yer verilecektir.

## 1. Sendikalaşma ile İlgili Kuramlar

Sendika üyeliği ile ilgili araştırmalar, kadınların sendika üyeliğini açıklayıcı bir potansiyele sahiptir. Literatürde işçilerin neden sendika üyesi oldukları ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve kuramlar ileri sürülmüştür. İşçilerin neden sendika üyesi olduğunun anlaşılması, kadınların sendika üyeliği oranlarının düşüklüğünü açıklamakta yol gösterebilecektir. Bu kuramlar yapısal yaklaşımlar ile bireysel sendika üyeliği davranışı yaklaşımları olmak üzere iki ayrı başlıkta değerlendirilmektedir.

Sendikalaşma ile ilgili yapısal yaklaşımlar, işçi sendikası üyelik oranlarındaki değişimleri çevresel faktörler temelinde açıklamaktadır. Bu yaklaşımlar bireylerin toplu hareketlere eğilimlerini ekonomik durum, işletme büyüklüğü, teknoloji ve endüstri ilişkileri ortamı gibi faktörlerin etkilediğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşımların temel önermesi kişilerin toplu hareketlere katılmaya demografik,

psikolojik veya tutumsal nedenlerle mecbur kalmadıkları, fakat yapısal konumun bunu kolaylaştırdığı yönündedir<sup>1</sup>. Bu yaklaşımı benimseyen araştırmalar genellikle zaman serilerinde çoklu regresyon analizlerine dayalıdır.

Bu alanda klasik sayılan Bain modelinde, toplam sendika üyeliği oranındaki değişimin dört belirleyicisi olarak, işgücünün bileşimindeki değişimler ile buna bağlı potansiyel sendika üyeliği, konjonktür (fiyat ve kazançlardaki değişim ile işsizlik oranı vb.), işveren politikaları ile devlet faaliyetleri ve son olarak ekonominin endüstriyel yapısı gösterilmektedir. Bain modeli, konjonktür ile sendikalara yönelik işveren politikaları ve devlet faaliyetlerinin, işçi sendikası üyeliği yoğunluğundaki değişimin hakim belirleyicileri olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca konjonktür ve sendika üyeliği arasındaki ilişkiyi psikolojik süreçlerle açıklamaktadır. Örneğin “kredi etkisi”, parasal kazançlardaki artışın işçileri sendikalaşmaya teşvik etmesi anlamına gelmektedir. Bu varsayım kazanç artışının işçilerin sendikalara yönelik çabalarını arttıracaklarını ve aynı veya daha yüksek oranda kazanç sağlama umuduyla sendika üyesi olmaya veya sendika üyesi olarak kalmaya devam edeceklerini ileri sürmektedir. “Tehdit etkisi”, perakende fiyatlarındaki artış ile ilgilidir. Böyle bir artışın, işçilerin yaşam standartlarında sorun yaratması nedeniyle işçileri sendika üyesi olmaya ve sendika üyeliğinde kalmaya teşvik ettiği belirtilmektedir. Bu durumda sendika üyesi olma işçiler için yaşam standartlarını koruma aracı olarak görülmektedir<sup>2</sup>.

Sendika üyeliğine yönelik yapısal yaklaşımlar, sendika üyeliği ile ilgili genel eğilimleri göstermektedir. Yapısal yaklaşımlar sendika üyeliği konusuna önemli katkılarda bulunmakla birlikte, birey boyutunda ve özellikle kadınlar için sendika üyeliği farklılıklarını açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Ayrıca istatistiksel ilişkilerin açıklanmasında psikolojik durumlar ile ilgili öngörülerde bulunmak yerine, bu önermeleri inceleyen mikro boyutlu araştırmalar yapılmasının gerekli olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda bazı kişilerin diğerlerinden daha fazla sendika üyeliği çabalarına girişmesi, bu bireylerin özelliklerinin araştırılmasını da beraberinde getirmiştir.

Bireysel sendika üyeliği davranışları ile ilgili araştırmalarda demografik, sosyal ve tutumsal değişkenler ile endüstriye ve işletmeye özgü değişkenler incelenmiştir. Bu araştırmalar sendikaya üye olma veya yetkili sendika için oy verme bağımlı değişkeni ile yukarıda sayılan bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı amaçlamakta, bireylerin belli bir zaman kesitindeki görüşlerini ortaya çıkarmakta ve sendika üyesi kişilerle üye olmayan kişileri karşılaştırmaya olanak tanımaktadır. Bu araştırmalarda elde edilen önemli bulgulara aşağıda kısaca değinilecektir.

---

<sup>1</sup> Carola M. Frege, **Social partnership at work: Workplace relations in post-unification Germany**. Routledge, 1999, s.139.

<sup>2</sup> G. S. Bain, F. Elsheikh, Union growth and the business cycle: An econometric analysis. Oxford, 1976'dan aktaran Nicola-Maria Riley, “Determinants of union membership. A review”, **Labour**. Vol:11(2), 1997, s.267-268.

Özellikle 1960'larda, birçok araştırma aktif bir sendika üyesi tipi olup olmadığını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu nedenle, sendika üyelerinin yaş, cinsiyet, kişilik, meslek, kıdem ve ücret düzeyi gibi özellikleri keşfedilmeye çalışılmıştır. Birçok farklı araştırmada aktif sendika üyelerinin daha eğitilmiş, daha yüksek mesleki statülü olduğu, sendika üyesi olan ve aktif olarak sendika için çalışan ailelerde sosyalleştikleri, yüksek ücretlerden hoşlandıkları ve kısmi zamanlı istihdamdan ziyade tam zamanlı istihdam edildikleri ile genellikle mavi yakalı olduklarını belirlemiştir<sup>3</sup>.

Bireyin sahip olduğu iş tecrübesi ile sendika üyesi olma eğilimi arasında içbükey bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Sendika üyesi olma eğilimi işçinin kariyerinin ortasına kadar yükselmekte ve daha sonra giderek azalmaktadır. Ayrıca fazla iş değiştiren bireylerin sendika üyesi olma ihtimallerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. İş değiştirmenin iş doyumu yetersizliğinden kaynaklandığı ve bireylerin sendika üyesi olarak çalışma koşullarını iyileştirmek yerine, bundan kaçındıkları açıklaması getirilmektedir<sup>4</sup>.

Endüstriye özgü özelliklerin sendika üyeliği üzerindeki etkisi incelendiğinde madencilik, inşaat, imalat ve toptan ticaret sektörlerinin sendika üyeliğine daha yatkın olduğu bulunmuştur. Buna göre, yüksek düzeyde iş standartlaşması olan, yönetsel ve operasyonel görevler arasında açık bir farkın olduğu sektörler sendikalaşmayı kolaylaştırmaktadır. Ayrıca bu sektörlerde çalışma koşulları göreceli olarak daha zordur. Diğer yandan işletmeler açısından en çok ele alınan özellik büyüklüktür. Küçük bir işletmede işçinin sendika üyesi olma ihtimali düşükken, büyük işletmelerde işçiler şahsi davranılmamayı sağladığı, daha fazla koruma ihtiyacı hissettikleri ve yabancılaşmayı azalttığı için sendika üyesi olmayı daha fazla isteyebilmektedir. Ayrıca büyük işletmeler kontrolü sağlamak için daha bürokratik olma eğilimindedir. Buna ek olarak işçilerin yer aldıkları gruplarda sendika üyeliği için çalışma arkadaşlarının baskısına maruz kalabilmektedir<sup>5</sup>. Büyük işletmelerin bürokratik yapıları yönetim ile işçiler arasında doğrudan iletişim kurulmasını zorlaştırmaktadır. Bu durumda sendikalar iletişim işlevini yerini getirebilmektedir. Bu ortam sendikal hareket ile ilgili değerlerin işçilere aktarılmasını kolaylaştırmaktadır.

Kadınlar küçük işletmelerde, kısmi süreli istihdam ile enformel istihdama erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadır. Yukarıdaki sendikalaşma ile ilgili açıklamalar göz önüne alındığında, bu durum onların sendika üyeliği oranlarındaki düşüklüğü açıklama potansiyeli göstermektedir. Buna göre kadınlar genellikle sendikalaşma imkânlarının daha zor olduğu koşullarda çalışmakta ve bu nedenle sendika üyeliğine uzak kalabilmektedir. Ayrıca muhtemelen kadınlar kötü ve güvencesiz istihdam koşulları nedeniyle daha fazla iş değiştirmeleri sonucunda sendikalar ile yakınlaşmamaktadır.

---

<sup>3</sup> Frege, 1999, s.140-141.

<sup>4</sup> Riley, 1997, s.273-274.

<sup>5</sup> Riley, 1997, s.274-275.

Sendika üyesi olma eğilimi bazı sosyal değişkenler açısından da incelenmiştir. Anne ve babanın sendikalara yönelik tutumları ve sendikal faaliyetlere katılımı ile çocuğun sendika üyesi olma isteği arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Böylece sendikalara yönelik tutumların tamamen çalışma hayatında şekillenmediği anlaşılmıştır<sup>6</sup>. Örneğin Beaumont ve Elliott, hemşirelerin sendikalaşma kararlarında eğitim personeli ile hemşire arkadaşların önemli rolü olduğunu tespit etmiştir. Hemşire arkadaşlar ile şeflerin sendika üyesi olması, aynı sendikaya üye olmayı etkilemektedir<sup>7</sup>. Montgomery, ABD’de bir yetkili sendika seçimi sırasında katılımcıların tutumlarının ailelerinden, arkadaşlarından, şeflerinden ve diğer yöneticilerin düşüncelerinden etkilendiğini ortaya çıkarmıştır. Diğer işçilerin, aile üyelerinin ne düşündüğünün, kendilerini etkilemediğini belirtmelerine rağmen, aslında onların beklentilerine uygun davrandıkları, yani normatif baskı işlevi tespit edilmiştir<sup>8</sup>.

Politik ve sosyal tutumlar ile sendikalara ve işverenlere yönelik tutumların sendika üyesi olma ile ilişkisi bulunduğu ileri sürülmüş ve araştırmalara konu olmuştur. Bazı araştırmalarda sol görüşe sahip olma ile sendika üyeliği arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Deery ve Cieri, Avustralya’da sendika üyeliğinin belirleyicilerinden biri olarak sol veya muhafazakâr politik görüşe sahip olmayı araştırmıştır. Kendilerini sol politik görüşlü olarak niteleyenlerin, sendika üyesi olma ihtimalinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özellikle, sol görüşlü beyaz yakalı işçilerin muhafazakâr görüşlü işçilere göre sendikalaşma ihtimali daha yüksek bulunmuştur<sup>9</sup>. Sendika üyeliği üzerinde önemli rolü olan işçilerin sendikalara yönelik tutumları ayrı bir kısımda değerlendirilecektir.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı gibi sendika üyeliği ile birçok değişkenin ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçları birçok değişkene işaret etmekte iken, sendika üyeliğini bir süreç olarak gören sosyal psikolojik kuramları da açıklamak gerekmektedir. Bireylerin sendika üyesi olma kararını nasıl verdiklerini açıklayan sosyal psikolojik kuramlar, literatürde ulaşılan bulguları açıklamakta kullanılmaktadır. Üye olma sürecini açıklayan sosyal psikolojik kuramlar, engellenme-saldırganlık kuramı, rasyonel seçim, sosyal kimlik, atfetme ve etkileşimci kuram olarak kısaca açıklanacaktır.

---

<sup>6</sup> Julian Barling, E. Kevin Kelloway, Eric H. Bremermann, “Preemployment predictors of union attitudes: The role of family socialization and work beliefs”, **Journal of Applied Psychology**. Vol:76(5), 1991, 725.

<sup>7</sup> P.B. Beaumont, J. Eliot, “Individual employee choice between unions: some public sector evidence from Britain”, **Industrial Relations Journal**. Vol:20(2), 1989, s.125.

<sup>8</sup> B. Ruth Montgomery, “The influence of attitudes and normative pressures on voting decisions in a union certification election”, **Industrial and Labor Relations Review**. Vol:42(2), 1989, s.277.

<sup>9</sup> Stephen Deery, Helen De Cieri, “Determinants of trade union membership in Australia”, **British Journal of Industrial Relations**. Vol:29(1), 1991, s.69.

