

SENDİKALILIK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MAVİ YAKALILAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Oğuz BAŞOL¹
İskender GÜMÜŞ²
Nisan Nur ÇAKIR³

Öz

İş tatmini, ekonomik bir değişken olarak, emek piyasası teorilerinde ve işçilerin davranışlarını açıklamada merkezi bir rol almakla birlikte; kıdem, işten ayrılma niyeti, sendikalaşma ve grev gibi emek piyasası politikalarını açıklamak için de kullanılmaktadır. Bu çalışmada, aynı işkolunda sendikalı ve sendikasız çalışan mavi yakalıların sendikaya ilişkin tutumları ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Sonuçlar; sendika üyesi olarak çalışan katılımcıların iş tatmini düzeyinin (3,25±,79), sendikaya üye olmadan çalışan katılımcıların iş tatmini düzeyinden (3,02±1,00) daha yüksek olduğunu (Z: -2,139; p: 0,03); sendikaya karşı pozitif tutumda meydana gelen bir artışın, iş tatminini %21 arttırdığını; sendikaya karşı negatif tutumda meydana gelen bir artışın ise iş tatminini %35 arttırdığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, İş tatmini, Türkiye, SmartPLS.

Jel Kodları: J28, J51

THE RELATIONSHIP BETWEEN UNIONIZATION AND JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON BLUE COLLAR EMPLOYEES

Abstract

Job satisfaction, as an economic variable, plays a critical role in labor market theories and in explaining employees' behavior. Also it is used to explain labor market policies such as seniority, turnover intention, unionization, and strike. In this study, it is aimed to determine the relationship between union member or non-union blue collar employees' attitudes towards trade union and job satisfaction in the same sector. The results show that; union member's job satisfaction level (3,25±,79) is higher than non-union employees' (3,02±1,00) (Z: -2,139, p: 0.03). Also, the positive attitude increases job satisfaction by 21% and negative attitude increases job satisfaction by 35%.

Keywords: Trade union, Job satisfaction, Turkey, SmartPLS.

JEL Codes: J28, J51

¹ Dr.Öğr.Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oguzbasol@klu.edu.tr

² Dr.Öğr.Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, iskender.gumus@klu.edu.tr

³ nisannurcakir@hotmail.com

Giriş

Ücretli çalışanların çalışma hayatlarını sürdürmek veya çalışma koşullarını iyileştirmek için bir araya geldikleri sendikalar, sanayi işçilerinin örgütü olarak kurulmuş ve fabrikaya dayalı sanayi üretiminin hakim olduğu, bedensel emeğin yoğun bir biçimde kullanıldığı, çalışma şartlarının ve vasıf düzeyinin türdeş sayılabilecek nitelikte olduğu şartlarda ortaya çıkmıştır. Sendikaların, geleneksel istihdam modelinin yapısal bir unsuru olarak endüstri ilişkileri sistemi içerisinde kurumsal bir aktör durumuna gelmelerinde özellikle 1980'li yıllara kadar uygulanan refah devleti politikalarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu dönemde, sendikaların toplu pazarlık ve diğer sosyal güvencele yönelik talepleri hükümetlerce desteklenmiş ve işverenlerce de kabul görmüştür.

1980'li yıllardan itibaren neo-liberal anlayışa bağlı olarak şekillenen ekonomik, sosyal ve siyasi gelişmeler İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurumsallaşan refah devleti anlayışına bir meydan okuma olarak ifade edilebilir. Bu meydan okumayla birlikte refah devletinden rekabet devletine doğru ortaya çıkan yeni gelişme ve değişimler toplumsal dengeleri derinden sarsmıştır. Ortaya çıkan yeni süreç, klasik organizasyon yapısının, modern dönemin esnek organizasyon yapısına dönüşmesiyle birlikte istihdam ilişkilerini de etkilemiştir. Esnekleşme, küreselleşme, neo-liberal politikalar ve teknolojik gelişmelerle evrensel bir unsur haline gelen emek piyasası esnekliği, kaçınılmaz olarak istihdam ilişkilerinin kurumsal yapısının en belirgin durumundaki işçi sendikacılığını da çeşitli açılardan yeni sorunlarla karşı karşıya getirmiş ve sendikalar güç kaybederek, ekonomik, sosyal ve siyasal olarak etkin olmayan kurumlar haline dönüşmüştür. Nitekim bu dönemde sendikaların üye sayıları ve sendikalaşma oranları devamlı olarak gerilemiştir.

Endüstri ilişkilerinde her ne kadar sendikalar geleneksel işlevini yitirse ve toplu pazarlıkta güç kaybetseler de sendikaların çalışma hayatı üzerinde hala önemli etkilerinin bulunduğu söylenebilir. Özellikle son yıllarda işin niteliği değiştikçe, insan kaynakları yönetimi ve istihdam ilişkileri alanında çalışan yapanlar işçilerin işleri ile arasında kurdukları bağı ve bu bağı çeşitli bireysel ve örgütle ilgili özelliklerini yakından incelemegereği hissetmiştir. Ancak, yapılan araştırmalarda sendikaların çalışma hayatı üzerindeki etkileri incelendiğinde iş tatminine etkisinin yeterince incelenmediğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda mevcut araştırma sendikacı ve sendikasız işçilerin iş tatminlerini karşılaştırmayı amaçlamakta, diğer yandan, sendikaya karşı pozitif ya da negatif tutumun iş tatmini üzerindeki yansımalarını belirlemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda, ilk olarak endüstri ilişkilerinin dönüşümü çerçevesinde 2000'li yıllarda sendikacılıkta yaşanan değişim ve Türkiye'deki gelişmeler ana hatlarıyla ele alınmıştır. Ardından sendikacılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan literatür incelenmiştir. Son olarak da aynı işkolunda işgören sendikacı ve sendikasız iki işletmede çalışan işçilerin iş tatmini üzerine bir alan araştırması yapılmıştır.

1. 2000'li Yıllarda Sendikalar

Sanayi devrimi sürecinde ortaya çıkan sendika kavramı kısaca, ücretli olarak çalışan kimselerin çalışma hayatlarını sürdürmek veya bu koşulları iyileştirmek için bir araya geldikleri bir organizasyon olarak tanımlanabilir (Webb ve Webb, 1920:1). Bir diğer ifadeyle sendikaları; çalışanların tazminat hakkı, iş güvenliği, haksız işten çıkarma gibi birçok konuda haklarını savunan, işveren ile çalışanların hakları konusunda toplu pazarlıklar yürüten bir organizasyon olarak tanımlamak mümkündür (Daud ve Tumin, 2013: 124).

