

## Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık Ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

### The Effect of Professional Outcome Expectations on Union Awareness and Union Attitudes: Research on Students of a Turkish Economics and Administrative Sciences Faculty

Ebru Kanyılmaz Polat<sup>1</sup>, Siyret Ayas Şarman<sup>2</sup>, Bahattin Hamarat<sup>3</sup>

#### Öz

Türkiye, OECD ülkeleri arasında sendikalaşma oranı en düşük ülkeler arasında yer almaktadır. 2021 yılı Ocak ayında sendikalaşma oranı %14,40 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran yaklaşık 14 milyon işçi arasında oldukça sınırlı kalmaktadır. Bireylerin sendikalara yönelik tutum ve farkındalığının sendikalaşma eğilimini belirleyen önemli faktörler olduğu bilinmektedir. Sendikaların işçi haklarını savunan, işçilerin çıkarlarını yükseltebilen örgütler olduğuna yönelik algı ve farkındalığı olan bireylerin sendikalara üye olma oranlarının daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Diğer yandan bireysel pazarlık gücü artan nitelikli ve eğitilmiş işgücünün sendikalara daha az gereksinim duyduğu bilinmektedir. Bu çerçevede çalışmada kısa bir süre sonra işgücü piyasasına giriş yapması beklenen İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) dördüncü sınıf öğrencileri ile nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentisi ve sendikal farkındalıklarının sendikal tutuma etkisi Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi ile araştırılmıştır. Ayrıca öğrencilerin sendikal farkındalıklarının düzenleyici etkiye sahip olup olmadığı da incelenmiştir. Veriler anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir. Analiz sonucunda öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinin sendikal tutuma etkisi belirlenmez iken sendikal farkındalık artarken sendikal tutumun arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutumu dolaylı etkilediği belirlenmiştir. Araştırmada son olarak sendikal farkındalığın düzenleyici etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### Anahtar Kelimeler

Mesleki Sonuç Beklentisi, Sendikal Algı, Sendikal Farkındalık, SmartPLS, PLS-SEM, Düzenleyici Etki

1 Ebru Kanyılmaz Polat (Dr. Öğr. Üyesi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Çanakkale, Türkiye. E-posta: ekanyilmaz@comu.edu.tr ORCID: 0000-0002-3396-0791

2 Sorumlu Yazar: Siyret Ayas Şarman (Arş. Gör.), İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İstanbul, Türkiye. E-posta: siyret.ayas@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-1868-8283

3 Bahattin Hamarat (Öğr. Gör.), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Çanakkale, Türkiye. E-posta: bhamarat@comu.edu.tr ORCID: 0000-0002-6745-5785

**Atof:** Kanyılmaz Polat, E., Ayas Sarman, S. ve Hamarat, B. (2021). Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık Ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Journal of Social Policy Conferences, 80, 139-174. <https://doi.org/10.26650/jspc.2021.80.000340>

**Abstract**

Turkey has one of the lowest unionization rates among the OECD countries. In January 2021, the unionization rate was recorded as 14.40%; an extremely low figure, given the nation's approximately 14 million workers. Attitudes and awareness of individuals toward unions are influential factors that stimulate the tendency toward unionization. When individuals perceive unions as organizations that defend workers' rights and raise the interests of workers, this can result in higher membership rates. In contrast, a qualified and educated workforce with increased individual bargaining power requires fewer trade unions. Within this framework, a quantitative study was conducted with senior students expected to soon graduate and enter the labor market. The effects of university students' vocational outcome expectations, trade union awareness, and perceptions were examined with partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), to assess whether students' awareness of trade unions exerts a regulatory impact. Data for this study were collected through surveys, employing an easy sampling method. The analysis of the students' vocational outcome expectations did not reveal an effect on trade union attitudes. Conversely, when students' awareness of trade unions increases, trade union attitudes simultaneously rise. Finally, the research indicated that union awareness exerts a regulatory impact.

**Keywords**

Vocational Outcome Expectations, Trade Union Perception, Trade Union Awareness, SmartPLS, PLS-SEM, Regulatory Impact

### ***Extended Summary***

Unionization rates have decreased in all nations around the world in contemporary times. Individual perceptions and awareness regarding unions are among the contributing factors that determine the tendency toward unionization. When individuals perceive unions as organizations that defend workers' rights and raise the interests of workers, this can result in higher membership rates. In contrast, a qualified and educated workforce with increased individual bargaining power requires fewer trade unions. Accordingly, a quantitative study was conducted with senior students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences (FEAS), who are expected to graduate and enter the labor market in the near future. The study sought to determine the relationships between students' professional expectations, union awareness, and attitudes toward unions, also investigating whether professional outcome expectations affect union attitudes through raising the awareness of unions. Finally, whether the variable of trade union awareness has a regulatory effect between professional outcome expectations and union attitude was also examined.

### **Methodology**

Data for were collected through a quantitative survey method, employing an easy sampling approach. The research sample consists of students enrolled in Çanakkale Onsekiz Mart University studying at the Biga FEAS. Survey responses were received from 312 senior students, using the convenience sampling method. Three scales were used to collect the data. The Vocational Outcome Expectations Scale, which was originally conducted by McWhirter et al. (2000), has one dimension and 12 items to measure the beliefs of individuals regarding perceptions of expected professional success. The validity coefficient of the scale was Cronbach's alpha, yielding 0.83. The Turkish adaptation of the scale was developed by Işık (2010), who calculated a Cronbach's alpha of 0.85. In this study, Cronbach's alpha was determined as 0.910.

Trade Union Awareness (TUA), an approach developed by Kiroğlu in his 2019 master's thesis, was used as the Trade Union Awareness Scale. The author calculated the Cronbach's alpha for the reliability of the scale as 0.896. There is only one dimension in the scale. In this study, the Cronbach's alpha of the scale was calculated as 0.891.

The Trade Union Perception Scale was developed by McShane (1986) to measure individuals' attitudes toward unions. The scale consists of 8 questions presented in a 7-point Likert type scale, wherein the perceptions of participants with higher scores to statements such as, "I would not be a member of a union if I had a choice," were determined positively. In this study, a 5-point Likert scale was applied for compatibility with the other instruments used. McShane (1986) determined the Cronbach's alpha of the scale as 0.94 (409). In this research, the Cronbach's alpha for the scale is 0.812. Two items in the scale that were determined to impair the construct validity were discarded.

### **Findings**

The relationships between students' professional outcome expectations, union awareness, and union attitudes were determined by Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The regulatory effect of the union awareness variable was assessed using the Process V3.3 Macro application developed by A. F. Hayes. The analysis revealed that while the effect of students' professional expectations on union attitude was undetermined, union awareness did increase, wherein, as union awareness increased in students, results indicated that union attitude rose. In addition, expectations of professional outcome were shown to indirectly affect union attitude through raising union awareness. Finally, the research indicated that union awareness exerts a regulatory effect. No statistically significant difference was found between students' expectations of professional results, union awareness, and union perceptions.

Regarding departments, the highest professional outcome expectation scores were obtained from business and econometrics students, whereas the lowest score was obtained from students of the department of economics. The highest union awareness score according to departments was obtained from students of labor economics and industrial relations and students studying in the economics department, whereas the lowest score was obtained from students studying in the finance department. The study further investigated whether there is a statistically significant difference between students' union attitudes according to department, generating the highest averages in the attitude scale from students of the departments of economics and public administration. The lowest average scores were obtained from students studying in the finance and business departments.

## **Conclusion and Discussion**

Trade unions are organizations established to protect workers' social and employment rights. To increase unionization rates, individuals' union awareness and union attitudes should be raised. Since those with high individual bargaining power have less motivation for joining unions, efforts to unionize among these individuals should be increased.

The establishment of professional unions will increase positive perceptions of unions through awareness-raising activities across all ages and sectors. For this purpose, awareness activities are of critical importance, particularly for students in educational institutions. Since the impact of union awareness on union attitude was revealed in this research, the existence of union organizations, the activities they are involved in, and the practical rights they advocate and provide for workers should be taught from a young age, to ensure that young people realize the value of unions, maintain a positive attitude toward unions, and choose to become members at the start of their professional lives.

Given that the study population of students of the department of Labor Economics and Industrial Relations, which presents the most courses related to unions in higher education institutions, exhibits the highest union awareness is an indication of the positive perceptions that knowledge and awareness can bring. Unions should endeavor to raise such awareness among students by establishing and maintaining the existence and benefits of unions through joint activities, meetings, and social activities with universities.

## Mesleki Sonuç Beklentisinin Sendikal Farkındalık ve Sendikal Tutuma Olan Etkisi: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Yeni liberal politikalar ve küreselleşme sürecinin ortaya çıkardığı gelişmeler, bütün dünyada işgücü piyasalarında bir değişim ve dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Geleneksel sanayi üretiminin yerini almaya başlayan bilgi temelli teknolojiler esnek çalışma modellerinde yaygınlaşmaya neden olmuştur. Geleneksel çalışma şekillerinin yerini alan esnek çalışma modelleri ile çalışma yaşamında sendikasız endüstri ilişkileri hâkim olmaya başlamıştır. Diğer yandan hızla artan rekabet baskısı ve işsizlik oranları tüm dünyada sendikaların güç kaybı yaşamasına neden olmuştur. Yaşanan güç kaybı sonrası sendikalar kendilerini toparlayamamış; aynı düşüş trendi 2000’li yıllarda da devam etmiştir.