Engellenme-saldırancılık yaklaşımları, sendikaya katılımı iş durumundaki engellenme, doyumsuzluk veya yabancılaşmaya bir tepki olarak görmektedir. Kişiler ve örgütler dengeyi korumak için çaba gösteren sistemlerdir. Kişiler ve örgütler denge durumu zarar gördüğünde, dengeyi yeniden kurmaya çalışırlar. Bu yaklaşımın temelinde sendikaların, işçilerin işletme ile yetersiz bütünleşmesinin belirtisi olduğu inancı bulunmaktadır. Bu çerçevede, örgüt olarak sendikalardan yabancılaşma ve doyumsuzluk, engellenme nedeniyle üye devri ve katılmamayı açıklamak üzere de kullanılmıştır. Engellenme-saldırancılık yaklaşımları, işletmeler ile sendikaları iki ayrı sistem olarak görmekte ve kişilerin aynı anda her iki örgüte bağlılığı sorun yaratmaktadır<sup>10</sup>. Ancak iş doyumsuzluğu yaşayan sendika üyesi bir çalışanın, hem çalıştığı işletmeye hem de çıkarlarını ve haklarını koruyamadığını algıladığı sendikasına karşı olumsuz bir tutum içine girmesi veya iş doyumunda ise ikisine birden bağlılık duyması mümkündür<sup>11</sup>.

İş doyumunu etkileyen önemli değişkenlerden biri ücret doyumudur. Van Der Berg ve Groot Hollanda’da, ücret doyumunu düşük olan işçilerin sendikalı olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir<sup>12</sup>. İş ve ücret doyumunu ile sendika üyeliği arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız bulunduğu araştırmalara da rastlanmaktadır. Fakat literatür incelendiğinde, iş ve ücret doyumunu düşüklüğünün sendika üyesi olmayı arttırdığı belirtilmektedir. İş ve ücret doyumunu kadınların sendikalaşması açısından önemli ipuçları sunabilir. Kadınların genellikle kısmi süreli ve enformel istihdam edilmeleri, iş ve ücret doyumlarının düşük olmasına neden olacaktır. Bu durumda kadınların sendikaları araçsal boyutta gördüklerinde sendika üyeliğine sıcak bakmaları beklenebilir. Bundan dolayı, kadınların sendika üyesi olma istekleri ve sendikalara yönelik tutumları incelenmelidir. Ancak aynı istihdam koşullarının sendikalaşma imkânlarını kısıtlayabildiği gözden kaçırılmamalıdır. Bu durumda, göreceli olarak istihdam koşullarının kötülüğü sendikalara kadınları örgütleme potansiyeli sunmaktadır.

Rasyonel seçim kuramları, katılım için bireyin, sendika üyeliğinin faydaları ile maliyetlerini dikkate aldığını açıklamaktadır. Kuram birey olarak işçiye odaklanmakta ve bireylerin rasyonellik sınırları içinde çeşitli eylem biçimlerinin muhtemel maliyetleri ile faydalarını değerlendiren, hesap yapan aktörler olduğunu ileri sürmektedir. Böylece bu kuram, üyelik kararında rasyonel yaklaşım sürecini analiz etmektedir: bireysel karar vericiler çevrelerinde sonuçlar, alternatif seçimler ve kendi kişisel değerleri hakkında bilgilenme ile bir seçime yaklaşmaktadır. Daha sonra, maliyetleri ve faydaları tartarak kendileri için en iyi sonucu veren olasılığı

<sup>10</sup> Bert Klandermans, Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting”, **Journal of Occupational Psychology**. Vol:59, 1986, s.190.

<sup>11</sup> S. Leman Bilgin, **Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1737, Eskişehir, 2007, s.54.

<sup>12</sup> A. Van Der Berg, W. Groot, “Union membership in the Netherlands: A cross-sectional analysis”, **Empirical Economics**. Vol:17, 1992, s.558.

seçmektedirler. Kurama göre, işçiler toplu harekete sadece önemli sonuçlar sağladığına inandıklarında katılacaklardır<sup>13</sup>. Buna göre, kadınlar sendikaların kendi çıkarlarını koruduğunu ve geliştirdiğini gördüklerinde, sendika üyesi olmaya daha yakın olacaklardır.

Guest ve Dewe, sendika üyesi olan ve olmayan kişilerin sendika üyeliğine ilişkin açıklamalarını araştırmıştır. Sendika üyeliği üzerinde en çok rasyonel seçimlerin etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar katılımcıların rasyonel seçimlerini, ikisi fabrika düzeyinde ve biri ulusal düzeyde sendikaların rolü ile ilgili üç değişken ile ölçmüştür. Fabrika düzeyindeki değişkenlerden ilki “sendikanın x fabrikasında işçilerin çıkarlarını temsil başarısı”, ikincisi ise “sendikanın en iyi temsil ettiği konuların sayısı” şeklindedir. Ulusal düzeydeki değişken “İngiltere’deki sendikaların faaliyetlerinden memnunum” sorusuna katılma düzeyi ile ölçülmektedir. Fabrika düzeyindeki değişkenlerin, sendikanın rolüne araçsal bakışı destekleyerek, sendika üyeliğiyle önemli ilişkisi bulunmaktadır. İşçilerin bir dizi konuda sendikaların kendi çıkarlarını en iyi şekilde temsil edeceğine inandıklarında, bir sendikaya üye olmaları olasıdır<sup>14</sup>.

Sendika üyesi olma ile ilgili sosyal psikolojik kuramlardan bir diğeri, sosyal kimlik kuramıdır. Tajfel tarafından geliştirilen sosyal kimlik kuramı, temel varsayımında, gruplar halinde kategorizasyonun, algısal düzeyde grup içinde benzerliği, gruplar arasında ise farklılığı arttırdığını öne sürmektedir. Sosyal kimlik kuramına göre, ait olunan grup, diğer gruplardan daha iyi veya daha başarılı olduğu zaman olumlu kişisel kimlik\* korunur veya gelişir. Bu nedenle bireyler, düşünce ve davranışlarında üyesi oldukları grupların lehine çarpıtmalar gösterirler, bu eğilim, iç grup yanlılığıdır. Ancak sosyal karşılaştırma, aidiyet grubunun diğerlerinden daha aşağı veya olumsuz görülmesiyle sonuçlandığında, grup üyeleri bireysel veya kolektif olarak bazı stratejiler izlemektedir<sup>15</sup>.

Sosyal kimlik, dış grubun sterotip tavrı algılanmasına (onlar-biz) yol açabilen sosyal kategorizasyon (gerçek dünyanın kadın ve erkek, işçiler ve yöneticiler gibi yönetilebilen sosyal birimlere bölünmesi) gerektirmektedir. Güçlü grup özdeşleşmesinin onlar ve biz şeklinde daha fazla çatışmacı algılamalar ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Güçlü onlar ve biz hislerini, güçlü bir toplu eyleme

<sup>13</sup> Frege, 1999, s.144.

<sup>14</sup> David E. Guest, Philip Dewe, “Why do workers belong to a trade union?: A social psychological study in the UK electronics industry”, **British Journal of Industrial Relations**. Vol.26(2), 1988, s.190.

\* Bireyin kendine sosyal veya kişisel arzulanırlığı yüksek nitelikler atfetmesi (ben iyiyim, akıllıyım, sabırlıyım, hoş görülyüm gibi) yanı sıra, kendini sosyal ve maddi çevresi üzerinde bir güç sahibi olarak görmesidir. Bkz. Nuri Bilgin, **İnsan İlişkileri ve Kimlik**. Sistem Yayıncılık, 2001.

<sup>15</sup> Nuri Bilgin, **Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar**. Bağlam Yayınları, İstanbul, 2003, s.349-350.

katılma isteği takip etmektedir<sup>16</sup>. Bu kuram, sendikacılık açısından değerlendirildiğinde daha çok sendikal bağlılık ile ilişkili bulunmaktadır. Güçlü bir grup özdeşleşmesi sendikal bağlılığın yüksek olmasını doğuracaktır. Kuram erkek ve kadınlar arasındaki sendikal bağlılık düzeyi farklılıklarını inceleme imkânı sağlamaktadır.

Atfetme kuramı, sendika üyeliğinin doğasının açıklanmasında yararlanılan bir diğer kuramdır. Kuramın öncüsü olan Heider kişilerin, başka kişilerin davranışlarını ya onların yaratılışlarına (kişilik gibi içsel faktörler veya nedenler) ya da buldukları durumlara (bir kişinin çevresi gibi dışsal faktörler veya nedenler) atfeden nedensel analizler yaptığını ileri sürmektedir<sup>17</sup>. Bu kuramın sendikalaşma boyutunda araştırıldığı çok az çalışma bulunmaktadır. Vuuren vd., dışsal atfetmenin yani başkalarının davranışlarını çevresel faktörlere dayandırmanın, sendikaya üye olma kararında önemli olduğunu tespit etmiştir<sup>18</sup>.

Son olarak, etkileşimci yaklaşım sendikaya üye olmanın grup kültürü ile kaçınılmaz şekilde ilişkili olduğunu ve bireyin sendikaya üye olma kararının yaşam ve çalışma şartlarından yani sosyal ortamdan ciddi biçimde etkilendiğini açıklamaktadır. Sendikalar ile ilgili inançlar çalışma yaşamına girmeden önce oluştuğu için grup içindeki gelenek ve yaygın görüşler önemli görülmektedir. Ayrıca çalışma şartları açısından, bireyin çalıştığı işletme veya sektörde sendikalaşma oranı, işyerindeki sendikalaşmada rol oynayabilmektedir<sup>19</sup>.

Sosyal psikolojik kuramlar kadınların sendikalaşmasını bir süreç olarak açıklama potansiyeline sahiptir. Kadınlar istihdam ilişkisinde ayrımcılık nedeniyle engellenme ile karşılaşmaktadır. Ayrıca istihdam koşullarının genelde erkeklere göre daha kötü olması iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Engellenme-saldırganlık kuramına göre, kadınlar sendika üyesi olmayı kolaylaştıran koşullarda çalışmaktadır. Kadınlar, bu koşulların oluşumunu çevresel nedenlere dayandırılırlarsa, sendika üyesi olmayı düşünebileceklerdir. Fakat rasyonel seçim kuramında işçilerin sendikaların kendi çıkarlarını en iyi şekilde temsil edeceğine inandıklarında üye oldukları ileri sürülmektedir. Buna göre kadınlarda sendikaların kendi çıkarlarını savunduğunu düşündükleri zaman üye olmaya yatkın olacaktır. Böylece kuram sendikalaşma açısından sendikaların hizmet ve faaliyetlerine dikkat çekmektedir. Son olarak, etkileşimci yaklaşım sendika üyesi olmayı etkileyen tutum

---

<sup>16</sup> Frege, 1999, s.149.

<sup>17</sup> Jon E. Roedelin, **Dictionary of Theories, Laws & Concepts in Psychology**. Greenwood Publishing Group, 1998. p 87.

<sup>18</sup> Van Vuuren Tinka, Klandermans Bert, Jacobson Dan, Hartley Jean, "Employees reactions to job insecurity", (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London, 1991.

<sup>19</sup> Claus Schnabel, "Determinants of trade union membership", **International handbook of trade unions**. (Eds.) John T. Addison, Claus Schnabel, Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton, 2003, s.19.



ve inançları vurgulamaktadır. Kadınların çeşitli örgütlere üye olmasının kabul görmediği sosyal ortamlar ve sendikalara yönelik olumsuz tutumlar, rasyonel seçim sürecinde sendika üyeliğini etkileyebilmektedir. Aşağıda sendika üyeliğini etkileyen bireysel boyutlu, sendikalara yönelik tutumlar açıklanacaktır.

## 2. Sendikalara Yönelik Tutumlar

Literatürde sendikalara yönelik tutumların, kişilerin sendika üyesi olmasında önemli rol oynadığı belirtilmektedir. Bazı araştırmalarda ise, sendikaların üye sayısının azalmasında işçilerin sendikalara yönelik olumsuz tutumları neden olarak gösterilmektedir. Ayrıca sendikalara yönelik tutumların sendikal bağlılık üzerinde etkisi olduğu da belirlenmiştir. Kısaca sendikalara yönelik tutumların endüstri ilişkileri alanında birçok kavram ile ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Sendikalara yönelik tutumlar, genel ve özel tutumlar olarak iki boyutta incelenmektedir.

### Sendikalara Yönelik Genel Tutumlar

Sendikalara yönelik genel tutumlar, bireylerin örgütlü emek kurumunu, amaçlarını, başarılarını ve liderliğini nasıl gördüklerini kavramsal olarak açıklamaktadır<sup>20</sup>. McShane sendikalara yönelik genel tutumları daha dar biçimde, belirli bir toplumda bireylerin işçi sendikalarına ve emek hareketine karşı duyuşsal tepkisi olarak tanımlamaktadır. Bu tanım toplu pazarlık, belirli bir sendikaya yönelik tutumları, sendika araçsallığı (bir işçinin sendika üyesi olmanın fayda ve zararlarını bilişsel olarak değerlendirmesine dayalı ortaya çıkan sendika ilişkisi), sendikal liderlik, sendika-yönetim ilişkileri, sendika militanlığı ve benzeri kavramları kapsam dışında bırakmaktadır<sup>21</sup>.