Sanayi devrimiyle birlikte kitle üretimine dayanan fabrika sisteminde istihdam edilen işçilerin çalışma şartlarına bir tepki olarak ortaya çıkan geleneksel işçi hareketi 1930'lu yılların sonu ve 1940'lı yıllarda sanayileşmiş ülkelerde ekonomik ve endüstriyel sistemin tamamlayıcı bir unsuru haline gelmişlerdir. Sendikaların yükselişe geçmesinde ve endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir aktörü olarak konumlanmasında Keynesyen politikaların da önemli bir etkisi olmuştur. Ancak,

sanayi devriminin bir sonucu olan kitle üretiminin, Keynesyen iktisat politikalarının ve sendikaların güçlü olduğu endüstri ilişkileri sisteminin 1960'lı yıllardan itibaren zayıflamaya başlaması sendikaların geleceği ile ilgili tartışmaları da beraberinde getirmiştir (Aykaç, 2000: 555).

Kuşkusuz son yirmi yılda, sendikaların üye sayılarında dramatik bir düşüş yaşanmaktadır. OECD (2016) verilerine göre, 2000 yılı ile 2014 yılı karşılaştırıldığında sendikaya üye işçi oranında %2 ile %78 arasında bir düşüş meydana gelmiş olup yalnızca Şili (%23 artış), İtalya (%7 artış) ve İspanya'da (%2 artış) sendikaya üye işçi oranında bir artış meydana gelmiştir.

Tablo 1: Bazı Ülkelerde Sendikalı İşçi Oranları

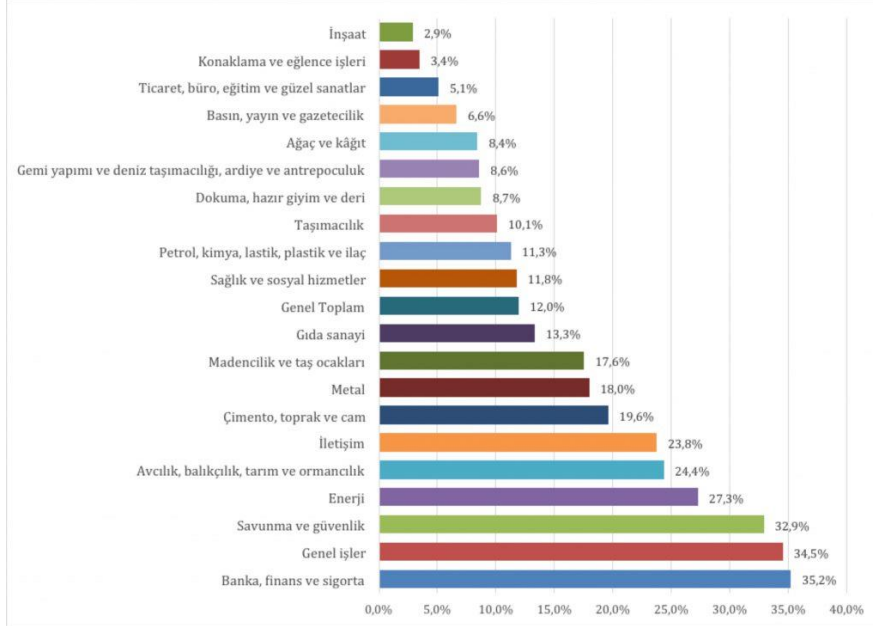
Ülkeler	2000	2005	2010	2013	2014	2000-2014 Yılları Arası % Değişim*
Avustralya	25,7	22,3	18,4	17,0	15,5	-40%
Avusturya	37,4	33,9	29,0	27,8	-	-26%
Belçika	56,2	53,7	53,8	55,1	-	-2%
Kanada	28,2	7,7	27,2	27,1	26,4	-6%
Şili	12,6	13,3	15,0	15,0	15,5	23%
Çekya	27,2	19,7	16,6	12,7	-	-53%
Danimarka	73,9	70,7	67,0	66,8	-	-10%
Estonya	14,5	9,7	8,2	5,7	-	-61%
Finlandiya	75,0	70,6	68,6	69,0	-	-8%
Fransa	8,0	7,7	7,7	7,7	-	-4%
Almanya	24,6	21,7	18,6	18,1	-	-26%
Yunanistan	26,5	24,1	22,1	21,5	-	-19%
Macaristan	22,0	17,5	12,9	10,5	-	-52%
İzlanda	89,4	84,0	85,4	85,5	86,4	-3%
İrlanda	38,0	34,0	32,7	29,6	27,4	-28%
İsrail	37,9	33,1	25,7	-	-	-32%
İtalya	34,8	33,8	36,0	37,3	..	7%
Japonya	21,5	18,8	18,4	17,8	17,6	-17%
Kore	11,4	9,9	9,7	-	-	-15%
Lüksemburg	42,5	41,4	35,1	-	-	-17%
Meksika	15,6	16,9	14,4	13,6	13,5	-13%
Hollanda	22,9	20,6	18,6	17,8	-	-22%
Yeni Zelanda	22,4	20,9	21,0	19,8	18,7	-17%
Norveç	54,4	54,9	53,7	52,1	-	-4%
Polonya	17,5	18,1	14,6	-	-	-17%
Portekiz	21,6	21,6	19,8	-	-	-8%
Slovakya	32,3	22,8	15,2	13,3	-	-59%
Slovenya	41,6	37,1	25,0	21,2	-	-49%
İspanya	16,6	14,6	17,3	16,9	-	2%
İsveç	79,1	76,5	68,2	67,7	67,3	-15%
İsviçre	20,2	19,3	17,1	16,2	15,7	-22%
Türkiye	28,2	16,8	8,9	6,3	-	-78%
Birleşik Krallık	30,2	28,6	26,6	25,8	25,1	-17%
ABD	12,8	12,0	11,4	10,8	10,7	-16%
OECD Ülkeleri	20,4	18,9	17,7	17,0	16,7	-18%

Kaynak: OECD, 2016

*: Hesaplama mümkün olan en son yıl temel alınarak yapılmıştır.

Tablo 1’de de görüldüğü üzere, sendikalaşma oranlarındaki gerileme tüm dünyada yaşanmaktadır. 2000 yılında Türkiye’de de sendikalı işçilerin oranı %28’iken, 2013 yılında bu oranın %6’lar seviyesine düştüğü görülmektedir.

Şekil 1:İşkollarına Göre Sendikalaşma Oranı (Temmuz 2017)



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017 Temmuz İstatistikleri

Şekil 1, Türkiye’de işkollarına göre sendikalaşma oranlarını göstermektedir. Buna göre ülkemizde sendikalaşma oranları %2,9 ile %25,2 arasında değişmektedir. İnşaat, konaklama ve eğlence işleri ile ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar en az sendikalaşma oranına sahip işkolları olarak görülürken; savunma ve güvenlik, genel işler ile banka, finans ve sigorta en fazla sendikalaşma oranına sahip işkolları olarak gerçekleştirilmektedir.