Küreselleşme sürecinin yarattığı dönüşüm benzer şekilde işgücünün yapısında da bir değişime neden olmuştur. Artan teknolojik gelişmeler, iletişim araçları ve internet beyaz yakalı çalışanların sayısını arttırmıştır. Örgütlenme kapasitesi yüksek olan mavi yakalıların yerini beyaz yakalıların alması ve beyaz yakalıların bireysel pazarlık gücünün nispeten fazla olması sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkilemiştir (Işık, 2009: 153; Kalça, 2015: 865; Etçi, 2018: 133). İşgücünde yaşanan bireyselleşme çalışanların kolektif ilişkilere duydukları ihtiyacı azaltmıştır. Sendikalaşma oranlarındaki düşüş bireysel pazarlık gücü artan işçilerin sendikalara olan olumlu tutumlarındaki bir azalmayı düşündürülebilir. Oysaki yüksek işsizlik oranları, eğreti istihdamdaki artış, güvencesiz çalışma, deneyim eksikliği ve esnek çalışma modellerindeki artış gençlerin sendikalara daha çok ihtiyacı olduğunu gösterir niteliktedir (Palaz ve Poyraz, 2019).

Günümüzde hâkim olan bilgi ve teknolojiye dayalı üretim süreçleri niteliği yüksek işgücü talep etmektedir. Sanayi üretiminde yer alan işgücünün genel karakteristik özelliklerini taşımayan ve örgütlenmeye uzak olan bu yeni işgücü sendikalara daha uzak durmaktadır. Genel olarak ücret sendikacılığı politikaları izleyen sendikal hareket, yeni nesil işgücünü örgütlemek konusunda yeterince motive edememektedir. Mavi yakalı işgücünün ücret artışı taleplerini karşılayabilen sendikalar, beyaz ve altın yakalı çalışanlar için aynı oranda kazanımlar sunamamaktadır (Etçi, 2018: 132- 133). Sendikalarca bireysel pazarlık güçlerinin üzerinde bir kazanım sunamadıkça sendikal hareketin eski gücüne kavuşması ve yeni nesil işgücünü örgütlemesi güç görünmektedir. Diğer

yandan gençlerin sendikaların faaliyetleri, hizmetleri ve kazandırdıkları konusunda farkındalık sahibi olmaları, sendikalara yönelik olumlu tutum geliştirmeleri sendikalara üye olmalarını sağlayacaktır.

Bu nedenle araştırmada beyaz yakalı niteliklerle donanan iktisadi ve idari bilimler fakültesi (İİBF) öğrencilerinin sendikalara yönelik tutum ve farkındalıkları incelenmiştir. Çalışma içerisinde değişkenlerin kavramsal çerçevesi çizilmiş; ardından araştırmanın metodolojisine değinilmiştir. İİBF öğrencilerinin nasıl bir mesleki beklenti içinde oldukları araştırılmıştır. Ardından bireysel pazarlık gücü inancını yükseltebileceği düşünülen mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalık ve sendikal tutum üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada kariyer basamağının ilk adımını oluşturan eğitim aşamasının sonuna yaklaşmış; geleceğin potansiyel beyaz yakalı çalışanları olan son sınıf öğrencilerine odaklanılmıştır. Araştırmaya 312 İİBF öğrencisi dahil edilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalıkları ve sendikal tutumlarını nasıl etkilediği araştırılmıştır.

### **Mesleki Sonuç Beklentisi**

Yaşamın önemli bir kısmının iş başında geçtiği modern dünyada kariyer ve meslek seçimi büyük önem arz etmektedir. Doğru yapılmış bir meslek tercihi kişinin yaşamında önemli bir zamanı verimli, etkin, mutlu geçirmesine imkân tanyacakken, yanlış bir meslek seçimi ise mutsuz bir yaşama işaret edebilecektir.

Kişilerin meslek seçimini belirleyen çok sayıda faktör mevcuttur. Çocukluktan itibaren aile, çevre ve eğitim yaşamı ile şekillenmeye başlayan tercihler kişilerin meslek seçimi kararlarında etkili olmaktadır. Pek çok kariyer yaklaşımı bu faktörler ve tercihler üzerine araştırmalar yapmaktadır. Kariyer gelişimini Bandura'nın geliştirdiği Sosyal Bilişsel Teori'den hareketle inceleyen teorilerden biri de Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT)'dir (Lent ve ark., 2002: 258).

Bu teoriye göre ergen ya da gençlerin kariyer gelişimleri sosyo-bilişsel davranış çerçevesinde yorumlanmaktadır. Teori, kariyer seçiminde etkili olan bilişsel değişkenleri öz yeterlilik, sonuç beklentisi ve amaçlar olarak ele almaktadır. Bu değişkenler aynı zamanda kişilerin cinsiyet, etnik köken ve aldığı destekler ile engellenmeler gibi çevresel şartlarla etkileşim halindedir (Lent ve ark., 2000: 36). Teoride ele alınan sonuç beklentisi, bir işin yapıldığı zaman elde edilen sonuçlara ilişkin beklenti olarak ifade edilmektedir. Öz

yeterlilik “Bunu yapabilir miyim?” sorusuna yanıt ararken; sonuç beklentisi “Bunu yaparsam sonucunda ne olacak?” sorusuna yanıt vermektedir (Lent ve ark., 1994: 83). SBKT, sonuç beklentilerinin kişilerin kariyer hedefleri ve seçimlerinde önemli bir belirleyici olduğunu ileri sürmektedir. Öz yeterlilikle birlikte sonuç beklentisi bir davranış sonucunda hangi olumlu sonuçları elde edeceğine yönelik beklenti oluşturmaktadır. Birey davranışı sonucunda olumlu sonuçlar elde edeceğine inanıyorsa davranışa motive olurken, inanmıyorsa harekete geçmekten kaçınmaktadır (Durmuş ve ark., 2019: 1383-1384).

Teorinin ileri sürdüğü üç değişken dışında bireylerin kariyer seçimlerinde aile ve sosyal çevrenin de etkili olduğu bilinmektedir. Aile ve çevresinin iyi bir iş sahibi olması arzusunu fark eden çocuk, hem aile beklentilerini yerine getirmek hem de geleceğini yapılandırmak için iyi bir iş sahibi olmayı hedeflemektedir. Bu hedefler çocukta mesleki beklentiler oluşturmaktadır (Uzunbacak ve ark., 2017: 43). “Bu mesleği yaparsam ne elde edeceğim?” sorusuna verilen yanıt çocuğun mesleki sonuç beklentisini şekillendirerek kariyer seçiminde etkili olmaktadır.

Mesleki sonuç beklentisi bireyin bir işi yapmaya başlaması ile elde edeceği başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlarını ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile kişilerin kariyerleri ile elde etmeyi bekledikleri kazanç, statü, üretkenlik ve saygınlık gibi mesleki değerlere ulaşabilme ihtimallerine yönelik inançları mesleki sonuç beklentisi olarak adlandırılmaktadır (Işık, 2013: 1420). Sececeği meslek karşısında yüksek gelir ve statü kazancı elde edeceğine yönelik yüksek inanç taşıyan kişilerin mesleki sonuç beklentisi yüksekken; o mesleği yaptığında bir kazancı olmayacağına inanan kişilerin mesleki sonuç beklentisi düşük olarak nitelendirilmektedir. Bu inançlar alınan eğitimlere, eğitim sonucunda ortaya çıkan kazanımlara ya da kariyer beklentilerine göre şekillenmektedir (Fouad ve Guillen, 2006).

Mesleki sonuç beklentisi yüksek olan bireylerin yaptıkları işe ilişkin ilgileri, koydukları hedefler ve performanslarının da yüksek olacağı yorumu yapılabilir (Sarı ve ark., 2017: 148). Konuyla ilgili öğrenciler üzerinde bazı çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Sarı ve arkadaşları 2017 yılında bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiş; araştırmada öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim değişkenlerinin mesleki sonuç beklentisini açıklama düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda mesleki sonuç beklentisi ile öz kontrol, öz bilinç, öz yönetim ve öz aşkınlık



gibi değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre; kendilerine ilişkin olumlu algıya (öz-aşkınlık, öz-bilinç, öz-kontrol ve öz-yönetim becerileri) sahip olan bireylerin mesleklerinden elde edecekleri sonuçlara dair olumlu beklentileri bulunmaktadır.