Deshpande ve Fiorito, sendikalara yönelik genel tutumlar ile ilgili araştırmaların genellikle sendikaların imajı ve sendikaların araçsallığını ölçtüğünü belirtmektedir. Sendikaların imajı ile ilgili ölçekler otokrasi, kişisel çıkar ve yolsuzluk açısından değerlendirme yapmaktadır. Ayrıca sendika liderliği, ölçsüz güç ve enflasyonist etkilere ilişkin sorular ile kurum olarak sendikaları değerlendirmektedir. Sendika liderliği ile ilgili sorular, özel tutumlar konusunda vurgulanmasına karşın, bu tip sendika imajı ölçekleri, sendikalara yönelik genel tutumlar içinde değerlendirilmektedir<sup>22</sup>.

Bazı araştırmalarda sendikalara yönelik genel tutumların tek ifade ile ölçüldüğü görülmektedir. Ancak literatürde sendikalara yönelik genel tutumları ölçmeye yönelik birçok ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçeklerin başlıcaları; genel olarak

---

<sup>20</sup> Paul F. Clark, **Building more effective unions**. Cornell University Pres, 2000, s.24.

<sup>21</sup> Steven L. McShane, "General union attitude: A construct validation", **Journal of Labor Research**. Vol:3(4), 1986, s.404.

<sup>22</sup> Satish P. Deshpande, Jack Fiorito, "Specific and general beliefs in union voting models", **Academy of Management Journal**. Vol:32(4), 1989, s.885.

sendikalaşma, sendika tutum indeksi, işçi sendikalarına yönelik tutumlar, işçi sendikası imajı, dayanışma ölçeği, işçi ilgileri ölçeği, sendikalaşma indeksi, sendikalaşma fikirleri, sendikalaşmaya inanç, genel sendikalaşma felsefesi, büyük emek imajı inancı, sendikaların değeri, U ölçeği, kamu çalışanları sendika tutumları ölçeği ve sendika karşıtlığı ölçeğidir. Bu ölçeklerin çoğunun yapı geçerliliği ile ilgili çok az bilgi bulunmakta iken, yaklaşık yarısının güvenilirliği de yeterli düzeydedir. McShane, en çok kullanılan iki ölçek olan “genel olarak sendikalaşma” ve “sendika tutum indeksi”nin yapı geçerliliğini test etmiş ve kendisi de “genel sendika tutumu” adında bir ölçek geliştirmiştir. “Sendika tutum indeksi” ile “genel sendika tutumu” ölçekleri sendikalara yönelik tutumları ölçmekte başarılı olarak tespit edilirken, “genel olarak sendikalaşma” ölçeği ise çok boyutlu olmamasından dolayı daha az başarılı bulunmuştur<sup>23</sup>.

Araştırmalar, sendikal inançların genellikle derin kökleri olduğunu ve bir kere yerleştikten sonra kolaylıkla değişmediğini göstermektedir. Ayrıca araştırmalar, bu inançların çok önemli olduğunu ve bir kişinin yaşamı boyunca ilgili tutumlarını biçimlendirmekte anahtar rol oynadığını belirtmektedir<sup>24</sup>. Çünkü sendikalara yönelik genel tutumlar; aile, sosyal sınıf gibi önemli kaynaklardan etkilenerek oluşmaktadır. Sendikalara yönelik genel tutumları şekillendiren değişkenler ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır.

Barling vd., üniversite ve lise öğrencileri arasında, sendikalara yönelik tutumları etkileyen değişkenleri araştırmıştır. Modelde öğrencilerin sendikalara yönelik tutumları anne ve babanın tutumları, anne ve babanın sendikal faaliyetlere katılımı, Marksçı çalışma inancı ve insancıl çalışma inancından etkilenmekte ve bu değişkenler sendikalara yönelik tutumlardaki değişimin %73’ünü açıklamaktadır. Marksçı çalışma inancı, işçilerin sömürü ve yabancılaşmayı önlemek üzere işyerinde daha fazla kontrol alanı olması gerektiğini ileri sürmektedir. İnsancıl çalışma inancı ise, kişisel gelişimin verimlilikten daha önemli olduğunu ve işyerinin işçilerin yüksek dereceli ihtiyaçlarını karşılayan biçimde tasarlanması gerektiğini varsaymaktadır<sup>25</sup>. Buradan anlaşılacağı üzere, anne ve babanın sendikalara yönelik tutumları, çocuğun sendikalara yönelik tutumlarının biçimlenmesinde önemli rol oynamaktadır.

Ailenin ve eğitim görülen alanın sendikalara yönelik tutumlar üzerindeki etkisi başka bir araştırmada ortaya çıkmıştır. Pesek vd., geleceğin profesyonelleri ve yöneticileri olarak değerlendirdikleri 644 üniversite öğrencisinin, sendikalara yönelik genel tutumları ile belirleyicilerini araştırmıştır. Anne veya babası sendika üyesi olan öğrenciler, sendikalara daha sempatik bakmaktadır. Ayrıca öğrencilerin öğretim gördükleri alanın sendikalara yönelik hem olumlu hem de olumsuz tutumlar üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. İşletme bölümü öğrencileri, sendikalara araştırmadaki diğer bölüm öğrencilerine göre (bilgisayar, iletişim, eğitim ile ilgili

---

<sup>23</sup> McShane, 1986, s.404-405.

<sup>24</sup> Clark, 2000, s.25.

<sup>25</sup> Barling, Kelloway, Bremermann, 1991, s.730.

bölümler) daha az olumlu tutum ve daha çok olumsuz tutum sergilemektedir<sup>26</sup>.

Chang ise bir kişinin ırkı, cinsiyeti, sınıfı ve işsizlik, ücretin azalması, eşin işten çıkarılması gibi olumsuz olaylar nedeniyle yaşadığı ekonomik güçlük durumunu, onun sendikalara yönelik tutumunu biçimlendiren değişkenler olarak görmektedir. Bu değişkenlerden ırk, sınıf ve ekonomik güçlük yaşantısının sendikalara yönelik tutumlar üzerinde önemli etkisi bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ırk ve sınıfın sendikalara yönelik tutumlar üzerinde hem doğrudan hem de ekonomik güçlük aracılığıyla dolaylı etkisi bulunmaktadır<sup>27</sup>. Buna göre, sendikalara yönelik genel tutumların istikrarlı olduğu ve kolay kolay değişmeyeceği anlaşılmaktadır.

Sendikalara yönelik genel tutumlar, geniş örneklemli araştırmalara da konu olmakta ve toplumun sendikalara bakışının anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır. Kochan, ABD’de sendika üyesi olan ve olmayan 1515 kişilik bir örnekleme, sendikalara yönelik tutumları araştırmıştır. Bu araştırmada “Büyük emek imajı” ölçeği ile, emek hareketinin toplumda diğerleri üzerinde güçlü bir etki yarattığı ifadelerine ne ölçüde katılım olduğu incelenmektedir. 6 maddelik ölçeğin örnek soruları; sendikaların yasaları etkilediği, sendikaların ülkenin, işverenlerin ve sendika üyesi çalışanların gidişatını etkilediği, sendikaların işverenlerden güçlü olduğu şeklindedir. Büyük emek imajı ölçeği, toplumda sendikaların gücünün nasıl algılandığını göstermektedir. Araştırmada ayrıca sendikaların araçsallığı da, 4 soru ile incelenmektedir. Katılımcı işçilerin çoğunluğu sendikaların toplumda oynadığı politik rol ve güç hakkında kuşkucu iken, toplu pazarlıkta sendika performansı hakkında olumlu görüş taşımaktadır<sup>28</sup>. Başka bir deyişle, örnekleme işçileri, genel sendikal hareketten ziyade, sendikaların kendilerine sağladığı kazançlar ile daha ilgili bulunmuştur.

Ülkemizde işçilerin sendikalara ilişkin tutumları ve sendikalara bakışını ele alan bazı araştırmalar yapılmıştır. Urhan ve Selamoğlu, sendika üyesi ve potansiyel sendika üyesi olan işçilerin, sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını incelemiştir. Çoğunluğu erkek olan 277 kişilik örneklem metal, petrol-kimya/lastik, dokuma ve gıda işkolunda istihdam edilmektedir. Katılımcı işçilerin %74,1’i sendikaya üye olmayı engelleyen nedenler ortadan kalkarsa, sendikaya üye olmayı istediklerini belirtmişlerdir. Ancak katılımcıların yarısından fazlası sendikalara güven konusunda olumsuz düşünceye sahiptir. Ayrıca %80’i sendikaların işçilerin haklarını koruyup geliştiremediklerini düşünmektedir. Sendikaların hak ve çıkarları koruyamamasının

<sup>26</sup> James G. Pesek, Rod D. Raehsler, Robert S. Balough, “Future professionals and managers: Their attitudes toward unions, organizational beliefs, and work ethic”, **Journal of Applied Social Psychology**. Vol:36(6), 2006, s.1591-1593.

<sup>27</sup> Tracy F.H. Chang, “A structural model of race, gender, class, and attitudes toward labor unions”, **The Social Science Journal**. Vol:40, 2003, s.195.

<sup>28</sup> Thomas A. Kochan, “How American workers view labor unions”, **Monthly Labor Review**. 1979, s.24.

nedeni olarak ise, yasaların anti demokratik olması, işverenlerin baskıları ve sendikacıların yetersizliğini göstermektedirler<sup>29</sup>.

Uçkan ve Kağnıcıoğlu, Eskişehir ilinde metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya/lastik işkollarında sendika üyesi ve üye olmayan 283 işçinin sendikalara yönelik tutum ve davranışlarını araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre, işçilerin sendikalara güven konusunda kararsız ve olumsuz bir tutum içinde oldukları anlaşılmıştır. Ayrıca sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirdiğini düşünen işçilerin oranı yalnızca %20,5'te kalmaktadır. Sendikaların hak ve çıkarları yeterince koruyamamasının temel nedeni olarak, Urhan ve Selamoğlu'nun bulguları ile paralel şekilde, işveren baskısı, anti-demokratik yasalar vb. nedenler gösterilmiştir<sup>30</sup>.

Sendikalara yönelik tutumların, dolaylı olarak sendikaların etkinliğini arttırmak için de etkili olduğu ileri sürülmektedir. Çünkü sendikaların gücü, üyelerin sendikal faaliyetlerine katılmasıyla artmaktadır. Üyelerin sendikal faaliyetlere katılımını etkileyen değişkenlerden biri olarak, sendikalara yönelik tutumlar görülmektedir. Demirbilek ve Çakır, Petrol-İş sendikasına üye işçiler için sendikal bağlılığın öncülü olarak, sendikacılığa ilişkin genel tutumları incelemiştir. Araştırmanın sendika üyesi işçilere uygulanması nedeniyle, genel tutumların özel tutumlardan etkilendiği dikkate alınmalıdır. Buna göre, sendikacılıkla ilgili olumlu genel tutumlar, sendikal sadakati ve sendikal gönüllü çabayı olumlu yönde etkilemektedir<sup>31</sup>.

### Sendikalara Yönelik Özel Tutumlar

Sendikalara yönelik özel tutumlar, bireylerin kendilerini temsil eden veya temsil etmeyi isteyen belirli bir sendikayı nasıl gördüklerine ilişkin tutumlarıdır. Bu tutumlar, sendikanın üyelerin önemli olduğunu düşündüğü hizmetleri sağlayıp sağlamadığı ile üyelerin haklarını etkin olarak savunup savunmadığı boyutlarında ortaya çıkmaktadır. Sendikalaşma araştırmaları, sendikalara yönelik özel inançların araçsallık, sendikal doyum ve algılanan sendikal destek olarak üç boyutta toplanabileceğini göstermektedir<sup>32</sup>.

Özel boyutlu sendika araçsallığı, bireylerin belirli bir sendikanın, üyeleri adına maddi kazançları elde edebildiğini hissetme derecesini göstermektedir<sup>33</sup>.

<sup>29</sup> Betül Urhan, Ahmet Selamoğlu, "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği", **Çalışma ve Toplum**. 2008/3, s.194-196.

<sup>30</sup> Banu Uçkan, Deniz Kağnıcıoğlu, "İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği", "Sendikal Hak ve Özgürlükler – Türkiye Gerçeği" Sempozyumu, Kasım 2008, Ankara.

<sup>31</sup> Tunç Demirbilek, Özlem Çakır, **Sendikal Bağlılık**. Petrol-İş Yayını:91, İstanbul, 2004, s.104.

<sup>32</sup> Clark, 2000, s.25.

<sup>33</sup> Clark, 2000, s.25.