Özellikle 1980’li yıllardan sonra küreselleşme ve liberalleşme eğilimlerinin yükselişi ve ayrıcalıkta üretimde esnekliği sağlama ve emek maliyetlerini düşürme adına esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması (Örneğin, çağrı üzerine çalışma, ödünç iş ilişkisi, vb.) çalışma hayatına ilişkin kuralların değişmesine neden olmuş, böylece sendikalar sanayileşme sürecini tamamlamış ülkeler başta olmak üzere güç kaybetmeye başlamıştır (Selamoğlu, 1995: 1; Kurtulmuş, 1996: 95; Selamoğlu, 2003: 63-64; Kutsal, 2005: 12; Visser, 2006: 42-47; Toksöz, 2007: 1; Blanchflower, 2007: 3; Uçkan ve Kağncıoğlu, 2009: 36-54; Mahiroğulları, 2012: 11; Çetin, 2015: 98). Çalışma ilişkilerinde görülen bu sürecin mikro ekonomik düzeye yansımaları emek piyasalarının esnekliği ile sonuçlanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 3-4). Bu çerçevede, emek piyasalarının esnekleşmesi geleneksel sendikal mücadelede ve sendikaların toplu pazarlık güçlerinde de etkili olmuştur.

Sendikaların uluslararası alanda güç kaybetmesine neden olan bir diğer faktör ise yeni teknolojilerin üretim süreci üzerinde yarattığı etkilerdir. 2000’li yıllar ile birlikte teknolojik gelişmelerin sendikaları olumsuz etkilediği literatürdeki yerini almasına rağmen (Lordoğlu, 2004: 226; Yıldırım, 2008: 2), son 5 yılda bu etkinin hızının arttığı dile getirilmektedir. Bunların yanı sıra işgücünün geleneksel sektörden hizmetler sektörüne kayması, kadınların 1970’li yıllar ile birlikte istihdama daha fazla katılması ve istihdama katıldıkları işlerin niteliği de sendikaların küresel anlamda giderek güç kaybetmesine neden olan etmenler olarak değerlendirilmektedir (Selamoğlu, 2003: 68; Yorgun, 2007: 47; Urhan, 2012: 52; Hodder ve Kretsos, 2015:1-2).

Sendikacılıkla ilgili küresel ölçekte yaşanan bu gelişmelerin Türkiye’ye yansımalarına bakıldığında, öncelikle sendikaların anlamında bir değişimin meydana geldiği söylenebilir. Özellikle 1980

sonrası Türkiye’de sendikal hareket, sendikacılıkta kısıtlamaların yer aldığı 24 Ocak 1980 kararları ile serbest piyasa ekonomisine geçilmesi ve 12 Eylül askeri darbesi ile durma noktasına gelmiş (Yılmaz, 2010: 202; Koray, 1994: 197; Toçoğlu, 1994: 166), sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasal güçlerinin azalması, sendikaların etkinliğini kaybetmesinin neden olmuştur (Çetik ve Akkaya, 1999: 56; Selamoğlu, 1995: 18; Yılmaz, 2010: 198). Bunların yanı sıra Türkiye’de çoğulcu demokrasiye ara verilmesi ve askeri rejimler sendikacılık hareketlerinin gelişmesini olumsuz etkilemiştir. Yasal engeller ile birlikte ülke içerisinde kayıt dışı ekonomi ve istihdamın artması, yasa dışı alt işveren uygulamaları ve özelleştirme politikaları da bir araya gelince Türkiye’de sendikacılık birçok ülkenin de yaşadığı olumsuz koşullara maruz kalmıştır (Selamoğlu, 2004: 42; Yazıcı, 2010: 155-162; Kutsal, 2005: 13-16).

1980’lerin başında hem iktisadi anlayıştaki dönüşüm odaklı politika değişiklikleri hem de darbenin getirmiş olduğu uzun ve sıkıntılı süreçten sonra Türkiye’de sendikalar ve toplu pazarlığa ilişkin 1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları kabul edilmiştir. Yeni kanunların çıkarılması toplu iş ilişkilerinde yeni bir dönemin başlamasına neden olmuştur. Ancak hukuki anlamdaki bu yeni düzenlemelere rağmen endüstri ilişkileri alanında serbest toplu pazarlığın ve örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasında gerekli adımların atılmadığı söylenebilir. Dolayısıyla, sağlıklı bir sendikacılık ve toplu pazarlık düzenine geçilemediği ile ilgili uluslararası alanda Türkiye sık sık eleştirilere maruz kalmıştır (Aydın ve Keskin, 2015: 3).

1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun kabul edildiği dönemin getirdiği yasa dışı anlayış nedeniyle sık sık eleştirilmesi, çalışma hayatında meydana gelen değişiklikler nedeniyle uygulamada yetersiz kalması ve özellikle başta ILO olmak üzere diğer uluslararası örgütlerin düzenlemeleri ile uyumsuz olması reform ihtiyacını doğurmuştur. Bu doğrultuda, 2012 yılında toplu iş ilişkilerinin tek çatıda toplandığı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çıkarılmıştır. Ancak, çıkarılan bu yeni kanunla çalışma hayatı ve örgütlenme ile ilgili bazı ileri adımlar atılmış olsa da, içinde barındırdığı yasaklar ve sınırlandırmalar nedeniyle çeşitli eleştirilere neden olmuştur. Bakanlık yetkilerinin olabildiğince korunması, sendikal güvencenin yeterince sağlanamamış olması, çift barajlı toplu pazarlık yetkisinin muhafaza edilmesi, toplu iş sözleşmelerinin düzeyinin ve içeriğinin sınırlandırılması, grevle ilgili getirilen sınırlandırmalar gibi düzenlemeler nedeniyle yeni kanunun işçileri koruma, eşitliği sağlama, adaleti tesis etme gibi sosyal politika hedeflerini gerçekleştirme imkanı oldukça düşük olduğu da ileri sürülmektedir (Yorgun, 2013: 377).

Türkiye’de sendikaların etkisiz hale gelmesinin altında yatan diğer nedenler ise; enflasyon, terör sorunları, özelleştirme ile birlikte işsizlik oranlarının ciddi boyutlara ulaşmış olması, enformel istihdam biçimlerinin ortaya çıkması, emek hareketlerinin küreselleşmesi ve sendikaların neo-liberal politikalara karşı direnememesi olarak değerlendirilmektedir (Sevgi, 2012: 67; Topalhan, 2015: 311; Güler, 2016: 148).