Yine üniversite öğrencileri üzerine yapılan bir başka çalışmada ise mesleki sonuç beklentisi ile sosyal destek ve iç/dış denetim odağı arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır (Işık, 2010: 1423- 1424). Yapılan bu araştırmaya göre sosyal destek (özellikle aile desteği) alan öğrenciler ile iç kontrol odağına sahip öğrencilerin mesleki sonuç beklentisi yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, çevreleri tarafından destek gören kişiler yanında kontrolün kendilerinde olduğuna dair inanışları olanların da meslek seçimleri sonucunda olumlu sonuçlar alacaklarına dair inançları olduğuna işaret etmektedir.

Özden, (2014) ise üniversite öğrencileri üzerine yapmış olduğu araştırmada algılanan sosyal destek, algılanan ebeveyn tutumları, kariyer kararı öz-yeterliği ve mesleki sonuç beklentilerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini incelemiştir. Söz konusu araştırmada sosyal destek algısı ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide mesleki sonuç beklentisinin aracı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Meslek yüksekokulu öğrencileri ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada ise öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi analiz edilmiştir. Söz konusu çalışmaya 158 öğrenci katılmış; öğrencilerin yetkinlik beklentileri ile mesleki sonuç beklentileri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yani yetkin olduğuna dair inanışı yüksek olan öğrencilerin meslekleri ile ilgili olumlu sonuçlar elde edeceklerine dair inanışları da yüksek olmaktadır (Uçkun ve ark., 2015: 187-188). Bağlamsal destek, algılanan eğitim engelleri, mesleki/egitimsel öz yeterlik ve sonuç beklentileri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yapılan başka bir çalışma ise Amerika Birleşik Devletleri'nde 114 lise öğrencisi arasında gerçekleştirilmiş; öğrencilerin mesleki/egitimsel öz yeterlilikleri ile mesleki sonuç beklentileri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Ali ve ark., 2005: 53).

Kısacası yapılan araştırmalar göstermektedir ki sonuç beklentilerinde kişiler öğrenme tecrübelerine dayanarak karar almakta ve buna göre hareket etmektedir. Bir davranışın başarıyla sonuçlanması ya da bu davranıştan olumlu sonuçlar elde edilmesi kişileri aynı sonuçları elde edebilmek adına güdülemektedir. Aksi bir durumda ise yani kişilerin başarısız olacağına inanması halinde yine bu kişiler harekete geçmekten kaçınmaktadır (Durmuş vd., 2019: 1384).

## Sendikal Farkındalık

Küreselleşme sonrası günümüz dünyasında gerek çalışma gerekse yaşam koşulları sürekli değişmektedir. Değişen koşullar karşısında insana yaraşır düzeyde çalışma koşullarına sahip olma hakkı korunmalıdır. Bilindiği üzere çalışma koşullarının iyileştirilmesinde sendikalar büyük rolü olan örgütlerdir. Sendikalaşma oranlarının yükselmesi, çalışanların sendikaların rolü ve gücünün fakında olmaları ile gerçekleşecektir.

Farkındalık sözlük anlamı ile “*farkında olma durumu*” (<https://sozluk.gov.tr>); “*görünmesi ya da bilinmesi gereken şeylerden haberi bulunmak, kavranması gereken bir şeye dikkat etmek*” anlamına gelmektedir (TDK, 2011). Sendikal farkındalık kavramı ise; sendikalar ile sendikaların faaliyetlerinden haberdar olma durumu olarak tanımlanabilir (Kıroğlu, 2019: 54). Daha kapsamlı bir tanım yapmak gerekirse sendikal farkındalık için “sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve yükseltmek için ne gibi faaliyetler yaptıkları ve toplu görüşme, toplu pazarlık ve grev gibi hakların kullanımlarının işçilere kazandırdığı haklardan haberdar olma durumu” denilebilir.

Türkiye’de sendikal haklar örgütlü bir mücadelenin ardından elde edilmemiştir. Yasal düzenlemelerin sendikal mücadeleler sonucunda elde edilmeyip devlet tarafından verilmesi bu hakların zaman zaman kontrol altında tutulmasına neden olmaktadır. Sendikaların devlet güdümünde ve etkisinde olması hak arama mücadelelerinin etkin yapılamamasına ve halkın sendikalara güven duymamasına neden olmaktadır. Pek çok Avrupa ülkesinde ise işçi hareketleri ve sendikalar demokratik hak ve özgürlüklerin elde edilmesinde önemli mücadeleler göstermişlerdir. Bu mücadeleler sendikaları demokrasinin bir koruyucusu konumuna getirmektedir (Uçkan, 2015: 130-131).

Bu tarz ülkelerde işçiler ve toplum, sendikaların kendilerine ne tür hak ve özgürlükler kazandırdığının daha çok farkında olabilmektedir. Türkiye gibi sendikalar ile ilgili yasal düzenlemelerin bir mücadele sonucunda elde edilmediği ülkelerde ise pek çok insan “sendika” adını duymakta ancak sendikaların hangi amaçla kurulduğu, ne tür faaliyetlerde bulunduğu, işçilere sağladığı fayda ve pazarlık gücünden haberdar olamamaktadır.

Diğer yandan özellikle 1980’lerden sonra Avrupa ile birlikte Türkiye’de de sendikalaşma oranlarında düşüşler yaşanmıştır. Sendikalara ilişkin yıllık bazda elde edilen veriler incelendiğinde; 1984’te toplam işçi sayısının 2.553.384

olduğu ülkemizde aynı yıl içerisinde 1.427.271 sendikalı işçinin bulunduğu görülmektedir. Sendikalaşma oranı ise %55.89'dur (Mahiroğulları, 2001: 126). Ocak 2003'e gelindiğinde toplam sendikalı işçi sayısı 2.717.326'ya ulaşmıştır (AÇSHB, 2003). Geçen 20 yıllık süreçte sendikalı işçi sayısı yaklaşık iki kat artmış gibi görünse de ücretli çalışanların sayısının da aynı şekilde artış göstermesi dolayısıyla bu artış sendikalaşmaya oldukça düşük bir oranda yansımıştır. 2003 yılında sendikalaşma oranı %57,98 düzeyinde iken 2000'li yılların başından itibaren sendikalaşma oranları incelendiğinde bu oranların günümüze değin düşüş trendi içerisine girdiği göze çarpmaktadır. Bu düşüş üzerinde her ne kadar sendikalar yasası, yasanın getirdiği üyelik koşulları ve sendikalaşma oranlarının hesaplanma yöntemleri üzerinde yapılan değişikliklerin etkisi olduğu bilinse de sendikaların yaşadıkları güç kayıpları sendikalaşma oranlarının azalmasında önemli bir neden olarak görülmektedir.

Öyle ki günümüzde bu oran %14 civarında kalmıştır. 2021 Ocak ayı verilerine göre toplam işçi sayısı 14.371.096 iken, sendikalı işçi sayısı yalnızca 2.069.476 kişidir (AÇSHB, 2021). Görüldüğü üzere zaman içerisinde sendikaların üye kaybetmeleri güç kaybını da beraberinde getirmiştir. Sendikaların; sosyal, ekonomik ve politik alanda etki güçlerinin geçmişe oranla zayıflaması, üye sayılarındaki gerilemeler, kadın, genç ve göçmen çalışanların işgücü piyasasında daha aktif olması, esnek istihdam modellerinin gün geçtikçe yaygınlaşması sendikaların gücünü kırmakta ve sendikal farkındalığı azaltmaktadır (Selamoğlu, 2016: 758-759).

Yalnızca Türkiye'de değil dünyada da sendikal farkındalığın azalmasıyla üye kaybetmeleri sonucu sendikalar söz konusu kayıpları en aza indirmek adına gençleri örgütleyerek sendikaya çekebilmenin yeni yollarını aramaktadır (Işık, 2018: 19). Aksi takdirde yaşanan üye kayıpları nedeniyle sendikaların uzun vadede işveren karşısında güç kaybetmesine neden olmaktadır (Öcal, 2005: 565). Sendikaların güç kaybı ise işverenin lehine sonuçlar doğururken güç dengesi değişmeye başlamıştır (Sarı Gerşil, 2004: 150). Güç dengesinin bozulması işçi aleyhine düzenlemelerde kendisini gösterirken; işçileri işverenle "bireysel pazarlık" yapmaya itmektedir (Sarımehmet Duman, 2012: 127). Ayrıca işletmelerde insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamalarının yaygınlık kazanması söz konusu durumu perçinlemektedir. Öyle ki Gomez ve arkadaşları (2002) genç ve yetişkin çalışanların sendikalara ilişkin beklentilerini araştırmaya yönelik yaptıkları çalışmada, gelişmiş İKY uygulamalarının genç işçilerin

sendikalaşma tercihleri üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılara göre bu tür uygulamalar koruma sağlama ihtiyacını azalttığı ölçüde, sendikalaşmanın yerini alabilmektedir.