Sendika araçsallığı, işçileri sendika için harekete geçiren en önemli değişkenlerden biridir. Hatta sendika üyeliğindeki azalmanın nedenlerinden biri olarak işçilerin sendika araçsallığı algılamalarının azalması gösterilmektedir. Sendika araçsallığı, işçilerin sendikanın işyerindeki gücünü algılama seviyesidir. Sendikalar güçlü olarak algılandığında, işçilerin sendika üyelikleri yüksek ve sendika üyeliğinden ayrılmaları ise düşük olmaktadır<sup>34</sup>. Örneğin Davy ve Shipper, boylamsal araştırmalarında sendika araçsallığı ile oy davranışı arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir. Sendika araçsallığı modelde, sosyal baskı ile iş doyumundan etkilenmektedir. Sendika araçsallığı, sosyal baskı ile pozitif, iş doyumuna ile negatif ilişkili tespit edilmiştir. İşçiler üzerindeki sosyal baskı arttıkça, sendikaları araçsal olarak görme oranı artmaktadır. İş doyumunu azaldıkça, sendikalara yönelik araçsallık artmaktadır<sup>35</sup>. Böylece işçiler sendikaları iş koşullarını geliştiren, iş doyumlarını arttıran bir araç olarak görmektedir. Ancak tersi durumda, yani iş doyumunu arttıkça, sendikalara olan bakışın olumsuz yönde değiştiği anlaşılmaktadır.

Sendika araçsallığı ile sendikal doyum bazı benzerlikler gösterdiği halde, doyum bir üyenin işyerindeki sendikadan elde ettiği temsile dair hislerini göstermektedir. Araştırmalar, sendika üyesi doyumunu konusunun basit olarak sendikanın pazarlık masasında sağladığı maddi kazanç olmadığı, sendika liderinin üyeleri bilgilendirmesi, sendikanın işleyişi ile ilgili söz hakkı tanınması ve üyelerin menfaatlerine duyarlı olma boyutlarını içerdiğini ortaya koymaktadır<sup>36</sup>. Örneğin Fiorito vd., üyelerin sendikal doyumunu üye-sendika ilişkisi ile ücret konularının belirlediğini tespit etmiştir<sup>37</sup>. Jarley vd., Fiorito vd.'nin araştırmasının benzerini iki farklı ülkede sendika üyelerine uygulayarak, üye-sendika ilişkilerinin, sendikal doyumun en önemli belirleyicilerinden biri olduğunu doğrulamıştır<sup>38</sup>.

Algılanan sendikal destek, üyelerin iyi oluş halleri için sendikanın ilgi göstermesine yönelik hisleri açıklamaktadır. Örneğin bir sendika, üyelerine çok ilgi göstermesine karşın üyeleri için önemli olan konular üzerinde çok az etkisi olabilir. Bunun tam tersine üyeler sendikanın yüksek ücretler, iyi çalışma koşulları gibi faydalar sağlayabildiğini, fakat birey olarak üyelerin iyi oluş haline düşük ilgi gösterdiği düşünülebilir<sup>39</sup>. Sendikal desteğin sağlık üzerinde etkisi olduğu ileri

---

<sup>34</sup> David Peetz, **Unions in a contrary world**. Cambridge University Press, 1998, s.42.

<sup>35</sup> Jeanette A. Davy, Frank Shipper, "Voter behavior in union certification elections: A longitudinal study", **The Academy of Management Journal**. Vol:36(1), 1993, s.195-196.

<sup>36</sup> Clark, 2000, s.25.

<sup>37</sup> Jack Fiorito, Daniel G. Gallagher, Cynthia V. Fukami, "Satisfaction with union representation", **Industrial and Labor Relations Review**. Vol:41(2), 1988, s.294.

<sup>38</sup> Paul Jarley, Sarosh Kuruvilla, Douglas Casteel, "Member-union relations and union satisfaction", **Industrial Relations**. Vol:29(1), 1990, s.128.

<sup>39</sup> Robert R. Sinclair, Loise E. Tetrick, "Social Exchange and union commitment: a comparison of union instrumentality and union support", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:16(6), 1995, s.671.

sürülmektedir. Hellgren ve Chirumbolo, üç farklı ülke örnekleminde sendikal desteğin iş güvencesizliğinden kaynaklanan ruh sağlığı sorunları ile ilişkisini araştırmıştır. İsveç örnekleminde sendikal desteğin sağlık sorunlarını azalttığı ortaya çıkmıştır<sup>40</sup>.

Sendikalara yönelik genel tutumlar ile özel tutumlar arasındaki ilişki, sendikalaşma açısından dikkate alınması gereken bir noktadır. Literatürde genel ve özel tutumların önemi anlaşılmış, ancak bu iki tutum arasındaki olası nedensel ilişki incelenmemiştir. Az sayıda araştırmada genel tutumlar, özel tutumlar ile yetkili sendika için oy verme arasında biçimleyici değişken olarak değerlendirilmiş, fakat genel ve özel tutumlar arasında etkileşim bulunamamıştır. Park vd., sendika üyesi olmayan işçilerin, işyerindeki sendika hakkında doğrudan deneyimleri olmadığı için özel tutumlarını şekillendirmekte genel tutumlarından etkileneceklerini belirtmektedir. Bu durumda genel tutumlar, özel tutumların önemli bir belirleyicisi olarak görülmelidir. Araştırma sonuçlarına göre, genel tutumlar özel tutumları pozitif yönde etkilemektedir. Ancak bu araştırmada özel tutumların genel tutumları etkilemediği tespit edilmiştir<sup>41</sup>.

Araştırma bulgularına göre, sendikalara yönelik genel ve özel tutumların her ikisi de işçilerin işletmedeki yetkili sendika için oy verme eğilimleri ve sendika üyesi olmalarını etkilemektedir. Sendikalaşma ile ilgili rasyonel seçim kuramına göre, bireyler sendika üyeliğinin sağladığı kazançlar ile maliyetler arasında bir karşılaştırma yaparak karar vermektedir. Bu karşılaştırmanın yapılmasında sendikalara yönelik tutumların önemli etkisi bulunmaktadır. Ayrıca sendikalara yönelik tutumların istikrarlı olduğu belirtilmektedir. Örneğin Getman vd., 33 yetkili sendika seçiminde, sadece sendikalara yönelik tutumları temel alarak oylama sonuçlarının %79'unu doğru tahmin etmiştir. Bununla birlikte, hem sendika hem de yönetimin yoğun ve bazen de yasadışı kampanyalarına rağmen, işçilerin baştaki tutumlarına göre oylarını kullandıklarını tespit etmişlerdir<sup>42</sup>. Kısaca, sendikalara yönelik tutumlar zor değişmekte ve yetkili sendika oylamasında etkili olmaktadır. Sendikalara yönelik tutumların sendika oylaması üzerindeki etkileri, başka araştırmalarda da ele alınmıştır.

Youngblood vd., sendikal tutumları dikkate alan bir sendikalaşma modeli geliştirmiştir. Sendikalaşma modelinde yer alan değişkenler, iş çevresi (genel iş doyumu), sendika araçsallığı algısı, sendika imajı ve başka kişilerin sendikalar ile

---

<sup>40</sup> Johnny Hellgren, Antonio Chirumbolo, "Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being?", **Economic and Industrial Democracy**. Vol:24(2), 2003, 271.

<sup>41</sup> Heejon Park, Patrick P. McHugh, Matthew M. Bodah, "Revisiting general and specific union beliefs: The union-voting intentions of professionals", **Industrial Relations**. Vol:45(2), 2006, s.284.

<sup>42</sup> J. Getman, S. Goldberg, J. Herman, **Union representation elections: Law and reality**. New York, Russell Sage, 1976'dan aktaran Barling, Kelloway, Bremermann, 1991, s.725.

İlgili düşünceleri yani öznel normlar şeklindedir. Araştırmacılar, bu değişkenleri yetkili sendika için oy verme isteği ile ilişkilendirerek analiz etmektedir. İş doyumu düşük olan kişiler için, sendikanın araçsallığını algılama, sendika için oy verme isteğini arttırmaktadır. Ancak sendika imajı işçilerin gözünde olumlu değilse, oylamada olumsuz sonuç alma ihtimali artmaktadır. Öznel normlar da oy verme davranışı üzerinde etkili bir değişken olarak tespit edilmiştir. Bu araştırma, sendikalara yönelik genel ve özel tutumların sendika için oy verme eğilimi üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca demografik faktörlerin tek başına sendikalaşmayı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır<sup>43</sup>.

Sendikalara yönelik tutumlar, yetkili sendika için oy vermeyi etkilediği gibi, sendika üyesi olma isteğini de etkilemektedir. Sendikalara yönelik tutum ve sendikaya üye olma isteği ölçekleri arasındaki korelasyon, iş türlerine göre farklı işçiler için pozitif yönde bulunmuştur. Ayrıca, tutumlar ile üye olma isteği arasındaki korelasyon cinsiyet, etnik köken, yaş ve diğer demografik değişkenlere odaklanan araştırmalarda da istikrarlı durumunu sürdürmektedir<sup>44</sup>. Nitekim Barling vd., sendika üyesi olmayan 143 üniversite öğrencisi ile 59 lise öğrencisi üzerinde, öğrencilerin sendikalara yönelik tutumları ile sendika üyesi olma isteği arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca sendikalara yönelik tutumlar, sendika üyesi olma isteğinin önemli bir belirleyicisi olarak tespit edilmiştir<sup>45</sup>.

Öğrenciler üzerinde yapılan diğer bir çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Lahuis ve Mellor, 1245 kolej öğrencisinin katılımcı olduğu bir örnekleme, sendikalara yönelik olumlu ve olumsuz tutumlar ile sendika üyesi olma isteği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sendikalara yönelik olumsuz tutumlar ile sendika üyesi olma isteği arasında negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Sendikalara yönelik olumlu tutumların sendika üyesi olma isteği üzerinde pozitif yönlü güçlü bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır<sup>46</sup>. Yukarıda özetlenen araştırmalar tutum-davranış eğilimi ilişkisini destekleyen içeriktedir. Bireylerin sendikalara yönelik olumlu veya olumsuz tutumları, sendika üyesi olma davranışını etkilemektedir. Ayrıca tutumların zor değişen yapısından dolayı, öğrenciler üzerinde araştırmalar yapıldığı anlaşılmaktadır.

---

<sup>43</sup> Stuart A. Youngblood, Angelo S. DeNisi, Julie L. Molleston, William H. Mobley, "The impact of work environment, instrumentality beliefs, perceived labor union image, and subjective forms on union voting intentions", **The Academy of Management Journal**. Vol:27(3), 1984, s.585-586.

<sup>44</sup> David M. Lahuis, Steven Mellor, "Antiunion and prounion attitudes as predictors of college students' willingness to join a union", **The Journal of Psychology**. Vol:135(6), 2001, s.663.

<sup>45</sup> Barling, Kelloway, Bremermann, 1991, s.730.

<sup>46</sup> Lahuis, Mellor, 2001, s.663.

### 3. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, çalışanlar ile ilgili kararlar bireylerin niteliklerinden veya iş performanslarından ziyade, cinsiyete, yani atfedilmiş bir özelliğe dayalı olarak alındığı zaman ortaya çıkmaktadır<sup>47</sup>. Çalışma yaşamında çoğunlukla kadınlar cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Örneğin kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları, mesleğinde terfi ettirilme imkânını kısıtlamaktadır. Bu eğilim bugün kadınlara yönelik ayrımcılığın esası olan “cam tavan” kavramını ortaya çıkarmıştır. Kadınların, organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller, “cam tavan” olarak adlandırılmaktadır<sup>48</sup>. Cam tavan gerçeği araştırmalar ile doğrulanmıştır.

Eyuboğlu vd., üç bankada cinsiyet ayrımcılığının çeşitli biçimlerine maruz kalmayı araştırmıştır. Bulgulara göre, bankacılık sektöründe cinsiyet ayrımcılığının en dikkati çeken noktası, kadın çalışanların yönetim kademelerinin üst noktalarına yükselememesidir. Kadınların örgüt içinde yükselememelerinin önündeki en önemli engel, en üst kademelerde, karar odaklarında yalnızca erkeklerin yer almasıdır. Kadınlar, kadın olmaktan dolayı karşılaştıkları sorunları karar kademelerinde dile getirecekleri hemcinsleri olmadığı için, bu derecede dezavantajlı konumda olmaktadır<sup>49</sup>.

Anafarta vd., konaklama işletmelerindeki kadın yöneticilerin kariyer engelleri ve cam tavanın varlığına ilişkin algılamalarını incelemiştir. Bulgular, konaklama işletmelerindeki kadın yöneticilerin cam tavanın varlığını tüm soğukluğu ile hissettiklerini ortaya koymuştur. Çoklu regresyon analizi sonucunda, basamaklıp yargılar, ayrımcılık, rol çatışması ve rehberden yoksun olma temel kariyer engelleri olarak saptanmıştır. Araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin, ücret, eğitim ve terfi olanakları açısından daha fazla ayrımcılığa uğradıkları algısına sahip oldukları bulunmuştur<sup>50</sup>.