2. Sendikalı Olmak ve İş Tatmini İlişkisi

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı üretim tarzı geleneksel bir biçimde işyerini mekân olarak evden ayıran ve fabrikaya taşıyan, insanları da işçileştiren bir süreç olarak ifade edilebilir. Fabrikaya dayalı üretim tarzında, üretimin sadece mal imalatına katkıda bulunmakla kalmadığını, aynı zamanda bir yandan artı değeri, diğer yandan da işçiyi ürettiği görülmektedir (Burawoy, 2015: 50). Makinenin çok amaçlı kullanımının artması ve teknolojik yeniliklerin iş sürecine girmesiyle yeni işkolları ve iş türleri ortaya çıkmıştır. Yeni sektörler ve yeni mesleklerin ortaya çıkması öncelikle fabrikalarda çalışan işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır (Gümüş, 2015: 430). Bu dönemde, üretim araçlarından koparak işçileşen, çalışmaya başladığı işyerine yabancılaşan ve işyeri üzerinde denetimini yitiren önemli bir nüfus ortaya çıkmıştır (Sun, 2002: 1). Dolayısıyla işçileşme sürecinde birey için işin önemi bireyin yaşamının ne kadar iş odaklı olduğuna bağlı hale gelmiştir.

Sanayi devrimiyle birlikte çalışma ilişkilerinin bir tarafı olarak ortaya çıkan sendikaların sadece üyelerinin işverenlere karşı toplu pazarlık sürecinde ekonomik ve sosyal bazı hakların kazanılmasına önem verdiği yaygın olarak kabul edilen bir görüştür. Ancak, 1980'li yıllarla birlikte endüstri ilişkilerinde bir yeniden yapılanmanın meydana geldiği ve insan kaynakları yönetiminin yükselişe geçtiği göz önüne alındığında sendikaların geleneksel işlevlerinin yanı sıra yeni bazı işlevleri de yerine getirmesi beklenmektedir. Dolayısıyla, sendikaların işçileşme sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkan yabancılaşma ve işyeri üzerinde denetimin yitirilmesi gibi işe karşı tutumlara yönelik işçilerin psikolojik durumlarını da göz önünde bulunduran bazı rolleri de üstlenmesi gerektiği söylenebilir.

İş tatmini, bireylerin psikolojik, fiziksel ve çevresel olayların birleşimi sonucunda işinden doyum elde etmesi olarak (Yew, 2008: 30), çalışanların işlerinden hoşlanma dereceleri olarak (Spector, 1997: 33) ve çalışanların işlerine yönelik olumlu tutumları olarak ifade edilmekle birlikte, bireylerin çalışma yaşamında aradıklarını bulma dereceleri olarak da tanımlanmaktadır (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 231). İş tatmininin; ücret, terfi, çalışma arkadaşları, yönetim politikaları, kariyer fırsatları ve işin özellikleri gibi faktörlerden etkilenerek oluştuğu düşünüldüğünde, sendikaların temel mücadele alanlarıyla uyumlu olduğu sonucuna varmak mümkündür. Diğer yandan, sendikaların amaçları ve işçilere sağladığı yararlar incelendiğinde (örneğin, ücretin yükselmesi, yönetimde söz hakkının sağlanması, vb.), sendikalı olmanın iş tatmini üzerine pozitif etkisi olduğu düşünülmektedir. Çünkü sendikalar yapıları gereği üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için çalışma yapan örgütler olarak değerlendirilmektedir (Izgar vd., 2009: 108). Bireylerin iş tatminlerinde yaşanan bir düşüş, işgücü devrini (Yorgun, vd., 2008: 31), devamsızlığı, iş kazalarını ve iş ortamında çatışmaların artmasını beraberinde getirmektedir (Üçüncü, 2016: 30). Bunlara ilave olarak bir sendikaya katılma ya da sendikaya karşı olumlu tavır geliştirmenin iş tatminsizliğinin bir sonucu olduğunu ileri süren görüşler de bulunmaktadır (Saari ve Judge, 2004: 399; Üçüncü, 2016: 33). Nitekim, Odewahn ve Petty'nin (1980) araştırması ABD'de sendikalı işçilerin, sendikalı olmayan işçilere kıyasla iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmaktadır. Türkiye'de benzer çalışmayı yapmış olan Izgar vd. (2009)'nin araştırması da aynı bulguyu tekrarlamaktadır. Fransız işçileri aynı bağlamda inceleyen Laroche (2015) ise araştırmasında, sendikalı olma/olmama durumu ile iş tatmini arasında bir ilişkiyi tespit edemediğini dile getirmektedir. İspanyol işçiler üzerine çalışma yürüten Garcia-Serrano (2008)'nin araştırmasının bulguları da, sendikalı olma durumu ile iş tatmini arasında bir ilişkinin olmadığını göstermiştir. Byrson vd. (2005)'nin araştırması ise sendikalı olma ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Görüldüğü gibi uluslararası literatürde sendikalı olma ve iş tatmini ilişkisi hem pozitif ilişkili hem negatif ilişkili hem de ilişkisiz olarak değerlendirilmiştir. Ancak, Türkiye'de yapılan tek araştırma olan Izgar vd. (2009)'nin araştırması; sendikalı işçilerin iş tatmin düzeylerinin sendikasız olanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu kültürel benzeşme temel alınarak aşağıdaki hipotez ileri sürülmüştür;

H1: Sendikalı işçilerin iş tatmin düzeyi sendikalı olmayan işçilere kıyasla daha yüksektir.

Sendikaya ilişkin tutumlar bağlamında ise ulusal ve uluslararası yazında gerçekleştirilen az sayıda çalışma mevcuttur. Bu araştırmalar sendikal tutumlar ile ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik koşullar arasındaki ilişkileri incelemiştir (Barling vd., 1991: 725; Clark, 2000: 24; Akkaya, 2004: 105; Seçer, 2009: 35). Ancak hiçbir araştırmanın sendikaya ilişkin tutumlar ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmadığı tespit edilmiştir. Sendikaya ilişkin olumlu tutumun, sendikal üyeliğe dönüşebileceği göz önünde bulundurulduğunda; sendikaya ilişkin pozitif tutumun iş tatminine, sendikaya ilişkin negatif tutumun ise iş tatminsizliğine dönüşebileceği varsayımında bulunmak mümkündür. Buradan hareketle aşağıdaki 2 hipotez ileri sürülmüştür;

H2: Sendikaya ilişkin pozitif tutum ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır.

H3: Sendikaya ilişkin negatif tutum ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki vardır.

3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya konu olan örnekleme ve araştırmada kullanılan anket formuna yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini Kırklareli’nde bulunan iki tekstil işletmesi oluşturmaktadır. Bahsi geçen işletmelerden biri kendi bünyesinde ve markasında tekstil ürünleri üretirken (A işletmesi) diğeri uluslararası yüksek bilinirliğe sahip markalara tekstil ürünleri üretmektedir (B işletmesi). Kendi markası için üretim yapan işletmede sendika ve toplu sözleşme bulunmaktadır. Uluslararası markalar için üretim yapan işletmede ise sendika yoktur ancak işçilerin uluslararası markaların belirlediği standartlar uygulanmaktadır. Kullanılan ürün kalitesi açısından birbirine benzer olan bu iki işletmede, çalışma saatleri, taşıma hizmeti (personel servisi), öğle yemek hizmeti ve ücret/yan haklar konusunda birbirine çok yakın standartlar sunmaktadır. Bu bağlamda işçilerinise karşı tutumlarını etkileyen ana aktörün “sendikalı olma/olmama” hali olduğu düşünülmektedir. Belirtilen nedenlerden dolayı bahsi geçen iki işletme örneklem olarak seçilmiştir.