Sendikaların yeniden güç kazanma çabaları özellikle 2000’li yıllardan sonra kadınlar, göçmenler ve gençler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu yıllar özellikle gençlerin örgütlenme konusunda farkındalığının arttığı yıllardır. Her ne kadar sözü edilen farkındalık artmış olsa da yetersiz kalmaktadır. 1990 ve sonrası doğanların ise sendikal hareketi deneyimleme fırsatları ise geçmiş yıllara oranla oldukça sınırlıdır. Bu durum gençler arasında sendikalaşma hareketlerini kısıtlamakta, sendika üyesi olmayı “olmasa da olur” ya da “bir sorunum olursa bakarım” şeklinde düşünmelerine neden olmaktadır (Selamoğlu, 2016: 762).

Ayrıca gençlerin istihdam edildiği yarı zamanlı ve geçici işlerde sendikalaşma oranlarının düşük olması ya da hiç olmaması, ücretlerin düşük, işgücü devrinin yüksek olması; yahut farklı bir bakış açısıyla değerlendirecek olursak sendikaların yaşlı işçilere göre örgütlenme faaliyetlerini şekillendirmeleri (Bain ve Elsheikh, 1979) genç neslin sendikal farkındalıklarını ve sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Palaz ve Poyraz, 2019: 62). Unutmamak gerekir ki sendikacılığın gelecekteki varlığı, bu gençlerin karmaşık gerçeklerini sendikaların ne ölçüde kavrayabileceğine bağlıdır (Hodder ve Kretsos, 2015).

### Sendikal Tutum

Sendika üyeliğini etkileyen diğer bir kavram da sendikal tutumdur. Tutum kelimesinin sözlükteki karşılığı “*bir konu veya mesele karşısında takınılan tavır; tutulan yol, tavır; hal, durum; hareket tarzı, muamele*”dir (Doğan, 2001; Ayverdi, 2011). Sosyal psikolojiye göre tutum; nesnelere, olaylar ya da insanlar hakkında olumlu ya da olumsuz öznel değerlendirmelerdir. Diğer bir tanımla tutum, bireyin duygu, düşünce ve davranışlarını oluşturan eğilimlerdir (Dursun, 2014: 31). Tutum için yapılabilecek diğer bir tanım “*harekete hazır olma hali*” şeklinde yapılabılır (Çöllü ve Öztürk, 2006: 376).

Sutton’a (1998: 1318) göre tutumlar niyetlerin önemli birer belirleyicisidir. Niyetler ise davranışa dönüşmede en iyi tahminci olma özelliğini taşımaktadır. Bu bağlamda tutumların davranışları yönlendiren gizli güçler olduğu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Kirel, 2004: 71). Niyetlerin davranışın hemen

öncüsü olduğu göz önüne alındığında, sendikalara karşı olumlu tutumların sendikalara oy vermek gibi sendika yanlısı eylemlere yol açma eğiliminde olması ise şaşırtıcı değildir (Gomez vd., 2002: 524). Dursun'a (2014: 31) göre bireyin tutumunun bilinmesi davranışı hakkında tahminde bulunmamıza olanak tanımaktadır. Dolayısıyla sendikalara yönelik olumlu tutumların sendika üyeliğine dönüşmesi beklenmektedir. Literatürde sendikalara yönelik olumsuz tutumların sendikalar açısından üye kayıpları ile sonuçlanacağı ifade edilmektedir. Ayrıca sendikaların etkinliğini arttırmada yine sendikalara yönelik tutumlar dolaylı bir etkiye sahiptir. Çünkü sendikaların gücü, üyelerin sendikal faaliyetlerine katılmasıyla doğru orantılıdır. Üyelerin sendikal faaliyetlere katılımı ise sendikalara yönelik tutumlara göre değişkenlik göstermektedir (Seçer, 2009: 38).

Sendikalara yönelik tutumlar iki boyutta incelenmektedir. Bunlar genel ve özel tutumlardır (Seçer, 2009: 35). McShane (1986: 404) genel sendika tutumunu kişinin sendikalara ve belirli bir toplumdaki emek hareketine duyduğu duygusal tepki olarak tanımlamaktadır. Fakat yapılan tanımlama içerisinde; toplu pazarlık, yerel sendikalar, sendika araçları, sendika liderliği, sendika-yönetim ilişkileri, sendika militanlığı ve benzeri kavramları kapsam dışında bırakmıştır. Clark (2009: 24) ise sendikalara yönelik genel tutumu; bireylerin örgütlü emek kurumunu, hedeflerini, kazanımlarını ve liderliğin nasıl gördükleriyle ilişkilendirmiştir.

Sendikal tutumların oluşmasında pek çok faktör rol oynamaktadır. Literatür incelendiğinde sendikal tutumla ilişkili olduğu belirlenen pek çok değişkene rastlanmaktadır. Örneğin Chang (2003: 189) yapmış olduğu çalışmada sendikal tutumu dolaylı ya da doğrudan biçimlendiren değişkenleri; ırk, cinsiyet, sınıfsal farklılıklar, işsizlik, ücrette yaşanan değişimler, yaşanan ekonomik güçlükler olarak nitelendirmektedir. Barling ve ark., (1991) işe yönelik inançların, Deery ve De Cieri (1991) kişilerin sahip olduğu politik görüşün; Morand (1998) ise işletme yönetimindeki otoriter yönetim rejiminin kişilerin sendikal tutumları üzerindeki rollerini yaptıkları çalışmalarda gözler önüne sermiştir. Sendikalara yönelik toplumsal bakış açısı yine sendikal tutum üzerinde rol oynayan bir başka faktördür (Kochan, 1979: 23).

Cinsiyet açısından bakıldığında kadınların erkeklere oranlar daha olumlu bir sendikal tutum içerisinde olduğunu bulan çalışmalar mevcuttur (Schur ve Kruse, 1992; Seçer, 2009; Gökçe, 2019). Kiroğlu ise yaptığı araştırmada

perakende sektöründe çalışan erkeklerin sendikal tutumunun kadınlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (Kıroğlu, 2018: 123). Diğer yandan sendikal tutumla cinsiyet arasında ilişki bulamayan çalışmalar da mevcuttur (Dursun, 2014; Etçi ve Kağnıcıoğlu, 2017).

Sendikal tutum üzerinde etkisi bulunan bir faktör ailenin sendikal tutumudur. Buna göre sendikal tutumların oluşumunda veya belirlenmesinde ailenin ve eğitim alınan alanın önemli bir yeri olduğunu ifade etmektedir. Ailesi sendikal katılım sağlamış ve olumlu sendikal tutumları olan bireylerin çocuklarının da sendikal tutumları pozitif yönlüdür (Dursun, 2014; Aydoğan ve Öztürk, 2019: 221). Bu sonuçlar sendika üyeliğinin arttırılması için bireylerin sendikal tutumlarının olumlu yönde geliştirilmesinin önemini gözler önüne sermektedir. Diğer yandan sendika üyesi olan işçiler hiç üye olmayan ve daha önce üyelik deneyimi yaşayan işçilere göre daha olumlu sendikal tutum içeresindedirler. En olumsuz tutum daha önce sendikaya üye olmuş ancak şu an sendika üyesi olmayan işçilerdir (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 190).

## Yöntem

### Araştırmanın Amacı ve Modeli

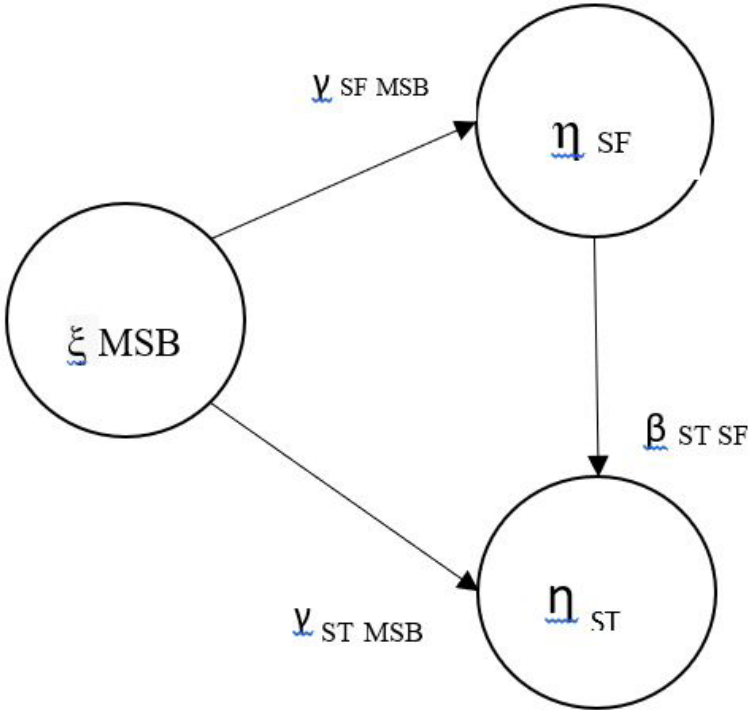
Bireylerin sendikaya üye olma tercihlerini etkileyen pek çok faktör vardır. Sendikal farkındalık ve sendikal tutum bunlardan ikisidir. Bireysel pazarlık gücü yüksek çalışanlarda sendikalaşma eğiliminin az olduğu bilinmektedir. Bu anlamda çalışmada bireysel pazarlık gücünü yükselteceği düşünülen mesleki sonuç beklentisinin sendikaya üye olma davranışını etkileyen sendikal farkındalık ve tutum üzerindeki etkisi incelenmektedir. Günümüzde hâkim olan çalışma şekilleri ve ilişkilerinde bireysel pazarlık gücü yüksek meslekler ve iş ilişkilerinin baskınlığı bilinmektedir. Özellikle hizmetler sektöründe istihdam edilen beyaz yakalı çalışanların sayısında yaşanan artış ve bu kişilerin daha çok bireysel mücadele yollarını tercih etmeleri sendikalaşma oranlarının düşmesinde etkili olduğu görüşünden (Erikli, 2018: 21) yola çıkarak bu değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilmesinin üye ve güç kazanmak isteyen sendikaların stratejileri üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Tüm dünya ülkeleri gibi sendikal anlamda güç kaybeden Türkiye’de kişilerin sendikalara üyelik kararlarını etkileyen değişkenlerin belirlenmesi ve olumsuz tutum ve düşük farkındalık gibi faktörlerin ortadan kaldırılması için çalışmalar