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, bireyin bir cinsiyete üyeliği nedeniyle kendisine farklı veya adaletsiz davranıldığı yönündeki algılamasıdır. Bireyler cinsiyet ayrımcılığını algıladıklarında, kendi cinsiyetlerindeki kişilerin diğer cinsiyetteki çalışanlara göre iş açısından sistematik olarak dezavantajlı olduğuna inanmaktadır.

<sup>47</sup> Barbara Gutek, Groff Aaron, Anne Tsui, “Reactions to perceived sex discrimination”, **Human Relations**. Vol:49(6), 1996, s.791.

<sup>48</sup> Serpil Aytaç, Mustafa Sevuçtekin, Özlem Işığçok, Nuran Bayram, Selver Yıldız, Kadir Yasin Eryiğit, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**. TİSK, Yayın No: 219, 2002, s.27.

<sup>49</sup> Dilek Eyuboğlu, Gülten İncir, Nurdan A. Ilgaz, Erdemir Fidan, Yücel İnce, Yasemin Yoğunboy, **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. T.C. Başbakanın Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000, s.31 ve 135.

<sup>50</sup> Nilgün Anafarta, Fulya Sarvan, Nuray Yapıcı, “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**. 15, 2008, s.111.



Bireyler cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını değerlendirmek için sosyal karşılaştırmalardan faydalanmaktadır. Sosyal karşılaştırma, ücret artışları veya terfiler gibi elde edilebilecek muhtemel çıktı ve/veya işlemler hakkında bilgi sağlamaktadır. Toplu yoksunluk kuramı, birinin grubu adına hissettiği sorunlar ve bu sorunlara gösterdiği kızgınlık ve doyumсуuzluk gibi tepkileri açıklamaktadır. Toplu yoksunluk kuramına uygun olarak, cinsiyetleri nedeniyle örgütlerinin ayrımcılığını algılayan kadınlar duygularını, azalan öz yeterlilik gibi somut yollarla göstermektedir<sup>51</sup>.

Bu durumda algılanan cinsiyet ayrımcılığının iş tutumları üzerinde etkisi olabileceği anlaşılmaktadır. Gutek vd., algılanan cinsiyet ayrımcılığının olumlu iş tepkileri (düşük iş çatışması, yüksek işe bağlılık) ile ters yönde ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Araştırma bulgularına göre, kadınlar için algılanan cinsiyet ayrımcılığı önemli iş tutumları ile ilişkilidir. Aynı durum erkeklerde ortaya çıkmamış, algılanan cinsiyet ayrımcılığı sadece azalan güç ve statü ile ilişkili bulunmuştur<sup>52</sup>. Algılanan cinsiyet ayrımcılığının kadınlar için iş tutumlarını etkilemesi, sendikalara duydukları ilginin de artmasına neden olabilecektir. Sendikalaşma ile ilgili engellenme-saldırganlık kuramı, bireylerin işlerindeki doyumсуuzluk ve engellenme nedeniyle, sendika üyesi olduklarına işaret etmektedir. Buna göre, kadınlar cinsiyetleri nedeniyle engellendiklerini düşündükleri ölçüde, hem tepki olarak hem de bu durumu iyileştirmek üzere sendika üyesi olma isteklerinin artacağı ileri sürülebilir. Ancak kadınların sendikalarda da ayrımcılığa uğrayabileceği belirtilmelidir.

#### 4. Kadınların Sendikalaşması

Kadınlar ve sendikalar arasındaki ilişki genel olarak sorunlu bir alan olarak görülmektedir. Sendikaların kadınlara yönelik geleneksel yapıyı destekleyerek, erkek egemen istihdam yapısını sürdürmeye çalıştıkları vurgulanmaktadır. Bu bağlamda öncelikle kadınların işgücü piyasasındaki durumlarına değinilmelidir. Kadınların işgücü piyasasındaki durumları ile ilgili olarak üç dönemden söz edilebilir. İlk dönemde, tüm aile bireyleri ev endüstrilerinde üretim sürecinde yer almaktayken, büyük endüstrilerin kurulmasıyla erkekler fabrika işçisi konumuna girmiş, kadınlar ise ya giderek önem yitiren ev endüstrilerinde yer almaya devam etmiş ya da gelir getirici faaliyetlerin dışına itilmiştir. İkinci dönem 1970'lerde ortaya çıkan ihracat yönelimli üretim bölgelerinde kurulu fabrikalarda ağırlıklı kadın emeğinin kullanılması ve kadın istihdamının artmasıdır. Son dönem, işgücünün feminizasyonu olarak adlandırılmakta ve kadınlar için güvencesiz, enformel çalışma biçimlerine işaret etmektedir<sup>53</sup>.

<sup>51</sup> Gutek, Aaron, Tsui,1996, s.791.

<sup>52</sup> Gutek, Aaron, Tsui,1996, s.809.

<sup>53</sup> Gülay Toksöz, "Neoliberal Piyasa ve Muhafazakar Aile Kısılcacında Türkiye'de Kadın Emeği", **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm**. Der. Nergis

Enformel kadın çalışanlar hem işe alma ve istihdamda ayrımcılık, hem de toplumsal rollerin yeniden üretilmesiyle karşı karşıyadır. Bu nedenle, artan yoksulluk ve yoksunluktan en çok kadın işgücü etkilenmektedir. Enformelleşme, demokrasinin doğuşuna temel oluşturan insan hakları sözleşmeleri, işçi sınıfının mücadelesi, yurttaşlık bilinci, demokratik kurumların oluşumu ve sosyal hakların tanınmasıyla karşıtlıklar içermektedir<sup>54</sup>. Son dönem değerlendirildiğinde koşulların kadınların sendika üyesi olma eğilimini hem arttırabilecek hem de azaltabilecek potansiyel gösterdiği söylenebilir. Kadınların sendika üyesi olma isteği iş ve ücret doyumu düşüklüğü ile karşılaştıkları ayrımcılık gibi nedenlerle artabileceği gibi, enformel istihdam edilenlere sendikaların ulaşamaması nedeniyle bu potansiyel gerçekleşmeyebilecektir.

Ancak literatürde kadınların genel olarak sendikalara çeşitli etmenler nedeniyle düşük düzeyde ilgi gösterdiği görüşü yaygındır. Bu görüş, sendikalaşma oranlarının düşüklüğünü kadınlara yükleme özelliği göstermektedir. Örneğin kadınların aile sorumlulukları nedeniyle sendika üyesi olmadıkları, sendika üyesi olsalar bile, sendikal faaliyetlere yeterince katılmadıkları ileri sürülmektedir. Başka bir görüş ise, kadınların hak arama konusunda erkeklere göre daha pasif olduğu ve bu tür eylemlere daha az başvurduğu şeklindedir. Kadınların sendikalara düşük ilgi gösterip göstermediğinin belirlenmesi, onların sendikalara yönelik tutumları ve sendika üyesi olma istekleri değerlendirilerek ortaya çıkarılabilir.

Kadınların sendikalara daha düşük ilgi gösterdiği ileri sürülmesine karşın, bazı ülkelerde kadınların erkeklerle aynı ve hatta daha yüksek oranda sendika üyesi olduğu görülmektedir. Örneğin Kanada, İngiltere ve İrlanda'da erkek ve kadın sendikalaşma oranları eşit düzeyde iken, İsveç, Norveç ve Finlandiya'da kadınların sendikalaşma oranları daha yüksektir. Fakat bu ülkeler için sendika içi ayrımcılık durumu dikkate alınmalıdır. Gelişmiş ülkeler dışında ise, kadınların sendikalaşma oranlarının erkeklerden daha düşük olduğu görülmektedir. Brezilya, Mısır, Morityus ve Filipinler gibi ülkelerde erkeklerin sendikalaşma oranları daha yüksektir<sup>55</sup>. Türkiye'de Ocak 2007'de 3.043.732 olan sendika üyesinin %15,2'sinin kadın olduğu görülmektedir<sup>56</sup>. Buna göre yaklaşık 456.000 sendikalı kadın bulunmaktadır. Ülkemizde kadınların sendikalaşması hakkında fikir vermesi açısından işçi sendikalarının zorunlu organlarında görev alan yöneticilerin cinsiyet dağılımı da incelenebilir. İşçi sendikalarında 87 erkek başkana karşılık 7 kadın başkan

---

Mütevelloğlu, Sinan Sönmez, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, No:234, İstanbul, 2009, s.205-206.

<sup>54</sup> Tijen Erdut, "İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü", **Çalışma ve Toplum**. 2005/3, s.12 ve 46.

<sup>55</sup> International Labour Office, **Equality at work: Tackling the challenges**. International Labour Conference 96th Session: Report I(B), 2007, s.86.

<sup>56</sup> Betül Urhan, "Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri", **Çalışma ve Toplum**. 2009/2, s.88.

bulunmaktadır. Yönetim, denetim ve disiplin kurulları üyeliği topluca değerlendirildiğinde ise 1005 erkeğe karşılık, 103 kadın üye olduğu anlaşılmaktadır<sup>57</sup>.

Yukarıdaki verilerden anlaşılacağı üzere, birçok ülkede kadınların sendikalaşma oranlarının düşüklüğünün yanı sıra, sendikal faaliyetlere katılımları da yetersizdir. Koray bankacılık, tekstil ve ticaret-büro işkolunda çalışan kadınların çalışma koşulları, çalışmaya bakış açıları, sendika ile ilişkiler ve siyasete olan ilgilerini incelemiştir. Örneklem 347 sendika üyesi kadın işçiden oluşmaktadır. Araştırma sonuçları, sendikalı kadınların sendikayla ilişkilerinde sınırlı ilgi, sınırlı bilgi ve sınırlı iletişim bulunduğunu ortaya koymuştur<sup>58</sup>. Araştırma sonuçları, kadınların sendikalaşma oranlarının ve sendikal katılımlarının genellikle erkeklere göre daha düşük olduğunu göstermektedir.

Schur ve Kruse, ABD’de özel sektörde çalışan kadınların sendikalaşma oranlarının erkeklerden daha düşük olduğunu belirterek, kadınların sendikalara daha az ilgi gösterip göstermediği veya kadınların sendikalaşma sürecinde engellerle karşılaşmış karşılaşmadığını, yani sorunun kadınlardan mı, yoksa başka nedenlerden mi kaynaklandığını araştırmıştır. Sonuçlara göre, özel sektörde çalışan sendika üyesi olmayan kadınlar, üye olmayan erkeklere göre, sendikalara üyelik konusunda daha istekli bulunmuştur. Buna göre, araştırmaya katılan kadınlar sendikanın başarabilecekleri konusunda, erkeklere göre daha fazla iyimserlik göstermektedir. Araştırmacılar, kadınların sendikalara yönelik olumlu tutumlarına karşın, sendikalaşma açısından yeterli fırsatları olmadığı sonucuna ulaşmıştır<sup>59</sup>.

Leigh ve Hills, sendikalaşmış geleneksel sektörler dışındaki sektörlerde sendikaların gelişim potansiyelini erkek ve kadınlar açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda, kadınların bu sektörlerdeki düşük sendikalaşma oranlarının kendi ilgisizliklerinden kaynaklanmadığı ortaya çıkmıştır. Çünkü bu sektörlerdeki kadınlar sendika temsiline olumlu yaklaşmaktadır. Araştırmacılar kadınların sendikalaşma oranlarındaki düşüklük için iki açıklama yapmaktadırlar. İlk olarak, yönetimin sendika karşıtı olmasını, ikinci olarak ise, sendikacıların kadınları örgütlemeyi maliyetli bulabileceklerini ileri sürmektedirler. Kadınların yüksek işten ayrılma oranları ve genellikle küçük işletmelerde istihdam edilmeleri, örgütlemeyi zorlaştırabilmektedir<sup>60</sup>.

---

<sup>57</sup> <http://www.cgm.gov.tr>, (19.01.2009)

<sup>58</sup> Meryem Koray, **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:23, İzmir, 1993, s.103-122.

<sup>59</sup> Lisa A. Schur, Douglas L. Kruse, “Gender differences in attitudes toward unions”, **Industrial and Labor Relations Review**. Vol:46(1), 1992, s.89.

<sup>60</sup> Duane E. Leigh, Stephen M. Hills, “Male-female differences in the potential for union growth outside traditionally unionized industries”, **Journal of Labor Research**. Vol:13(2), 1987, s.141.

Yates, Kanada’da kadınların sendikalaşması ile ilgili yanlış olduğunu ileri sürdüğü kanıları araştırmıştır. Buna göre, kadınların sendikaları erkekler kadar desteklemediği kanısının yanlış olduğunu ileri sürmektedir. Erkek işçi ağırlıklı ve kadın işçi ağırlıklı işletmelerde yetkili sendika oylaması sonuçlarını inceleyerek, kadınların sendikalara verdikleri desteği göstermiştir. Sendikaların örgütlenme açısından kadın işçi ağırlıklı işletmelerde %13 daha başarılı olduğu belirlenmiştir. Bu yöntem ile kadınları birey olarak değil, toplu olarak değerlendirme imkânı doğmaktadır<sup>61</sup>.