Sendikalı işçilerin olduğu A işletmesinde 01 Haziran 2016 tarihi itibarıyla 321 işçi bulunmaktadır ve anket çalışmasının yapıldığı gün fabrikada aktif bulunan kişi sayısı 299 olarak tespit edilmiş ve tam sayım yöntemiyle anket uygulanmıştır. Ankete katılım gönüllük esasına göre yapılmış ve 211 kişi ankete katılmayı kabul etmiştir ancak 9 katılımcının anketlerinde büyük oranda eksiklikler tespit edilmiş ve bu anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır, böylece A işletmesini temsil eden araştırma sonuçları 202 katılımcıyla elde edilen bulgulardan oluşmaktadır.

Sendikalı işçilerin olmadığı B işletmesinde ise 01 Haziran 2016 tarihi itibarıyla 203 işçi bulunmaktadır ve anket çalışmasının yapıldığı gün fabrikada bulunan aktif kişi sayısı 190 olarak tespit edilmiş ve tam sayım yöntemiyle anket uygulanmıştır. Ankete katılım gönüllük esasına göre yapılmış ve işçilerin tamamı ankete katılmayı kabul etmiştir ancak 5 katılımcının anketlerinde büyük oranda eksiklikler tespit edilmiş ve bu anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır, böylece B işletmesini temsil eden araştırma sonuçları 185 katılımcıyla elde edilen bulgulardan oluşmaktadır.

İşletme yönetimlerinden gerekli izinler alındıktan sonra, A ve B işletmesinde toplam 387 işçi ile birebir görüşmeler ile anket çalışması tamamlanmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır.

- Birinci bölüm, katılımcıların demografik özelliklerini sorgulamak amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmacılar tarafından ilk etapta hazırlanan anket formu, işletmeler ile yapılan görüşmeler sonucunda şekil değiştirmiştir. Araştırmacının oluşturduğu ilk anket formunda işçilerin demografik özellikleriyle ilgili detaylı bilgiler sorgulanmak istenmiştir ancak işletmeler, işçilerin deşifre olabileceği ihtimali üzerine anket formundan demografik değişkenlerin çıkarılmasını talep etmiştir. Bu nedenle demografik özellik olarak yalnızca cinsiyet sorgulanabilmıştır. Sendikalı olmayı önerme konusunda da benzer bir durum yaşanmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan “sendikalı bir işletmede çalışmayı tercih eder misiniz?” ve “sendikalı olarak çalışmayı arkadaşlarınıza önerir misiniz?” sorulari işçiler tarafından “fişleme” olarak anlaşılabilir endişesiyle anket formundan çıkarılmıştır.
- İkinci bölüm, katılımcıların iş tatmini düzeylerini ölçmek üzere tasarlanmıştır. Bu ölçek, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Bilgin (1995) tarafından Türkçe geçerlik - güvenilirlik çalışması yapılan iş tatmini ölçeğidir. 5 sorudan oluşan (örnek madde: işimi severek yaparım) ölçeğin değerlendirilmesinde 5 şıklı Likert tipi ölçek kullanılmıştır ve ölçeğin 3 maddesi pozitif iken 2 maddesi negatiftir. Ölçeğin değerlendirilmesi için

negatif maddeler ters kodlanarak tüm maddelerin ortalaması alınmaktadır. Katılımcıların ölçeği değerlendirme puanı arttıkça, iş tatmini düzeyi artmaktadır.

- Üçüncü bölüm ise işçilerin sendikaya karşı olumlu ve olumsuz tutumlarının belirlenmesi amacıyla tasarlanmıştır. Sendikaya karşı olumlu tutumun ölçülmesi için kullanılan ölçek ilgili yazın taranarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur (örnek madde: sendika sayesinde iş güvencesine sahip olurum). Olumsuz tutumun ölçülmesi için ise 4 maddeden oluşan ölçek, Gökçe'nin (2009) kaleme aldığı "İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmen Örgütlerine (Sendikalara) Üye Olmama Sebepleri" başlıklı yüksek lisans tezi temel alınarak ilgili yazın taraması yapılarak oluşturulmuştur (örnek madde: sendikaların gerekli bir kurum olduğunu düşünmüyorum) ve ölçümler 5'li likert tipi değerlendirme (1: kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) ile gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Sonuçların çözümlenmesinde SPSS 21.0 ve SmartPLS 2.0 paket programları kullanılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik özelliklerin, sendika tutumlarına ilişkin değişkenlerin açıklayıcı faktör analizinin, değişkenlerin içsel tutarlıklarının ve H1 hipotezlerinin test edilmesi için SPSS 21 programı kullanılmıştır. İleri sürülen H2 ve H3 hipotezinin test edilmesi için ise SmartPLS 2.0 paket programı kullanılmıştır.

Tablo 2: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Değişken	A İşletmesi		B İşletmesi	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet				
Kadın	72	35,6	61	33,0
Erkek	130	64,4	124	67,0
Toplam	202	100	185	100

Tablo 2, katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin sonuçlarını göstermektedir. A işletmesinde araştırmaya katılanların %35,6'sı kadın, %64,4'ü ise erkektir. B işletmesinde de benzer bir durum söz konusudur. B işletmesinde de araştırmaya katılanların %33'ü kadın, %67'si erkektir.

Tablo 3: KMO ve Bartlett Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,862
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	2523,070
Df	45
P	0,000

Tablo 3, 4 ve 5 işçilerin sendikaya karşı olumlu ve olumsuz tutumlarının belirlenmesi amacıyla hazırlanan ölçeğin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarını göstermektedir. Tablo 3, ölçeğin örneklem büyüklüğünün uygunluğunu test etmektedir ve elde edilen sonuçlar örneklem büyüklüğünün ve değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu sonucunu göstermektedir (KMO: 0,862; Bartlett's p: 0,000).

Faktör analizi bağlamında çıkarım yöntemi olarak; "Principal Component Analysis", döndürme yöntemi olarak ise "Kaiser Normalleştirici Varimax" kullanılmıştır. En düşük faktör yükü 0,50 olarak belirlenmiştir (Costello ve Osborne, 2005: 4; Afhanorhan, 2012: 200).

Tablo 4: Döndürülmüş Matris Bileşenine İlişkin Sonuçlar

	1	2
Pt2	,895	
Pt1	,879	
Pt4	,876	
Pt5	,874	
Pt3	,871	
Pt6	,864	
Nt2		,822
Nt1		,798
Nt3		,771
Nt4		,692
Toplam	4,628	2,421
Varyans	46,278	24,206

Pt: Pozitif tutum; Nt: Negatif tutum

Tablo 4, açıklayıcı faktör analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, açıklayıcı faktör analizi sonrasında 2 faktörlü bir yapının ortaya çıktığı gözlenmiştir ve bu 2 faktör, toplam varyansın %70,484'ünü açıklamaktadır.