yapmak sendikaların geleceği için büyük önem arz etmektedir. Bu amaçla araştırmada öğrencilerin sendikal tutumuna, mesleki sonuç beklentileri ve sendikal farkındalıklarının etkisi belirlenmeye çalışılmaktadır. Araştırmanın modeli araştırma değişkenleri ve kuramdaki neden sonuç ilişkileri dikkate alınarak oluşturulmuştur. Model Şekil 1’de gösterilmektedir.

Araştırma modelinde yer alan değişkenler/faktörler, mesleki sonuç beklentisi (MSB), sendikal tutum (ST) ve sendikal farkındalık (SF) olarak belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki etkileri araştırmak için aşağıda yer alan hipotezler test edilmiştir. Araştırma modelinde yer alan faktörlerin tanımları aşağıda verildiği gibidir.

Araştırma modelinde sendikal tutum değişkeni içsel, mesleki sonuç beklentisi dışsal ve sendikal farkındalık değişkeni aracı içsel latent değişkenlerdir. Araştırma modelinde yer alan faktörlerin ve faktörler arası varsayımsal ilişkiler özet olarak aşağıda verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

$\gamma_{SF\ MSB}$  mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalık üzerindeki doğrudan etkisini,  $\gamma_{ST\ MSB}$  mesleki sonuç beklentisinin sendikal tutum üzerindeki doğrudan etkisini göstermektedir.  $\beta_{ST\ SF}$  sendikal farkındalık içsel latent değişkenin sendikal tutuma doğrudan etkisini göstermektedir. Mesleki sonuç beklentisi ( $\square_{MSB}$ ) dışsal latent değişken olarak tanımlanmıştır. Mesleki sonuç beklentisinin sendikal farkındalığı ( $\eta_{SF}$ ) etkileyeceği varsayımından, SF değişkeni aracı içsel latent değişken olarak tanımlanmıştır. Araştırmada araştırılacak bir diğer durum ise mesleki sonuç beklentisi değişkeninin sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutuma dolaylı etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın hipotezleri ise aşağıda ifade edildiği gibidir.

$H_1$ : Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi artarken sendikal farkındalık artar.

$H_2$ : Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi artarken sendikal tutum artar.

$H_3$ : Öğrencilerde sendikal farkındalık artarken sendikal tutum artar.

$H_4$ : Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutumu olumlu etkiler.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesine kayıtlı ve Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) bölümlerinde son sınıfta öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile son sınıf öğrencilerinden ulaşılan ve araştırmaya dahil edilen 312 öğrencinin verisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Kısa süre sonra çalışma yaşamına atılacak ve yoğunlukla hizmet sektöründe istihdam edilecek olan bu öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerinin daha belirgin olacağı düşünüldüğü için dördüncü sınıf öğrencileri araştırmaya dahil edilmiştir. 2019-2020 güz döneminde kayıtlı dördüncü sınıf öğrenci sayısı 2005'dir. Öğrencilerin bölümlere göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.



Tablo 1  
Biga İİBF 2019- 2020 Güz Dönemi Bölümlere Göre 4. Sınıf Öğrenci Sayıları

Bölüm	İktisat	İşletme	ÇEEİ	Kamu Yönetimi	Maliye	Uluslararası İlişkiler	Ekonometri
Örgün Öğrenim	134	165	129	122	131	134	156
İkinci Öğrenim	148	147	136	137	146	148	172
Toplam	282	312	265	259	277	282	328

ÇEEİ: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Çalışmaya ilişkin anketler 2019-2020 güz döneminde öğrenim gören dördüncü sınıf öğrencilerinden 13.05.2019- 13.06.2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Analize eksiksiz doldurulan 312 anket dahil edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği ile toplanmıştır. Verilerin toplanması için üç ölçekten faydalanılmıştır.

*Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ):* Ölçek, 2000 yılında McWhirter ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Tek boyut ve 12 maddeden oluşan ölçek, bireylerin sahip olacakları meslekte elde etmeyi bekledikleri başarıya yönelik inançlarını ölçmektedir. McWhirter ve arkadaşlarının (2000) yaptığı çalışmada ölçeğin geçerlik katsayısı Cronbach Alpha sayısı; 0,83 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Işık (2010) tarafından yapılmıştır. Işık çalışmasında Cronbach Alpha sayısını 0,85 olarak hesaplamıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha sayısı 0,910 olarak tespit edilmiştir.

*Sendikal Farkındalık (SFÖ):* SFÖ olarak 2019 yılında Kıroğlu tarafından yüksek lisans tezinde geliştirilen form kullanılmıştır. Yazar çalışmasında ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alpha istatistiğini 0,896 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte tek boyut yer almaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha sayısı 0,891 bulunmuştur.

*Sendikal Tutum Ölçekleri (STÖ):* Ölçek McShane (1986) tarafından kişilerin sendikalara yönelik tutumlarını ölçmek üzere geliştirilmiştir. 8 ifadeden oluşan ölçek 7’li Likert tipinde oluşturulmuştur. Katılımcılar “seçme şansım olsaydı bir sendikaya üye olmazdım” gibi ifadelerle daha yüksek puan verenlerin tutumları olumlu olarak belirlenmektedir. Bu çalışmada diğer ölçeklerle uyumlu olması açısından 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Yazar çalışmasında ölçeğe

ait Cronbach Alpha sayısını 0,94 olarak tespit etmiştir (McShane, 1986: 409). Bu araştırmada ise Cronbach Alpha sayısı 0,812'dir.

### **Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi**

Öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinin ve sendikal farkındalıklarının sendikal tutumlarına etkisine yönelik model Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesiyle (PLS-SEM) sınanmıştır. Sınama SmartPLS ile gerçekleştirilmiştir. SmartPLS hazır yazılımı son yıllarda sosyal bilimlerde sıkça kullanılmaya başlayan veri analiz araçlarından birisidir. Analiz mantığı PLS-SEM'e dayanmaktadır. PLS-SEM, varyans temelli yapısal eşitlik modellemesi olarak adlandırılır. PLS-SEM analiz yöntemleri, tahmin yöntemi olarak regresyon gibi en küçük kareler yöntemini kullanmaktadır. Analiz bağımlı değişkenin  $R^2$  değerini maksimize eden ilişki katsayılarının tahminine dayanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bağımlı değişken olan latent değişkenin açıklanan varyansını maksimize ederken, hata terimlerinin varyansını minimize etmek amaçlı yazılmış bir yöntemdir (Hair ve ark., 2014). Yöntem kovaryans temelli yapısal eşitlik modellemesinde olduğu gibi model karmaşıklıkça, tahmin edilen parametre sayısı artıkça daha büyük örnekleme gereksinim duymamaktadır. Ayrıca yöntem yapısal eşitlik modellemesinde herhangi bir dağılım varsayımına gerek duymamakta, veri setinden bootstrap tekniğine dayanarak örneklemler oluşturmaktadır. Her bir örneklemlerden elde edilen parametrelerle ilgilenen parametrik olmayan bir yöntemdir (Civelek, 2018). Araştırmada kovaryans temelli yaklaşımların yerine PLS-SEM tekniğinin seçilme nedeni, PLS-SEM tekniğinin bu özelliğinin yanında açıklanmaya çalışılan bağımlı değişkenin açıklanan varyansını maksimize etmesi ve hata varyanslarını ise minimize etme amaçlı olmasındandır.