Benzer bir duruma, Bangladeş ve Hindistan’da yapılan “İş Güvencesi Anketi” bulgularında rastlanmaktadır. Buna göre, örnekleme kadınların erkeklerle göre sendikalara yönelik olarak daha pozitif bir düşünceye sahip oldukları ortaya çıkmıştır<sup>62</sup>. Farber, ABD’de sendika üyesi olmayan kişilerden oluşan çok geniş bir örnekleme, yaşlı işçilerin düşük oranda sendika temsili isteğine karşın, beyaz olmayanlar ve kadınların sendikaları daha çok istediklerini belirlemiştir<sup>63</sup>. Sendikalara yönelik olumlu tutumlar, bireylerin sendika üyesi olma isteğini arttırmaktadır. Ancak kadınlar için sendikaya üye olma, çeşitli nedenlerle gerçekleşmeyebilmektedir. Bazı araştırmalarda kadınların sendikaları etkin görmedikleri ve bu nedenle üye olmadıkları gibi etmenler belirlenmiştir.

Örneğin Walters, İngiltere’de kısmi süreli istihdam edilen kadınların sendikalara yönelik tutumlarını incelemiştir. Perakende sektöründe çalışan 50 kadınla yapılan görüşmelerde, kısmi süreli istihdam edilen kadınlar arasında sendika üyeliği oranının neden tam süreli istihdam edilen kadınlardan düşük olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır. Görüşmeler sonucunda, sendika üyesi olmayan kadınların, sendika üyesi olma düşüncesine tamamen açık oldukları ortaya çıkmıştır. Ancak işyerlerindeki sendikanın etkin olmadığını düşündükleri için üye olmadıklarını belirtmektedirler. Ayrıca kadınların çoğunluğu genel olarak sendikalara karşı olumlu tutumlar taşımakta ve sendikaların işçileri korumak için gerekli ve önemli olduğunu ifade etmektedir. Araştırmada kadınların sendikalara yönelik tutumlarının iki kategoride değerlendirilebileceği belirtilmektedir. İlk grup kadın, sendikal hareket konusunda herhangi bir eleştiri yapmamakta, ancak sendikaların güç kaybettiğini ve sendikaların daha güçlü olması gerektiğini belirtmektedir. İkinci grup ise, sendikalara yönelik olumlu tutumlara sahip olmakla birlikte, bir takım eleştiriler yapmaktadır. Temel eleştirileri, toplu eyleme karşı olmamakla birlikte, sendikal militanlığa yöneliktir<sup>64</sup>. Bu araştırma sonucunda, kısmi

---

<sup>61</sup> Charlotte Yates, “Challenging misconceptions about organizing women into unions”, **Gender, Work and Organization**. Vol:13(6), 2006, s.

<sup>62</sup> ILO, “Söz ve Temsil Güvencesi”, Çev. Ceren Uzel, **Sendikal Notlar**. 2006, s.129.

<sup>63</sup> Henry S. Farber, “Trends in worker demand for union representation”, **The American Economic Review**. Vol:79(2), 1989, s.167.

<sup>64</sup> Sally Walters, “Female part-time workers attitudes to trade unions in Britain”, **British Journal of Industrial Relations**. Vol:40(1), 2002, s.61-62.

sürelî istihdam edilen kadınlar içinde sendikalara yönelik tutumların sendika üyesi olma isteğini etkilediği belirlenmiştir. Örneklemedeki kadınların rasyonel seçim kuramına göre hareket ederek, sendika üyesi olmadıkları ileri sürülebilir. Çünkü sendikaların haklarını korumakta etkin olmadığını değerlendirmekte ve buna karşılık sendika üyelik aidatı ödemek istememektedirler.

Ülkemizde yapılan bir araştırmada kadınların sendikalara yönelik araçsal bakışları ortaya çıkmıştır. Toksöz ve Erdoğan, kadın sendikacıların profilini ortaya çıkarmayı amaçladıkları araştırmalarında, 141 kadına anket uygulamış ve 14 sendika yöneticisi kadınla derinlemesine görüşmeler yapmıştır. Araştırmada kadınların sendikalara bakışı ile beklentileri incelenmiştir ve sonuçlar sendikalara yönelik araçsal bakışa işaret etmektedir. Eğitimden sonra en önemli beklentiler, sosyal hakları ve ücretleri arttırmak olarak tespit edilmiştir<sup>65</sup>. Kısaca, kadınlar sendika üyeliğinin kazançları ve maliyetleri konusunda değerlendirme yapmaktadır.

Bu değerlendirme sonucunda kadınlar için bazı engellerin ortadan kalkması durumunda sendika üyeliğine yakın oldukları ileri sürülebilir. Nitekim Urhan, 411 sendika üyesi olan ve üye olmayan işçi ile yaptığı araştırma sonucunda, kadın işçilerin sendika üyeliği konusunda erkeklere göre daha istekli olduğu ortaya çıkmıştır. Sendikaya üye olmalarına engel olan neden veya nedenler ortadan kalkmış olsaydı, sendikaya üye olmak isteyen erkeklerin oranı %66,7 iken, kadınlar için bu oran %83,3 olarak belirlenmiştir<sup>66</sup>. Buraya kadar yapılan kuramsal açıklamalardan sonra araştırmamızın hipotezleri açıklanacaktır.

## 5. Hipotezler

Literatür taramasından elde edilen bilgilere göre, kadınların sendikalara yönelik tutumlarının erkeklerden farklı olmadığı ileri sürülebilir. Hatta bazı araştırmalarda kadınların erkeklerden daha fazla oranda sendika üyesi olmak istediği ortaya çıkmıştır. Bunun için çalışmada, erkek ve kadın üniversite öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumlarında ve sendika üyesi olma isteklerinde farklılık olup olmadığı araştırılacaktır. Lise ve üniversite öğrencileri, sendikalara üye olma isteği ve sendikalara yönelik tutumlar konusunda önemli bir örneklemdir. Çünkü gençlerin sendikalaşma ile ilgili bilgileri çoğunlukla yeterli bulunmamaktadır. Sendikalara yönelik tutumlar, anne ve baba, arkadaşlar, çalışma arkadaşları ve üstler gibi kaynaklar tarafından biçimlendirilmektedir. Ayrıca kadın öğrenciler genellikle aile sorumluluğu gibi sendikal faaliyetleri engelleyen etmenlerden uzak bulunmaktadır. Son olarak üniversite öğrencilerinin geleceğin yöneticileri veya beyaz yakalı çalışanları olacağı dikkate alınmalıdır. Böyle bir grubun sendikalara

---

<sup>65</sup> Gülay Toksöz, Seyhan Erdoğan, **Sendikacı Kadın Kimliği**. İmge Kitabevi, Ankara, 1998, s.127.

<sup>66</sup> Betül Urhan, "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", **Çalışma ve Toplum**. 2005/1, s.76.

yönelik tutumları, sendikal hareketi etkileyebilecek bir nitelik taşımaktadır. Buna göre ilk hipotezimiz;

H<sub>1</sub>: Erkek ve kadın öğrenciler arasında sendikalara yönelik tutumlar açısından farklılık yoktur.

Literatürde bazı araştırmalarda kadınların en az erkekler kadar sendika üyesi olma isteği bulunduğu belirlenmiştir. Bunun için kadın ve erkek öğrenciler arasında sendika üyesi olma isteği açısından farklılık olup olmadığı incelenecektir.

H<sub>2</sub>: Erkek ve kadın öğrenciler arasında sendika üyesi olma isteği açısından farklılık yoktur.

Literatürde sendikalara yönelik tutumların doğrudan sendika üyesi olma isteğini etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada, kadın ve erkek öğrenciler için sendikalara yönelik tutumların sendika üyesi olma isteğini pozitif yönde etkilediği ileri sürülmektedir. Ayrıca algılanan cinsiyet ayrımcılığı, çalışma koşullarını iyileştirmek üzere sendikaya üye olma isteğini arttırabilecektir. Buna göre erkek ve kadın öğrenciler için ayrı ayrı hipotezlerimiz şöyledir:

H<sub>3</sub>: Erkek öğrencilerin sendikalara yönelik olumlu tutumları ve algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı arttıkça, sendika üyesi olma istekleri artmaktadır.

H<sub>4</sub>: Kadın öğrencilerin sendikalara yönelik olumlu tutumları ve algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı arttıkça, sendika üyesi olma istekleri artmaktadır.

## 6. Yöntem

### 6.1. Veri Toplama Araçları

*Sendikalara Yönelik Tutumlar*: Deshpande ve Fiorito'nun<sup>67</sup> sendika imajı ölçeğindeki 12 soru öğrencilere göre uyarlanarak kullanılmıştır. Örnek sorular şu şekildedir: “Sendikaların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum”, “Sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum”, “Sendikaların çalışanların terfi şansını arttırdığına inanıyorum”. Sorular, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5’li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır.

*Sendika Üyesi Olma İsteği*: Sendika üyesi olma isteği 4 soru ile araştırılmıştır. Sorular Wagar ve Rahman<sup>68</sup> ile Lahuis ve Mellor’un<sup>69</sup> araştırmalarından uyarlanmıştır. Sorular “Çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği işletmedeki işi kabul ederim”, “Çalışanların bir sendikaya üye olmasını gerektiren bir işi kabul etmem”, “Bir iş ararken, çalışanların bir sendika tarafından temsil

---

<sup>67</sup> Satish Deshpande, Jack Fiorito, “Specific and general beliefs in union voting models”, **Academy of Management Journal**. Vol.32(4), 1989.

<sup>68</sup> T. H. Wagar, A. Rahman, “Determinants of union joining and voting intention: Evidence from Canadian high school students”, **Journal of Collective Negotiations in the Public Sector**. Vol:26, 1997.

<sup>69</sup> Lahuis, Mellor, 2001, s.668.

edildiği işletmelerden uzak dururum” ve “İhtiyaçlarımı ve gelecekteki işimi düşündüğümde, ileride bir sendikaya üye olmayı düşünürüm” şeklindedir. Sorular, 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5’li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır. Ölçekteki 2 ve 3 numaralı sorular ters çevrilerek kodlandıktan sonra analiz edilmiştir.

*Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı:* Sanchez ve Brock’un<sup>70</sup> araştırmasındaki 4 soru öğrenciler için uyarlanarak kullanılmıştır. Sorular İspanyol çalışanlara yönelik etnik ayrımcılığı ölçmeyi hedeflemektedir. Bunun için sorulardan araştırma amacımıza uygun olanlar seçilmiş ve uyarlanmıştır. Sorular “Çalışma yaşamında cinsiyetimin bazen bir engel oluşturabileceğini düşünüyorum”, “Cinsiyetimin kariyer ilerlememde olumsuz etkisi olabileceğini düşünüyorum”, “Çalışma yaşamında birçok kişinin cinsiyetle ilgili önyargıları olduğunu ve bana da bu önyargılar doğrultusunda davranacaklarını düşünüyorum”, “Çalışma yaşamında cinsiyetimden dolayı bazı faaliyetlerden dışlanabileceğimi düşünüyorum” şeklinde ve 1-Hiç Katılmıyorum 5-Tamamen Katılıyorum olmak üzere 5’li Likert ölçeğine göre cevaplanmaktadır.

Ankette kullanılan ölçek ve soru gruplarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısından yararlanılmıştır. Tablo 1’de görüldüğü gibi sendikalara yönelik tutumlar ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı ölçeklerinin güvenilirliği yüksek, sendika üyesi olma isteği ise kabul edilebilir sınırlar içinde güvenilirdir.

**Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları**

Ölçekler	Alpha Değeri
Sendikalara Yönelik Tutumlar	,91
Sendika Üyesi Olma İsteği	,69
Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı	,90

## 6.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde öğrenim gören 143’ü erkek, 188’i kız olan toplam 336 dördüncü sınıf üniversite öğrencisi oluşturmaktadır (5 kişi cinsiyet belirtmemiştir). Fakültede bulunan toplam 6 bölümün (İşletme, İktisat, Kamu Yönetimi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Maliye ve Ekonometri) tümünden öğrencilere ulaşılmış ve toplam 1843 dördüncü sınıf öğrencisinden 336 öğrenci çalışmaya dâhil olmuştur. Ders programları takip edilerek ders öncesi, öğretim üyesinden izin alınarak anket öğrencilere dağıtılmıştır. Öğrencilere anket çalışmasının amacı anlatılarak çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına bağlı olduğu belirtilmiş ve sonrasında, anket ile ilgili

<sup>70</sup> Juan I. Sanchez, Petra Brock, “Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity?”, **The Academy of Management Journal**. Vol:39(3), 1996.

bilgi verilmiştir. Anketler ortalama 7-10 dakikalık bir cevaplama süresi sonrasında toplanmıştır. Örneklemin demografik özellikleri Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2: Demografik Değişkenlerin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı**

Demografik Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)	Demografik Değişkenler	Sayı	Yüzde (%)
<b>Yaş</b>			<b>Çalışma Durumu</b>		
18-22 yaş	191	57,7	Hayır	294	88,8
23-27 yaş	140	42,3	Evet	37	11,2
28 ve yaş üstü	-	-	<b>Çalışıyorsa İstihdam Biçimi</b>		
<b>Cinsiyet</b>			Tam zamanlı	3	8,3
Erkek	143	43,2	Kısmi süreli	27	75
Kadın	188	56,8	Kısa süreli geçici işler	4	11,1
<b>Annenin Sendika Üyeliği</b>			Kendi işi	2	5,6
Evet	20	6	<b>Bölüm</b>		
Hayır	290	87,6	İktisat	63	19
Daha önce üyeydi	21	6,3	İşletme	52	15,7
<b>Babanın Sendika Üyeliği</b>			Maliye	57	17,2
Evet	54	16,3	Ekonometri	31	9,4
Hayır	240	72,5	Kamu Yönetimi	25	7,6
Daha önce üyeydi	37	11,2	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	103	31,1

Örneklem 143 erkek ve 188 kadından oluşmaktadır. Örneklemin yaş dağılımı üniversite öğrencisi olması itibarıyla çoğunlukla 18-22 yaş arasında toplanmaktadır. Öğrenciler arasında çalışanların sayısının çok az olduğu görülmekte, çalışanlar da genellikle öğrencilere yönelik sayılan kısmi süreli işlerde istihdam edilmektedir. Anne ve baba sendikal geçmiş açısından incelendiğinde, annelerin %12’sinin ve babaların %27’sinin sendika ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Annesi sendika üyeliği ile ilişkili olan 27 kadın öğrenciye karşılık 14 erkek öğrenci bulunmaktadır. Babası sendika üyeliği ile ilişkili olan 54 kadın öğrenci ve 37 erkek öğrenci vardır. Öğrencilerin büyük çoğunluğu için anne ve babanın sendikalarla ilişkisi olmadığı görülmektedir. Örneklemini oluşturan dördüncü sınıf öğrencilerinin çoğu Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde eğitim görmektedir. Ancak diğer bölümlerin öğrenci sayısına toplam olarak bakıldığında, 103 Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencisine karşılık, diğer öğrenciler 228 kişidir. 188 kadın öğrencinin 68’i Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü, 120’si diğer bölüm öğrencisidir.



## 7. Bulgular

Öncelikle erkek ve kadın öğrencilerin sendikalara yönelik tutumlarında farklılık olup olmadığı test edilmiştir. Bağımsız iki grup t-testi sonuçlarına göre erkek ve kadın öğrencilerin sendikalara yönelik tutumlarında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğrenciler sendikalara yönelik olarak daha yüksek, yani daha olumlu tutumlara sahiptir (Tablo 3). Buna göre  $H_1$  hipotezi desteklenmemiştir.

**Tablo 3: Erkek ve Kadın Öğrencilerin Sendikal Tutumlarının Karşılaştırılması**

Sendikalara Yönelik Tutumlar	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
			-3,9	261	,000
<b>Erkek</b>	2,9	,75			
<b>Kadın</b>	3,2	,59			

İkinci hipotezimiz, erkek ve kadın öğrenciler arasında sendika üyesi olma isteği açısından farklılık olmadığı yönündedir. Bağımsız iki grup t-testi sonuçlarına göre sendikaya üye olma isteği açısından farklılık bulunmamaktadır (Tablo 4).  $H_2$  hipotezi desteklenmiştir.

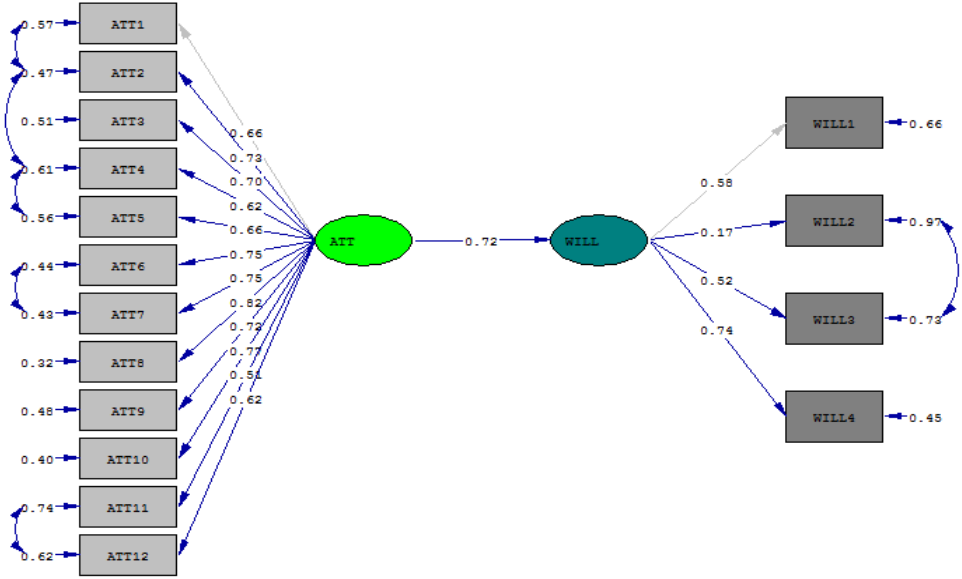
**Tablo 4: Erkek ve Kadın Öğrencilerin Sendika Üyesi Olma İsteğinin Karşılaştırılması**

Sendika Üyesi Olma İsteği	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
			-,42	329	,67
<b>Erkek</b>	3,49	,71			
<b>Kadın</b>	3,52	,70			

Araştırmada ileri sürülen  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri, yapısal eşitlik modeli (YEM) aracılığıyla test edilmiştir. Sendika üyesi olma isteği üzerindeki sendikalara yönelik tutumlar ve algılanan cinsiyet ayrımcılığı etkisi bütün olarak Lisrel 8.54 programı aracılığıyla ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Modelde, ölçüm ve yapısal eşitlik modeli birlikte, yani tek aşamalı analiz yöntemi benimsenmiştir. Modelin hesaplanmasında, kovaryans matrisine göre en çok olabilirlik metodu izlenmiştir.

Erkek öğrenciler için sendikalara yönelik tutumlar ile algılanan cinsiyet ayrımcılığının, sendika üyesi olma isteği üzerindeki etkisi modelinde, algılanan cinsiyet ayrımcılığının sendika üyesi olma üzerindeki etkisi anlamlı olmadığı için modelden çıkarılmıştır. Modelde sendikalara yönelik tutumların (ATT) sendika üyesi olma isteği (WILL) üzerindeki etkisi araştırılmıştır (Şekil 1).

**Şekil 1: Erkek Öğrenciler için Sendikalara Yönelik Tutumların Sendika Üyesi Olma İsteği Üzerindeki Etkisi (Standardize edilmiş çözümlene değerleri)**



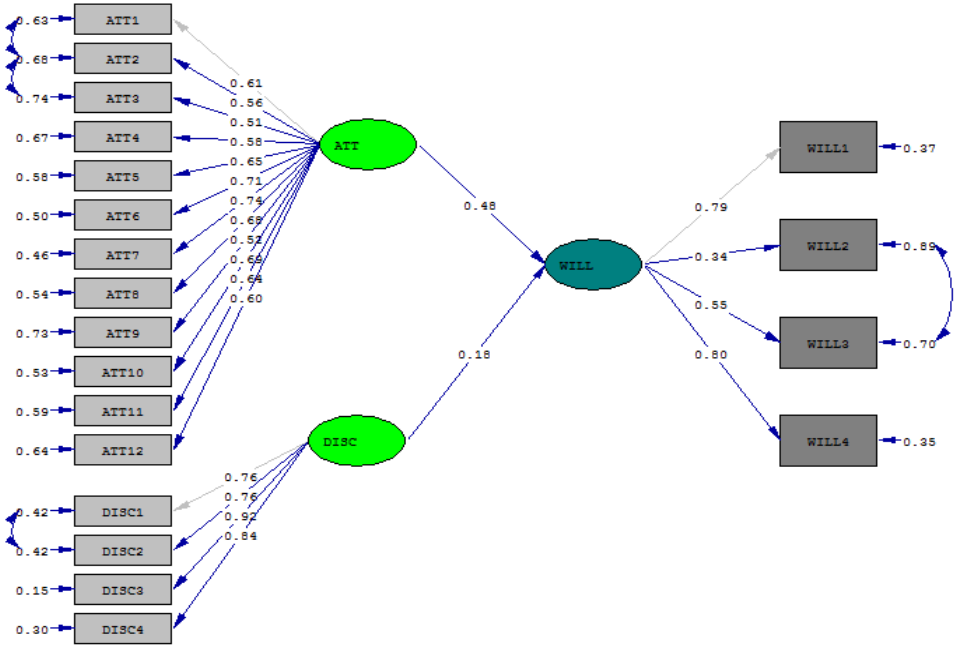
Chi-Square=200.11, df=97, P-value=0.00000, RMSEA=0.087

Model için  $X^2$  değerinin serbestlik derecesine oranı 2.06 olarak bulunmuştur. Bu oran kabul edilebilir uyumu göstermektedir. Diğer uyum kriterlerinin çoğunda kabul edilebilir uyum sağlanmıştır. RMSEA (.08) ve CFI (.96) olarak kabul edilebilir uyumu göstermektedir. GFI (.85) ise kabul edilebilir sınırlar dışındadır. Erkek öğrenciler için sadece sendikalara yönelik tutumların, sendika üyesi olma isteği üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu etkinin güçlü olduğu belirtilmelidir(0.72)<sup>71</sup>.

İkinci modelimizde kadın öğrenciler için sendikalara yönelik tutumlar (ATT) ile algılanan cinsiyet ayrımcılığının (DISC) sendika üyesi olma isteği (WILL) üzerindeki etkisi modelinde tüm ilişkiler anlamlı bulunmuştur (Şekil 2).

**Şekil 2: Kadın Öğrenciler için Sendikalara Yönelik Tutumlar ile Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sendika Üyesi Olma İsteği Üzerindeki Etkisi (Standardize edilmiş çözümlene değerleri)**

<sup>71</sup> Uyum kriterleri için bkz. Ömer Faruk Şimşek, **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**. Ekinoks Yayınları, 2007, s.14.



Modelin  $X^2$  değerinin serbestlik derecesine oranı 1.8 olarak bulunmuştur. Bu oran iyi uyumu göstermektedir. RMSEA (.06) ve CFI (.95) olarak kabul edilebilir uyumu göstermektedir. GFI (.86) ise kabul edilebilir sınırlar dışındadır. Kadın öğrenciler için sendikalara yönelik tutumlar sendika üyesi olma isteğini pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir(0.48). Ayrıca algılanan cinsiyet ayrımcılığı da, sendika üyesi olma isteğini pozitif yönde orta düzeyde etkilemektedir(0.18).

## Sonuç

Üniversite öğrencileri arasında yapılan araştırma sonucunda, kadınların da en az erkekler kadar hatta daha fazla sendikalarla ilgilendiği ortaya çıkmıştır. Örnekleme kadın öğrenciler, sendikalara karşı erkeklerden daha olumlu tutumlara sahiptir. Ayrıca sendika üyesi olma isteği açısından, erkek ve kadın öğrenciler arasında farklılık bulunmamaktadır. Bu durumda örnekleme kadın öğrenciler çalışma yaşamında sendika üyesi olmaya yatkın çalışanlar olarak değerlendirilebilir. Ancak kadınların sendikalaşma oranlarının genel olarak düşük olduğu bilinmektedir. Bu durumda kadınların sendikalaşma oranlarındaki düşüklüğü onların ilgisizliklerinde değil, başka faktörlerde aramak gerekmektedir. Örneğin sendikaların kadınlara yönelik faaliyetlerinin yetersiz olması, aile sorumluluklarının rolü, cinsiyet ayrımcılığı gibi etmenler araştırılabilir.

Kuramsal açıdan olumlu tutumları davranış boyutunun takip ettiği ileri sürülmektedir. Buna göre, sendikalara yönelik tutumlar sendika üyesi olma isteğini etkileyecektir. Araştırma sonuçlarına göre, erkek ve kadın öğrenciler için, tutum-davranış eğilimi yaklaşımının geçerli olabileceği anlaşılmaktadır. Her iki örneklem grubu için de, sendikalara yönelik olumlu tutumlar, sendika üyesi olma isteğini arttırmaktadır. Buna göre sendikalar, muhtemel üyelerin tutumlarını etkileme yolları geliştirmelidir. Bunun için, topluma yönelik iletişim faaliyetlerine önem verilmelidir. Örneğin sendikaların üyelerinin çıkarlarını korumak için yaptıkları faaliyetler çeşitli iletişim araçları ile duyurularak, çalışanların sendikalara araçsal bakışları desteklenebilir. Ancak sendikalaşmayı etkileyen tek faktörün sendikalara yönelik tutumlar olmadığı da gözden kaçırılmamalıdır. Örnek olarak kadınların sendikalara yönelik olumlu tutumlarına rağmen, sendikalaşma oranlarının düşüklüğü gösterilebilir.