Tablo 5: Faktörler

Faktörler	Faktörlerin İsimleri
1. Faktör	Sendikaya ilişkin pozitif tutum
2. Faktör	Sendikaya ilişkin negatif tutum

Tablo 5, faktör analizi sonrasında elde edilen faktörlerin isimlerini göstermektedir. Buna göre birinci faktör; “sendikaya ilişkin pozitif tutum” ikinci faktör ise “Sendikaya ilişkin negatif tutum” olarak isimlendirilmiştir. Sendikaya ilişkin tutumlar bağlamında faktörlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 8 ve Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 6: Değişkenlere İlişkin Bilgiler

Faktörler	Madde sayısı	Ortalama \pm SS	Cronbach's Alpha	K-S*	p
Sendikaya ilişkin pozitif tutum	6	3,31 \pm 1,02	0,941	2,111	0,00
Sendikaya ilişkin negatif tutum	4	2,83 \pm 0,95	0,777	1,831	0,02
İş tatmini	5	3,14 \pm 0,90	0,814	1,675	0,01

*: Kolmogorov-Smirnov normal dağılım test değeri

Tablo 6, faktörlere ilişkin bilgileri göstermektedir. Buna göre, araştırmaya konu olan değişkenlerin tamamının içsel tutarlığa sahip olduğu söylenebilir (Cronbach's Alpha>0,70). İlaveten değişkenlerin normal dağılım ölçütlerine uygun olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi uygulanmış ve değişkenlerin tümünün normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle H1 hipotezine ilişkin analizde Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Tablo 7: İş Tatmininin Sendika Üyelik Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Faktör	Üyelik Durumu	Ortalama \pm Ss	Test Değeri	p
İş tatmini	Üye (A)	3,25 \pm ,79	Z: -2,139	0,03
	Üye değil (B)	3,02 \pm 1,00		

Tablo 7, değişkenlerin sendika üyelik durumuna göre farklılaşmasına ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre, sendika üyesi olarak işçi katılımcıların iş tatmini düzeyi ($3,25 \pm 0,79$), sendikaya üye olmayan işçi katılımcıların iş tatmini düzeyinden ($3,02 \pm 1,00$) daha yüksektir (Z: -2,139; p: 0,03). Buradan hareketle H1 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 8: Güvenirlilik İstatistiği Sonuçları

Maddeler	Pozitif Tutum	Negatif Tutum	İş Tatmini
Pt1	0,8858		
Pt2	0,8951		
Pt3	0,8635		
Pt4	0,8747		
Pt5	0,8747		
Pt6	0,8783		
Nt1		0,7654	
Nt2		0,7732	
Nt3		0,8302	
Nt4		0,7086	
İt1			0,6968
İt2			0,7537
İt3			0,8093
İt4			0,7808
İt5			0,7471
Compositereliability	0,9531	0,8535	0,8711

Pt: Pozitif tutum; Nt: Negatif tutum; İt: İş tatmini

Tablo 8, SMARTPLS programında ileri sürülen yapısal eşitlik modellemesinde sağlanması gereken madde ve yapı güvenirliliği değerlerini göstermektedir. Buna göre; madde güvenirlilik değerlerinin 0,70'in üzerinde olması (Hulland, 1999), ayrıca birleşik güvenirlilik değerlerinin de 0,70'den büyük olması (Bagozzi ve Yi, 1988) beklenmektedir. Bu değerlerin beklenen 0,70 değerinden büyük olması maddelerin ve faktörlerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Nitekim analiz sonuçları ileri sürülen madde ve faktör yapısının analize uygun olduğunu göstermektedir.

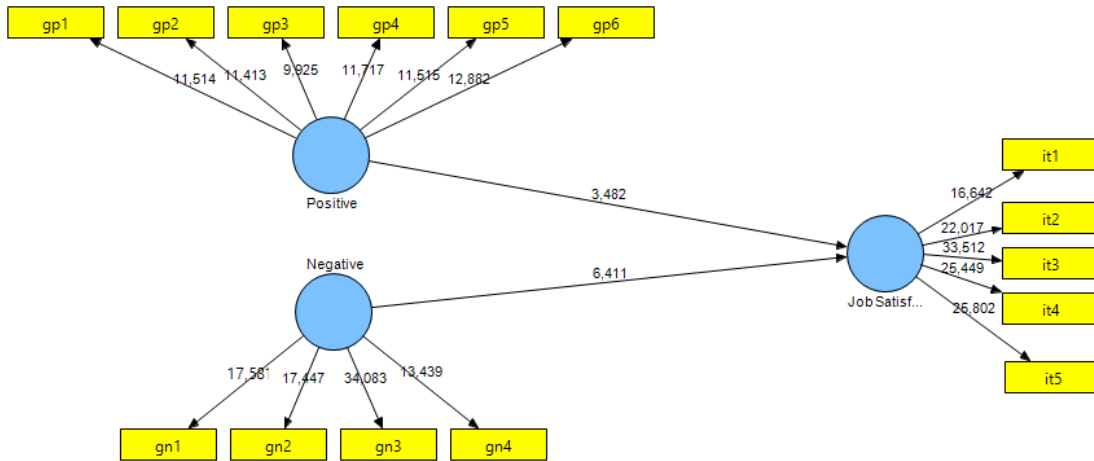
Tablo 9: Geçerlik İstatistikleri

Faktörler	AVE	1	2	3
İş tatmini (1)	0,5753	0,7584*		
Pozitif tutum (2)	0,7722	0,1593	0,8787*	
Negatif tutum (3)	0,5938	0,3192	-0,1446	0,7705*

*AVE değerinin karekökünü göstermektedir.