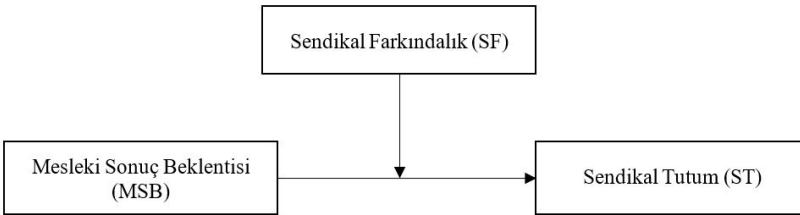
SEM modellerinde iki tür değişken bulunur. Bunlardan biri olan içsel değişkenler, tamamen sistemdeki diğer bağımsız değişkenler tarafından belirlenen değerlere sahiptir. Sistemdeki bağımsız değişkenlere ise dışsal değişken denilmektedir. Dışsal değişkenler modeldeki diğer değişkenlerden etkilenmezler. SEM iç ve dış model olmak üzere iki farklı model sunar. İç model içsel ve dışsal değişkenler arasındaki ilişkiyi gösterirken, dış model latent değişkenler ve bunları gözlemlenebilir göstergelerini sunan modeldir. İç model yapısal modeli, dış model ise ölçüm modelini gösterir. Ölçüm modeli; yapı Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi (PLS-SEM) ve

ölçümler arasındaki ilişkiyi belirtir. İlişkinin yönü yapıdan ölçütlere doğru ise reflective ölçüm, ölçütten yapıya doğru ise formative ölçüm yapıyor demektir. PLS-SEM'in klasik SEM uygulamalarında hesaplanan uyum iyiliği değerlerine sahip olmayıp kendine ait bazı uyum indeksi değerlerine göre yorumlanmaktadır (Çakır 2019). PLS-SEM'de model geçerliliği ve uyumu, faktör yükleri, yol katsayıları  $R^2$ ,  $f^2$ ,  $Q^2$  istatistikleri kullanılarak değerlendirilmektedir (Kline, 2011).

### Düzenleyicilik Etkisi

Araştırmada Mesleki Sonuç Beklentisi ile araştırmanın bağımlı değişken konumundaki sendikal tutum arasında sendikal farkındalık değişkenlerinin düzenleyici etkisinin olup olmadığı da araştırılmıştır. Düzenleyici etkinin varlığı IBM SPSS 25.0 hazır yazılımında A. F. Hayes tarafından geliştirilen Process v3.3 Makro uygulaması kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Düzenleyici etki, bir etkileyen değişken X'in etkilenen değişken Y üzerindeki etkisinin W gibi değişkene bağlı olarak etkilenip etkilenmediğini incelemektedir. Düzenleyici etkide X'in Y üzerindeki etkisinin bir W değişken tarafından belirlendiği, düzenlendiği incelenir. Başka bir anlatımla, X değişkenin Y değişkeni üzerindeki etkisinin hangi durumlarda artacağını veya azalacağını ya da bu etkinin neye bağlı olduğunu gösteren değişken düzenleyici değişkendir (Gürbüz, 2019). Sendikal farkındalığın düzenleyici, sendikal tutumun bağımlı değişken olduğu araştırma modeli Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Sendikal Tutuma Yönelik Düzenleyici Model

## Bulgular

### Tanımlayıcı Sonuçlar

Araştırma 312 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Öğrencilerin % 60,3'ü erkek öğrencilerden oluşurken, % 39,7'si kız öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin % 17'si çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkiler bölümünde, % 15,1'i ekonometri, % 8'i kamu yönetimi, % 11,2'si iktisat, % 24,7'si işletme, % 13,5'i uluslararası ilişkiler ve % 10,6'sı maliye bölümünde eğitim görmektedirler. Öğrencilerin % 20,8'inin ailesinde sendikalı bir birey var iken % 79,2'sinde ise sendikaya üye bir birey bulunmamaktadır.

### Araştırma Modelin Geçerliliği ve Parametre Tahminleri

Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modelinin yakınsaklık geçerliliğinin (Convergent validity) sağlanabilmesi için temelde üç kriterin sağlanması gerekmektedir. Birincisi; latent değişkenlere ait her bir gözlenen değişkenin standart faktör yükünün 0,70'den büyük 0,90'dan daha az olması gerekmektedir (Chin, 1998). İkincisi, her bir yapı için Yapı Güvenilirliği (Composite Reliability-CR) ve Cronbach Alpha (CA), birleşme geçerliliği (convergent validity) ve ayrışma geçerliliğinin sağlanması ve değerlerin 0,70'den büyük olmasıdır (Hair ve ark., 1998). Son olarak, her yapı için Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted- AVE) değerinin 0,50'den yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ayrıca  $CR > AVE$  olmalıdır (Gürbüz 2019).

Araştırmada yakınsak geçerlilik için standart faktör yüklerinin 0,769 ile 0,860 arasında yer aldığı belirlenmiştir. Modelde yer alan boyutların güvenilirlikleri incelenmiş ve Gerek Cronbach Alpha (CA) gerek  $\rho_A$  güvenilirlikleri 0,80 üzeri elde edilmiştir. Bileşik güvenilirlik CR istatistiği 0,85 üzeri elde edilmiştir. Dolayısıyla ölçeklerin yeterli güvenilirlik değerlerine sahip olduğu söylenebilir. Birleşme geçerliliği için AVE değerleri 0,50 üzeri elde edildiğinden birleşme geçerliliği de sağlanmıştır. Ayrışma geçerliliğine (Discriminant Validity) 0,50 den büyük elde edilmiştir. PLS-SEM analizinde açıklanan diğer bir kriter Fornell-Larcker kriteridir. Fornell-Larcker kriteri faktörlerin birbirinden ne kadar ayrıldığını ve modeli nasıl temsil edildiğini gösterir. Fornell ve Larcker (1981)'e göre bu değer açıklanırken satır ve sütundaki tüm değerlere bakılır. Her bir latent değişken için hesaplanan değer aynı satır ve sütundaki değerlerden büyük olmalıdır. Diğer bir ifadeyle

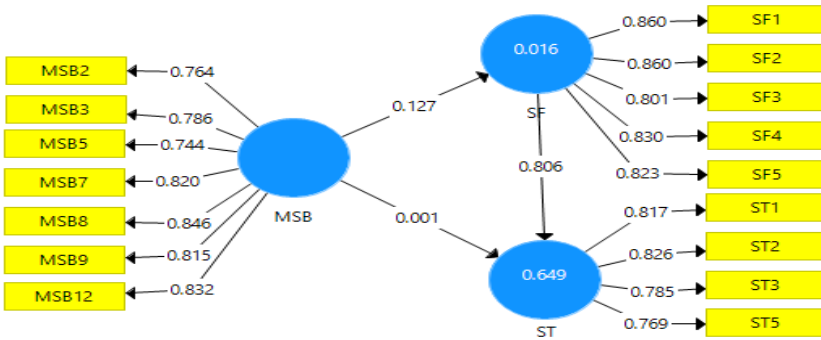
köşegen üzerindeki değerlerinin diğer korelasyonlarla karşılaştırıldığında büyük olması gerekir. Tablo 2’de ilk üç satırda koyu renk ile gösterildiği gibi modelde Fornell-Larcker kriterine göre ayrıştırma geçerliliği sağlanmıştır. Bu değerler aynı zamanda AVE değerlerinin kareköküdür. MSB için  $\sqrt{0,643} = 0,802$ , SF için  $\sqrt{0,697} = 0,835$  ve ST için  $\sqrt{0,639} = 0,800$  hesaplanmıştır.

Araştırma modeli için gözlenen değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı da incelenmiştir. Eğer değişkenler arasında korelasyonlar 0.90 ve üzerindeyse çoklu bağıntıya yol açabilmektedir. Çoklu doğrusal bağıntıyı test eden Varyans Artırıcı Faktör (Variance Inflation Factor, VIF) değeridir (Hair ve ark., 2010). Araştırmada 3 ve daha büyük VIF değerlerine sahip MSB6, MSB7 ve MSB 10 gözlenen değişkenleri analizden çıkartılmış ve maddeler (değişkenler) çoklu doğrusal bağıntı etkisinden arındırılmıştır. Gözlenen değişkenlere yönelik en küçük VIF değeri 1,512, en büyük VIF değeri de 2,89 olarak elde edilmiş ve analize devam edilmiştir. Ayrıca MSB 4 değişkenin faktör yükü 0,70’den daha düşük olması ve ST 4 değişkenin analizden çıkarıldığında Fornell-Larcker kriterini sağladığından analiz dışında tutulmuştur. Ayrıca PLS-SEM analizinde temel koşullardan birisi VIF, AVE gibi koşullar sağlanmadan yapısal modelin sınanmaması gereğidir. Gözlenen değişkenlere yönelik VIF değerlerinin üçten az olduğu değişken sayısı yapısal eşitlik modeli sınanmıştır. Yapısal model analizinin son aşamasında bir başka güç değeri tahmin gücü  $Q^2$  değeridir.  $Q^2$  değerleri, ilişki katsayılarının gözlenen bir içsel değişkeni ne kadar iyi tahmin ettiğini göstermeye yaramaktadır (Yılmaz ve ark., 2019). İçsel değişkenler için hesaplanan tahmin gücü katsayılarının  $Q^2$  sıfırdan büyük olması, araştırma modelinin, içsel değişkenleri tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Hair ve ark., 2014).  $Q^2$  değerinin 0,02 ve üzerinde olması küçük, 0,15 ile 0,34 arasında olması orta, 0,35 ve üzerinde olması ise büyük tahmin edicilik olarak gösterilmektedir (Yıldız 2020). Araştırmada  $Q^2$  değerleri SF için 0,010 ve ST için ise 0,407 olarak elde edilmiştir. Yapısal modelinin  $Q^2$  değerlerinin sıfırdan büyük olması, tahmin geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Chin, 1998). Ayrıca SRMR değeri 0,054 iyi uyumu göstermekte olup NFI=0,90 değeri kabul edilebilir uyum değerleri arasında hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2  
Sendikal Tutuma Yönelik Kriterler