Erkekler için cinsiyet ayrımcılığı, sendika üyesi olmayı etkileyen anlamlı bir değişken olarak tespit edilmemiştir. Fakat cinsiyet ayrımcılığına maruz kalma, kadınlar için önemli bir faktördür. Daha önce de belirtildiği gibi, kadınların çalışma yaşamında daha fazla cinsiyet ayrımcılığına uğradığı bilinmektedir. Buna karşılık, kadınlar için algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı sendika üyesi olma isteğini arttırmaktadır. Bu durumda, sendikaların cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili faaliyetlerinin, kadınların sendikalara olan ilgisini arttıracakları anlaşılmaktadır. Örneklemdeki kadınlar, çoğu çalışma yaşamı dışında olmalarına rağmen, algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı karşısında sendikalara yönelme potansiyeli göstermektedir. Araştırmanın literatüre en önemli katkısı, kadınlar için algılanan cinsiyet ayrımcılığının sendika üyesi olma isteği üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılmasıdır.

Kadınların sendikalaşma durumu sosyal psikolojik kuramlar açısından ele alınarak değerlendirilebilir. Kadınlar istihdam ilişkisinde ayrımcılık nedeniyle engellenme ile karşılaşmaktadır. Ayrıca istihdam koşullarının genelde erkeklere göre daha kötü olması, iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kurama göre, kadınların çoğu sendika üyesi olmayı kolaylaştıran koşullarda çalışmaktadır. Fakat rasyonel seçim kuramında işçilerin sendikaların kendi çıkarlarını en iyi şekilde temsil edeceğine inandıklarında üye oldukları ileri sürülmektedir. Buna göre kadınlar da sendikaların kendi çıkarlarını savunduğunu düşündükleri zaman üye olmaya yatkın olacaktır.

Araştırma yapılan üniversite öğrencisi örneklemini, geleceğin beyaz yakalı işçileri ve yöneticileri olarak değerlendirilmelidir. Beyaz yakalı işçilerin sendikalara yönelik tutumlarının mavi yakalı işçilerden farklı olduğu, beyaz yakalı işçilerin daha bireysel davranma ya da meslek örgütleri gibi başka örgütlere yönelme eğiliminde oldukları ileri sürülmektedir. Ancak örnekleme sendikalara yönelik olumlu tutumlar beslediği ve bunun sendika üyesi olma isteğini arttırdığı anlaşılmaktadır. Daha önce belirtildiği gibi, bu olumlu tutumlar, ileride sendika üyeliğine dönüşme ihtimali taşımaktadır.

Araştırmanın en önemli kısıtı örneklemin çoğunun çalışma yaşamı dışında olan üniversite öğrencilerinden oluşmasıdır. Örneklem aile sorumluluğu bulunmayan, sendikalarla doğrudan ilişkisi olması beklenmeyen, yani sendikalara yönelik tutumları en doğal halinde olan bireylerdir. Literatürde konu ile ilgili araştırmalar istihdam edilen işçiler üzerinde gerçekleştirilmektedir. Çalışma yaşamında sendika üyesi olma sürecini yapısal koşullar, işletme ve üstler gibi başka koşulların da etkilediği, sendikalaşma kuramları kısmında açıklanmıştır. Fakat sendikalara yönelik genel tutumların köklerinin derinde olduğu ve kolaylıkla değişmediği de araştırmalarda ortaya koyulmuştur. Bunun için örneklemin sendikalara yönelik olumlu tutumları, çalışma yaşamında gerekli koşullar doğduğunda sendika üyesi olma sürecini etkileyecektir. Bu kısıtı aşmak için, örneklem boylamsal araştırmalar ile takip edilerek, çalışma yaşamına giriş döneminde ve ilerleyen süreçte sendikalaşma durumu tespit edilebilir. Bu durumda, kadınların sendikalaşması önündeki engeller daha doğru belirlenebilecektir.

### Kaynaklar

Anafarta Nilgün, Sarvan Fulya, Yapıcı Nuray, (2008); “Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**. 15, s.111-137.

Aytaç Serpil, Sevüktekin Mustafa, İşçiçok Özlem, Bayram Nuran, Yıldız Selver, Eryiğit Kadir Yasin, (2002); **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**. TİSK, Yayın No: 219, Ankara.

Bain G. S., Elsheikh F., (1976); **Union growth and the business cycle: An econometric analysis**. Blackwell, Oxford.

Barling Julian, E. Kelloway Kevin, Bremermann Eric H., “Preemployment predictors of union attitudes: The role of family socialization and work beliefs”, **Journal of Applied Psychology**. Vol:76(5), 1991, 725-731.

Beaumont P.B., Eliot J., “Individual employee choice between unions: some public sector evidence from Britain”, **Industrial Relations Journal**. Vol:20(2), 1989, 119-127.

Bilgin Nuri, (2001); **İnsan İlişkileri ve Kimlik**. Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Bilgin Nuri, (2003); **Sosyal Psikoloji Sözlüğü: Kavramlar, Yaklaşımlar**. Bağlam Yayınları, İstanbul.

Bilgin S. Leman, (2007); **Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1737, Eskişehir.

Chang Tracy F.H., (2003); “A structural model of race, gender, class, and attitudes toward labor unions”, **The Social Science Journal**. Vol:40, 189-200.

Clark Paul F., (2000); **Building more effective unions**. Cornell University Pres, New York.

Davy Jeanette A., Shipper Frank, (1993); “Voter behavior in union certification elections: A longitudinal study”, **The Academy of Management Journal**. Vol:36(1), 187-199.

Deery Stephen, De Cieri Helen, (1991); “Determinants of trade union membership in Australia”, **British Journal of Industrial Relations**. Vol:29(1), 59-73.

Demirbilek Tunç, Çakır Özlem, (2004); **Sendikal Bağlılık**. Petrol-İş Yayını:91, İstanbul.

Deshpande Satish, Fiorito Jack, (1989); “Specific and general beliefs in union voting models”, **Academy of Management Journal**. Vol.32(4), 883-897.

Erdut Tijan, (2005); “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, **Çalışma ve Toplum**. 2005/3, s.11-49.

Eyuboğlu Dilek, İncir Gülten, Ilgaz Nurdan A., Fidan Erdemir, İnce Yücel, Yoğunboy Yasemin, (2000); **Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık**. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Farber Henry S., (1989); "Trends in worker demand for union representation", **The American Economic Review**. Vol:79(2), s.166-171.

Fiorito Jack, Gallagher Daniel G., Fukami Cynthia V., (1988); "Satisfaction with union representation", **Industrial and Labor Relations Review**. Vol:41(2), 294-307.

Frege Carola M., (1999); **Social partnership at work: Workplace relations in post-unification Germany**. Routledge, London.

Getman J., Goldberg S., Herman J., (1976); **Union representation elections: Law and reality**. New York, Russell Sage.

Guest David E., Dewe Philip, (1988); "Why do workers belong to a trade union?: A social psychological study in the UK electronics industry", **British Journal of Industrial Relations**. Vol.26(2), 178-194.

Gutek Barbara, Aaron Groff, Tsui Anne, (1996); "Reactions to perceived sex discrimination", **Human Relations**. Vol:49(6), 791-813.

Hellgren Johnny, Chirumbolo Antonio, (2003); "Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being?", **Economic and Industrial Democracy**. Vol:24(2), 271-289.

ILO, (2006); "Söz ve Temsil Güvencesi", Çev. Ceren Uzel, **Sendikal Notlar**.

International Labour Office, (2007); **Equality at work: Tackling the challenges**. International Labour Conference 96th Session: Report I(B).

Jarley Paul, Kuruvilla Sarosh, Casteel Douglas, (1990); "Member-union relations and union satisfaction", **Industrial Relations**. Vol:29(1), 128-134.

Klandermans Bert, (1986); Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting", **Journal of Occupational Psychology**. Vol:59, 189-204.

Kochan Thomas A., (1979); "How American workers view labor unions", **Monthly Labor Review**, 23-31.

Koray Meryem, (1993); **Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri**. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:23, İzmir.

Lahuis David M., Mellor Steven, (2001); "Antiunion and prounion attitudes as predictors of college students' willingness to join a union", **The Journal of Psychology**. Vol:135(6), 661-681.

Leigh Duane E., Hills Stephen M., (1987); "Male-female differences in the potential for union growth outside traditionally unionized industries", **Journal of Labor Research**. Vol:13(2), 131-142.

McShane Steven L., (1986); "General union attitude: A construct validation", **Journal of Labor Research**. Vol:3(4), 403-417.

Montgomery B. Ruth, "The influence of attitudes and normative pressures on voting decisions in a union certification election", **Industrial and Labor Relations Review**. Vol:42(2), 1989, 262-279.

Park Heejon, McHugh Patrick P., Bodah Matthew M., (2006); “Revisiting general and specific union beliefs: The union-voting intentions of professionals”, **Industrial Relations**. Vol:45(2), 270-289.

Peeetz David, (1998); **Unions in a contrary world**. Cambridge University Press.

Pesek James G., Raehsler Rod D., Balough Robert S., (2006); “Future professionals and managers: Their attitudes toward unions, organizational beliefs, and work ethic”, **Journal of Applied Social Psychology**. Vol:36(6), 1569-1594.

Riley Nicola-Maria, (1997); “Determinants of union membership. A review”, **Labour**. Vol:11(2), 265-301.

Roeckelein Jon E, (1998); **Dictionary of Theories, Laws & Concepts in Psychology**. Greenwood Publishing Group, Westport.

Sanchez Juan I., Brock Petra, (1996); “Outcomes of perceived discrimination among Hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity?”, **The Academy of Management Journal**. Vol:39(3).

Schnabel Claus, (2003); “Determinants of trade union membership”, **International handbook of trade unions**. (Eds.) John T. Addison, Claus Schnabel, Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton.

Schur Lisa A., Kruse Douglas L., (1992); “Gender differences in attitudes toward unions”, **Industrial and Labor Relations Review**. Vol:46(1), 89-102.

Sinclair Robert R., Tetrick Loise E., (1995); “Social Exchange and union commitment: a comparison of union instrumentality and union support”, **Journal of Organizational Behavior**. Vol:16(6), 669-680.

Şimşek Ömer Faruk, (2007); **Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları**. Ekinoks Yayınları, İstanbul.

Toksöz Gülay, Erdoğan Seyhan, (1998); **Sendikacı Kadın Kimliği**. İmge Kitabevi, Ankara.

Toksöz Gülay, (2009); “Neoliberal Piyasa ve Muhafazakar Aile Kısıcında Türkiye’de Kadın Emeği”, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**. Der. Nergis Mütevellioğlu, Sinan Sönmez, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, No:234, İstanbul.

Uçkan Banu, Kağncıoğlu Deniz, (2008); “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, “Sendikal Hak ve Özgürlükler – Türkiye Gerçeği” Sempozyumu, Ankara.

Urhan Betül, (2005); Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**. 2005/1, s.57-87.

Urhan Betül, (2009); “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, **Çalışma ve Toplum**. 2009/2, s.83-110.

Urhan Betül, Selamoğlu Ahmet, (2008); “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**. 2008/3, s.171-197.



Van Der Berg A., Groot W., (1992); “Union membership in the Netherlands: A cross-sectional analysis”, **Empirical Economics**. Vol:17, 537-564.

Van Vuuren Tinka, Klandermans Bert, Jacobson Dan, Hartley Jean, (1991); “Employees reactions to job insecurity”, (içinde) **Job insecurity: coping with jobs at risk**. Ed. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. van Vuuren, Sage Publications, London.

Wagar T. H., Rahman A., (1997); “Determinants of union joining and voting intention: Evidence from Canadian high school students”, **Journal of Collective Negotiations in the Public Sector**. Vol:26.

Walters Sally, (2002); “Female part-time workers attitudes to trade unions in Britain”, **British Journal of Industrial Relations**. Vol:40(1), 49-68.

Yates Charlotte, (2006); “Challenging misconceptions about organizing women into unions”, **Gender, Work and Organization**. Vol:13(6), 565-584.

Youngblood Stuart A., DeNisi Angelo S., Molleston Julie L., Mobley William H., (1984); “The impact of work environment, instrumentality beliefs, perceived labor union image, and subjective forms on union voting intentions”, **The Academy of Management Journal**. Vol:27(3), 576-590.

<http://www.cgm.gov.tr>, (19.01.2009)