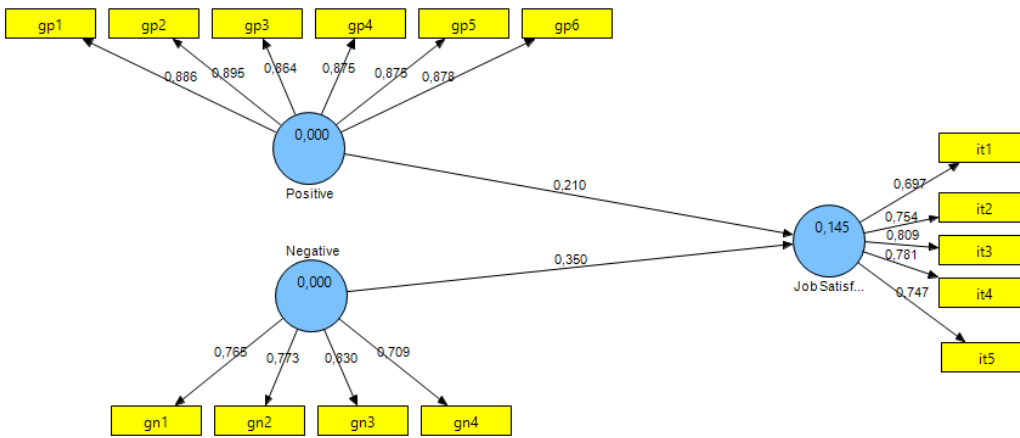
Tablo 9, SMARTPLS programında ileri sürülen yapısal eşitlik modellemesinde sağlanması gereken AVE değerlerini ve bu değerlere ilişkin karşılaştırmalı AVE karekök değerlerini göstermektedir. Buna göre; AVE değerlerinin 0,50'den büyük olması (Bagozzi ve Yi, 1988) ve AVE değerlerine ilişkin değerlerin kareköklerinin de ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden büyük olması (Fornell ve Larcker, 1981) ileri sürülen modelin geçerli bir model olduğunu göstermektedir. Nitekim analiz sonuçları da modelin analize tabi tutulabileceğini göstermektedir.

Şekil 2: Modele İlişkin t Değerleri



Şekil 2, ileri sürülen modele ilişkin "t" değerlerini göstermektedir. SMARTPLS programında iki değişken arasında ileri sürülen yolun anlamlı olması için "t" değerinin 1,96 değerinden büyük olması gerekmektedir. Aksi halde ileri sürülen yol anlamlı bir yol olarak değerlendirilmemektedir. Bu bağlamda model incelendiğinde; sendikaya karşı pozitif tutum ile iş tatmini (t: 3,482) ve sendikaya karşı negatif tutum ile iş tatmini (t: 6,411) arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir.

Şekil 3: Modele İlişkin Katsayılar



Şekil 3, ileri sürülen modele ilişkin yol katsayılarını, diğer bir ifade ile değişkenler arasındaki ilişkilerinin yönünü ve kuvvetini göstermektedir. Buna göre, sendikaya karşı pozitif tutum ile iş tatmini arasında (r: 0,210) pozitif bir ilişki, sendikaya karşı negatif tutum ile iş tatmini arasında da (r: 0,350) pozitif ilişki tespit edilmiştir. Buradan hareketle H2 hipotezinin kabul edildiği ancak H3 hipotezinin reddedildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sendikaya karşı tutumlar ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde; sendikaya karşı pozitif tutumunda meydana gelen bir artışın, iş tatminini %21 arttırdığı; sendikaya karşı negatif tutumunda meydana gelen bir artışın ise iş tatminini %35 arttırdığı sonucu elde edilmiştir. Bu bağlamda elde edilen bulgular sendikaya ilişkin tutumun yapısıyla ilgili önemli bir noktayı ortaya çıkarmaktadır. Buna göre; sendikalara karşı tutumların iş tatminine etkisi bağlamında negatif tutumların pozitif tutumlara kıyasla daha etkin sonuçlar doğurduğunu söylemek mümkündür.

5. Tartışma ve Sonuç

Sendikalar yapıları gereği işçilerin çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi hedefleyen örgütlerdir (Izgar vd., 2009: 108). Bu çıkarların ana noktalarından biri de işçilerin iş tatminleridir. Nitekim iş tatmini pozitif çalışma iklimini arttırmakla birlikte, iş devamsızlığı ve işten ayrılma niyetini düşürmekte (Yorgun, vd., 2008: 31), iş kazası riskini ve çatışmaları azaltmaktadır (Üçüncü, 2016: 30). Araştırmalardan bazıları ise bu döngünün tam tersi şekilde ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Bahsi geçen bu yaklaşıma göre; sendikaya üye olmak iş tatminini arttırmamakta; tam tersi şekilde iş tatminsizliği yaşayan işçilerin sendikaya katılarak yeni haklar elde etmesi ve iş tatminlerini arttırması gündeme gelmektedir (Saari ve Judge, 2004: 399; Üçüncü, 2016: 33). Dolayısıyla bu görüşe göre iş tatmini sendikalı olmanın bir sonucu değil; iş tatminsizliği sendikalı olmanın bir nedeni olarak değerlendirilmektedir.

Mevcut araştırma, aynı iş kolunda faaliyet gösteren iki farklı işletmede sendikalı ve sendikasız olarak çalışan işçilerin iş tatminlerini karşılaştırmayı ve sendikaya karşı tutum ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bu bağlamda, 202'si sendikalı, 185'i sendikasız çalışan toplam 387 işçi ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Uygulanan ankette, işçilerin demografik özellikleri, iş tatmin seviyeleri, sendikaya ilişkin pozitif – negatif tutum düzeyleri ölçülmüş ve verilerin çözümlenmesinde SPSS 21.0 ve SMARTPLS 2.0 paket programları kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen ilk bulguya göre; sendika üyesi olan işçilerin iş tatmini düzeyi ($3,25 \pm 0,79$), sendikaya üye olmayan işçilerin iş tatmini düzeyinden ($3,02 \pm 1,00$) daha yüksektir ($Z: -2,139$; $p: 0,03$). Elde edilen bu bulgu, uluslararası ve ulusal yazındaki bazı araştırmalarla uyumludur. Örneğin Odewahn ve Petty'nin (1980) araştırması ABD'de sendikalı işçilerin, sendikalı olmayan işçilere kıyasla iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna, Izgar vd. (2009) ise Türkiye'de sendikalı işçilerin, sendikalı olmayan işçilere kıyasla iş tatminlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak araştırma sonuçları Fransa'da sendikalı işçiler ile sendikasız işçilerin iş tatmini seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunan Laroche (2015)'un araştırması ile, İspanya'da sendikalı işçiler ile sendikasız işçilerin iş tatmini seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunan Garcia-Serrano (2008)'nin araştırması ile ve sendikalı olmanın iş tatmini düşürdüğünü raporlayan Heywood vd. (2002), Byrson vd. (2005) ve Artz, (2012)'in çalışmaları ile uyuşmamaktadır. Ülkemizde sendikacılığın ücret pazarlığı üzerine yoğunlaşmış olması ve mavi yakalı işçilerin ücret düşüklüğü, bu noktada sendikalı olma ile iş tatmini arasındaki ilişkinin pozitif çıkmasının nedeni olmuş olabilir. Türkiye'de sendika bilinci özellikle toplu iş ilişkilerinde çalışanların hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesine yönelik somut olaylarda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla mevcut sosyal ve ekonomik yapıda ve konjonktürde emekten yana bir sendika bilincinden daha çok ücret sendikacılığının etkili olduğu söylenebilir.