	MSB	SF	ST
Mesleki sonuç beklentisi (MSB)	0,802		
Sendikal farkındalık (SF)	0,127	0,835	
Sendikal tutum (ST)	0,103	0,798	0,800
AVE	0,643	0,697	0,639
Cronbach Alpha	0,910	0,891	0,812
rho_A	0,933	0,892	0,813
CR	0,926	0,920	0,876
SRMR	0,054	NFI	0,900
Tahmin gücü Q <sup>2</sup>		0,010	0,407
VIF	En küçük	1,512	
	En büyük	2,89	

Mesleki sonuç beklentisi değişkeninin dışsal latent, sendikal farkındalığın içsel aracı latent ve sendikal tutum değişkeninin içsel latent değişken olduğu model SmartPLS hazır yazılımı ile sınanmıştır. Elde edilen standart yol grafiği Şekil 3’de verilmiştir.



Şekil 3. Mesleki Sonuç Beklentisi ve Sendikal Farkındalığın Sendikal Tutuma

### Etkisine Yönelik Yapısal Model

Şekil 3’e göre;

- Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi ile sendikal farkındalık arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı 0,127 birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $t=2,119$   $P=0,034$ ). Buna göre öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi artarken sendikal farkındalık artmaktadır. Dolayısıyla  $H_1$  desteklenmiştir.

- Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi ile sendikal tutum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ( $t=0,018$   $P=0,986$ ). Dolayısıyla  $H_2$  desteklenememiştir.
- Öğrencilerde sendikal farkındalık ile sendikal tutum arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı 0,806 birimlik bir ilişki belirlenmiştir ( $t=33,771$   $P=0,0001$ ). Öğrencilerde sendikal farkındalık artarken sendikal tutumda artmaktadır. Dolayısıyla  $H_3$  desteklenmiştir.
- Öğrencilerde mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutumu olumlu etkilemektedir ( $t=2,116$   $0,034$ ). Dolayısıyla  $H_4$  desteklenmiştir.

İçsel latent değişken olan SF için  $R^2$  değeri 0,016 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada açıklanmaya çalışılan ST değişkenine yönelik  $R^2$  değeri 0,649 olarak hesaplanmıştır.  $R^2$  değeri etki büyüklüğünü göstermekte olup dışsal değişkenlerin içsel değişkenin yüzde kaçını açıkladığını gösteren değerlerdir.  $R^2$  değerleri 1'e yakın çıkmazlar.  $R^2$  değeri 0,25 ise zayıf, 0,50 ise orta, 0,75 ise güçlü kabul edilmektedir. Sarstedt ve arkadaşları (2017) yaptıkları çalışmada bazı durumlarda  $R^2$  değerinin 0,10 olmasının bile yeterli sayılabileceğini belirtmektedirler. Yazarlar  $R^2$  değeri ile ilgili beklentinin yapılan literatür araştırmasına göre belirlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

$f^2$  (effect size), tüm içsel latent değişkenlerin  $R^2$  değerlerinin değerlendirilmesine ek olarak, belirli bir dışsal latent değişkenin modelden çıkarıldığında,  $R^2$  değerindeki değişim, bu çıkarılan yapının içsel latent değişkenler üzerinde önemli bir etkiye sahip olup olmadığını değerlendirmek için kullanılır (Yılmaz ve ark., 2019). Etki ölçüsü  $f^2$  tahmin edici bir latent değişkenin yapısal düzeyde zayıf ( $0,02 < f^2 < 0,14$ ), orta ( $0,15 < f^2 < 0,34$ ) veya yüksek ( $f^2 > 0,34$ ) bir etkiye sahip olduğunu ifade etmektedir (Hair ve ark., 2014). MSB değişkeni SF değişkeni üzerinde 0,016 birimlik etkiye sahip iken, ST değişkeni üzerinde etkisi belirlenmemiştir. SF değişkenin ST değişkeni üzerindeki etkisi ise 1,82 ile 0,34'den daha büyük olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3

*Mesleki Sonuç Beklentisi ve Sendikal Farkındalığın Sendikal Tutuma Etkisine Yönelik Standartlaştırılmış Parametre Tahminleri ve t Değerleri*

Hipotezler		Parametre	Std. Sapma	t	P	R <sup>2</sup>	f <sup>2</sup>	Sonuç
H <sub>1</sub>	MSB -> SF	0,127	0,060	2,119	0,034	0,016	0,016	Desteklendi
H <sub>2</sub>	MSB -> ST	0,001	0,039	0,018	0,986			Desteklenmedi
H <sub>3</sub>	SF -> ST	0,806	0,024	33,771	0,000	0,649	1,820	Desteklendi
H <sub>4</sub>	MSB -> SF ->ST	0,102	0,048	2,116	0,034	0,649		Desteklendi

### Düzenleyicilik Etkisine Yönelik Bulgular

Düzenleyici regresyon analizine dahil edilen etkileyen değişken, sonuç değişken aktif karlılığın üzerindeki değişimin % 65,77'sini açıklamaktadır (F=197,27 P=0,000). Regresyon analizi sonucunda etkileyen veya bağımsız değişken  $\beta_i$ 'lerin anlamlılıklarına bakılmış ve mesleki sonuç beklentisine yönelik  $\beta=0,2943$  parametre değerinin sendikal tutumu anlamlı bir şekilde artırdığı bulunmuştur (t=3,0353 P=0,0026). Benzer şekilde sendikal farkındalığa yönelik parametre değeri  $\beta=1,0842$  anlamlı bulunmuş ve sendikal tutumu pozitif etkilediği belirlenmiştir (t=10,8063 P=0,000). Sabit parametre ise istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Modele yönelik düzenleyici etkiye bakılmış ve mesleki sonuç beklentisi ile sendikal farkındalık değişkeninin etkileşimsel etkisi (Int\_1) istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (t=-3,2078 P=0,0015). Ayrıca güven aralığı (LLCI-ULCI), sabit parametre hariç sıfır değerini kapsamamaktadır. Sendikal tutum değişkeninin analize dahil edilmesiyle R<sup>2</sup> değerinde 0,0114 birimlik değişim olduğu ve R<sup>2</sup> değerini artırdığı belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4

*Sendikal Farkındalık Değişkenin Düzenleyici Özelliğine Yönelik Özet ve Katsayılar Tablosu*

	$\beta_i$	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	0,0791	0,2293	0,3449	0,7304	-0,3721	0,5302
MSB	0,2943	0,0970	3,0353	0,0026	0,1035	0,4850
SF	1,0842	0,1003	10,8063	0,000	0,8868	1,2816
Int_1	-0,1331	0,0415	-3,2078	0,0015	-0,2148	-0,0515
Etkileşimsel Etki		Int_1			MSB X SF	

R=0,8110, R<sup>2</sup>=0,6577, F=197,27 P=0,000;  $\Delta R^2=0,0114$  F=10,2898 P=0,0015

Düzenleyici değişkenin etkisi belirlendikten sonra düzenleyici değişkenin durumsal etkileri incelenmiştir. Düzenleyici değişken olan sendikal tutumun düşük (1,400), orta (2,000) ve yüksek (2,800) olduğu durumlarda mesleki sonuç beklentisindeki değişimin, sendikal tutum üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığına dair üç farklı regresyon istatistiği elde edilmiştir. Sendikal



farkındalığın orta düzeyde olduğunda düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiştir ( $t=0,8561$   $P=0,3926$ ). Diğer durumlarda sendikal farkındalığın düzenleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir. Üç farklı duruma göre elde edilen regresyon değerleri Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5  
*Düzenleyici Değişken Sendikal Farkındalık Durumsal Etki Tablosu*

SF	Etki	Std. Hata	t	P	LLCI	ULCI
1,400 (Düşük)	0,1079	0,0461	2,3423	0,0198	0,0173	0,1985
2,000 (Orta)	0,0280	0,0327	0,8561	0,3926	-0,3926	0,0923
2,800 (Yüksek)	-0,0785	0,0400	-1,9684	0,0500	-0,1571	-0,0009