Araştırma kapsamında elde edilen ikinci bulguya göre, sendikaya karşı pozitif tutum ile iş tatmini arasında %21'lik pozitif ilişki; sendikaya karşı negatif tutum ile iş tatmini arasında da %35'lik pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ancak bu sonuçların karşılaştırılabileceği uluslararası ya da ulusal bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu noktada elde edilen sonuç ilginç bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Buna göre, işçilerin sendikaya pozitif tutumu, iş tatminini arttırmakta, negatif tutumu ise iş tatminini daha çok arttırmaktadır. Esasen bu bulgu, sendikaların durumuyla ilgili de bir ipucu niteliğindedir. Sendikalar, faaliyetleriyle işçilerin ilgisi ve desteğini kazandıklarında, işçilerin tatminleri artabilmekte ancak; işçilerin faaliyetlere olan ilgisi ve desteği kazanılmadığında, diğer bir ifade ile sendikaya karşı negatif tutum ağır bastığında; insan kaynakları, çalışma arkadaşlarının görüşleri ya da uluslararası standartlarda sunulan çalışma şartları hakkında bilgi sahibi olma gibi etmenler dolayısıyla iş tatmini sendikaya pozitif tutuma göre daha fazla artabilmektedir. Dolayısıyla, sendikaların yalnızca söylemi olmasından ziyade geliştirici faaliyette bulunmaları (örneğin, sosyal medya kullanımı eğitimi), işçilerle olan ilişkilerini kuvvetli tutmaları ve öğrenen organizasyon gibi ücret dışındaki unsurlar üzerinden de

pazarlık yapmaları (örneğin, ek ve yan haklar) işçilerin sendika tutumunu iyileştirecek ve böylece negatif tutum azaltılabilecektir.

Kaynakça

- Afthanoran, W. M. A. (2013). A Comparison of Partial Least Square Structural Equation Modeling (pls-sem) and Covariance Based Structural Equation Modeling (cb-sem) for Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(5), 198-205.
- Artz, B. (2012). Does the Impact of Union Experience on Job Satisfaction Differ by Gender?. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 225-243.
- Aydın, U., Keskin, Ö. (2015). 2821 Sayılı Kanundan 6356 Sayılı Kanuna: Türkiye’de Sendikalar Hukukunun Dönüşümü. *AndHD*, 1(2), 1-41.
- Aykaç, M. (2000). Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz. *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan* içinde. Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
- Bagozzi, R. P., Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Brayfield, A. H., Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 5, 307-311.
- Bryson, A., Cappellari, L., Lucifora, C. (2005). Why So Unhappy? The Effects of Unionisation on Job Satisfaction. *IZA Discussion Paper No: 1498*, IZA Publications.
- Buroway, M. (2015). *Üretim Siyaseti: Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri*, Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Clark, P. F. (2000). *Building More Effective Unions*. Cornell University Press.
- Costello, A. B., Osborne, J. W. (2005). Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2017). *Temmuz 2017 İstatistikleri*. 30136 Sayılı Resmi Gazete.
- Çetik, M., Akkaya, Y. (1999). *Türkiye’de Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Daud, Z., Tumin, S. (2013). The Relationship Between Employees’ Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company’s Experience. *International Journal of Business and Social Science*, 4(13), 124-134.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Garcia-Serrano, C. (2008). Job Satisfaction, Union Membership and Collective Bargaining. *European Journal of Industrial Relations*, 15(1), 91-111.
- Gökçe E. (2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmen Örgütlerine (Sendikalara) Üye Olmama Sebepleri*. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüş, İ. (2016). Communism and Immigration. Frederick F. Wherry, Juliet B. Schor (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of Economics and Society*. London: Sage Publications.

- Haydaroğlu, C., Erdoğan, H. (2016). Türkiye'nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 38-46.
- Heywood, J. S., Siebert, W. S., Wei, X. (2002). Worker Sorting and Job Satisfaction: The Case of Union and Government Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(4), 595-609.
- Izgar, H., Ertekin, A. L., Deniz, M. E. (2009). Aynı İş Kolunda Çalışan Sendikali ve Sendikasız İşgörenlerin İş Doyumu. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 105-114.
- Julian, B., Kelloway, E. K., Bremermann, E. H. (1991). Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 725-731.
- Keser, A., Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık: Gelişmiş Ülkeler ve Türkiye*. İstanbul: Promat Basım Yayın.
- Kutal, M. (2005). Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler. *Çalışma ve Toplum*, 2005/2, 11-26.
- Laroche, P. (2015). Union Membership and Job Satisfaction: Initial Evidence from French Linked Employer-Employee Data. *The 2015 Annual Meeting of American Economic Association Conference*, 03-05 January 2015, Boston-USA.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye'de Sendika Hareketinin Kısmen Gölgelediği Bir Alanı Üstüne Tartışmalar. Alpay Hekimler (Ed.), *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri* içinde. İstanbul: Beta Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.
- Odeh, C., Petty, M. M. (1980). A Comparison of Levels of Job Satisfaction, Role Stress and Personal Competence Between Union Members and Nonmembers. *Academy of Management Journal*, 23, 150-155.
- Parlak, Z., Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 60(1), 1-60.
- Saari, L. M., Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 2009/4, 27-60.
- Selamoğlu, A. (1995). *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim: Gelişmeler-Nedenler Eğilimler*. Ankara: TTK Basımevi.
- Selamoğlu, A. (2003). İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 63-98.
- Selamoğlu, A. (2004). Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. *Çalışma ve Toplum*, 2004/2, 39-54.
- Soner, Ş. (1998). 12 Eylül Döneminde İşçi Hareketleri – 12 Mart Döneminde İşçi Hareketleri. *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, C. 2. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications.

- Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzman Yeterlilik Tezi, Ankara: TCMB.
- Tekin, Ö. A. (2014). Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 125-152.
- Toçoğlu, E. (1994). Türk Sendikacılığı ve Yapısal Değişmeler. *I. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi*. Ankara: Kamu İş Yayınları, s.156-167.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- Topalhan, T. (2015). *Endüstri İlişkileri*. Ankara: Matser Yayıncılık.
- Uçkan, B., Kağncıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2009/3, 35-56.
- Urhan, B. (2005). *Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları
- Urhan, B. (2012). İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 33-56.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve Motivasyon*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Webb, S., Webb, B. (1920). *The History of Trade Unionism*, New York: LongmanGreen&Co.
- Yakut Aymankuy, Ş. (2005). Konaklama İşletmelerinde Sendikaların Hizmet Kalitesine Etkileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 1- 22.
- Yazıcı, E. (2010). *Sendikal Hareket: Yeni Misyona Arayışları*. Ankara: A Kitap.
- Yew, L. T. (2008). Job Satisfaction and Affective Commitment: A Study of Employees in the Tourism Industry in Sarawak, Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 4, 27-43.
- Yıldırım, E. (2008). Sendikalar ve Kriz. *Çalışma ve Toplum*, 2008/3, 199-206.
- Yılmaz, E. (2010). Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 195-207.
- Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 2013/4, 357-380.
- Yorgun, S., Keser, A., Yılmaz, G. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması*, İstanbul: Toleyis Eğitim Yayınları.