Sendikal farkındalığın üç durumda sendikal tutuma yönelik düzenleyici etkisi ise Tablo 6’da verilmiştir. Tablo 6’ya göre;

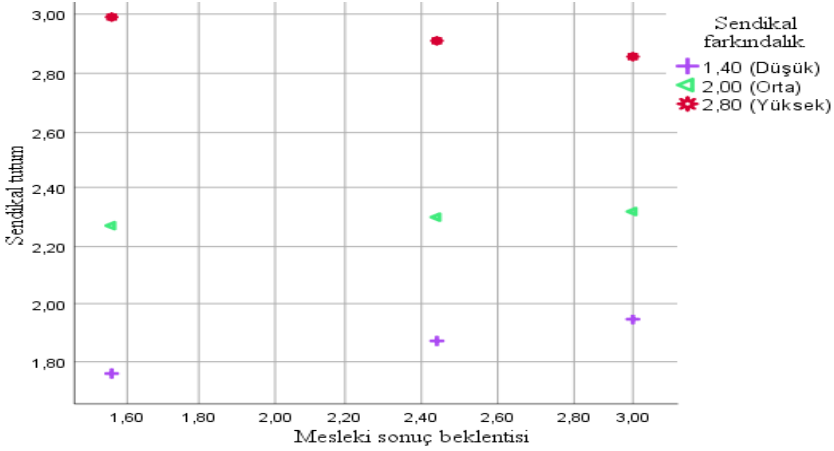
- Öğrencilerde sendikal farkındalığın düzenleyici etkisi düşük olduğunda ve mesleki sonuç beklentisi her üç düzey için sendikal tutum 1,7665-1,9206 arasında artış göstermektedir.
- Öğrencilerde sendikal farkındalığın düzenleyici etkisi yüksek olduğunda ve mesleki sonuç beklentisi her üç düzey için sendikal tutum 2,9915-2,8793 arasında azalış göstermektedir.

Tablo 6  
*Sendikal Farkındalığın Farklı Durumlarına Göre Düzenleyici Etkisi*

Mesleki sonuç beklentisi	Sendikal farkındalık	Sendikal Tutum
1,5714 (Düşük)	1,4000 (Düşük)	1,7665
2,4286 (Orta)	1,4000 (Düşük)	1,8590
3,0000 (Yüksek)	1,4000 (Düşük)	1,9206
1,5714 (Düşük)	2,0000 (Orta)	2,2915
2,4286 (Orta)	2,0000 (Orta)	2,3155
3,000 (Yüksek)	2,0000 (Orta)	2,3315
1,5714 (Düşük)	2,80000 (Yüksek)	2,9915
2,4286 (Orta)	2,80000 (Yüksek)	2,9242
3,0000 (Yüksek)	2,80000 (Yüksek)	2,8793

Anlamalı aracı etkilerin yönüyle ilgili inceleme yapabilmek için Tablo 5’de yer alan veriler Aiken ve arkadaşları (1991) tarafından önerilen Slope test analiz yöntemi ile Şekil 4’de grafik elde edilmiştir.

Grafikte gösterilen eğim analizinde sendikal farkındalığın etkileri düşük ve yüksek durumlarda görülebilmektedir. Sendikal farkındalığın düşük ve orta düzeyler hariç orta düzeyde düzenleyici etkisine yönelik noktalarda bir eğim olmadığından önemli bir düzenleyici etkisinin olduğu söylenememektedir.



Şekil 4. Sendikâl Farkındalığın Düzenleyici Etkisinin Grafıksel Gösterimi

## Bölüm ve Cinsiyete Göre Farklılıklar

Öğrencilerin cinsiyete ve bölümlere göre araştırma değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Bunun için ölçeklere verilen yanıtlar bir skor gibi düşünülmüş ve toplanmıştır. Toplam skorlar her bir ölçekte yer alan madde sayısına bölünerek öğrencilerin ölçeğe yönelik tutum veya algılamaları ortalama cinsinden hesaplanmıştır. Ortalama skor değerlerini öncelikle normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov normallik testine göre her üç değişkene yönelik ortalama skor değerleri normal dağılım göstermemektedir ( $p < 0,05$ ). Bu nedenle öğrencilerin cinsiyet ve bölümlerine göre farklılıkları, parametrik olmayan istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir.

## Cinsiyete Göre Sonuçlar

Öğrencilerin cinsiyete göre mesleki sonuç beklentisi, sendikâl farkındalık ve sendikâl tutum algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi ile araştırılmıştır. Mann-Whitney U testine göre öğrencilerin cinsiyete göre her üç değişkene yönelik algı ve tutumları arasında fark belirlenmemiştir.

Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF’de (Seçer, 2009: 53) ve Gümüşhane’de İnsan Kaynakları Bölümü öğrencileri (Gökçe, 2019: 153) ile yapılan benzer bir çalışmada kız öğrencilerin sendikalara yönelik tutumları erkeklere göre daha olumlu bulunmuştur. Biga İİBF son sınıf öğrencilerinde böyle bir farklılık

tespit edilmemiştir. Eğitim fakültesinde yapılan bir araştırmada sosyal bilgiler öğretmenliği bölümü öğrencilerinin sendikal tutumları en yüksek, sınıf öğretmenliği bölümü öğrencilerinin ise sendikal tutumları en düşük çıkmıştır (Aydoğan ve Öztürk, 2018: 218). Türkiye’de en az ataması yapılan bölümlerden birinin sosyal bilgiler öğretmenliği olması bu sonuca neden olabilir.

Kıbrıs’ta bir üniversitede yapılan araştırmada kız öğrencilerin mesleki sonuç beklentisi erkeklere oranla daha yüksek bulunmuştur. Öğrencilerin okudukları bölüme göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (Tosun ve Güntaş, 2018: 31-32). Bu araştırmada mesleki sonuç beklentisi açısından cinsiyete göre bir farklılık bulunmamıştır.

### **Bölgümlere Göre Sonuçlar**

Öğrencilerin bölümlere göre mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık ve sendikal tutum algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmıştır. Fark bulunan değişkenlere yönelik fark gösteren bölümlerin hangileri arasında olduğunu belirlemek için Bonferroni çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur.

Öğrencilerin bölümlere göre mesleki sonuç beklentisi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Test istatistiği=13,955 P=0,030). Bonferroni çoklu karşılaştırma testine göre;

- Ekonometri bölümünde okuyan öğrencilerin, mesleki sonuç beklentisi iktisat bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinden daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=2,393 P=0,017).
- İşletme bölümünde okuyan öğrencilerin, mesleki sonuç beklentisi iktisat bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinden daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=-2,899 P=0,004).
- Ekonometri bölümünde okuyan öğrencilerin, mesleki sonuç beklentisi uluslararası ilişkiler bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinden daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=2,127 P=0,033).
- İşletme bölümünde okuyan öğrencilerin, mesleki sonuç beklentisi uluslararası ilişkiler bölümünde okuyan öğrencilerin mesleki sonuç beklentisinden daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=2,650 P=0,008).

Bölgümlere göre mesleki sonuç beklentisi skorları en yüksek olan bölümlü ekonometri iken, en düşük bölümlü iktisattır. Bu durumun en muhtemel sebebi ekonometri bölümlerinin diğler iktisadi ve idari bilimler fakültesi bölümlerine oranla daha matematiksel ve istatistik temelli dersler alarak kendilerini farklı hissetmeleri olabilir. Sendikal tutum ölçeğinde ise en yüksek ortalama skor iktisat öğrencileri arasında görülmüştür. Mesleki sonuç beklentisi skorları düşük olan iktisat bölümlü öğrencilerinin sendikal tutum skorlarının en yüksek olması bireysel pazarlık güçlerinin düşük olduğunu hissetmeleri ile sendikalara karşı olumlu bir tutum içinde olmaları ile açıklanabilir.

Öğrencilerin bölümlere göre sendikal farkındalık algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Test istatistiği=27,496 P=0,000). Sendikal farkındalık düzeyi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri öğrencileri arasında en yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu durumun en muhtemel sebebi bu bölümlü öğrencilerinin işçi hakları ve sendikalar konusunda yoğun dersler almaları olabilir. Bonferroni çoklu testine göre;

- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal farkındalığı ekonometri bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal farkındalığından daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,154 P=0,034).
- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal farkındalığı işletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal farkındalığından daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=4,156 P=0,001).
- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal farkındalığı maliye bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal farkındalığından daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,508 P=0,009).
- İktisat bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal farkındalığı işletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal farkındalığından daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,317 P=0,019).

Öğrencilerin bölümlere göre sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis H testi ile araştırılmış ve anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (Test istatistiği=24,031 P=0,000). Bonferroni çoklu testine göre;

- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal tutumu maliye bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumundan daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,116 P=0,038).
- İktisat bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal tutumu maliye bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumundan daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,307 P=0,020).
- ÇEEİ bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal tutumu işletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumundan daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,227 P=0,026).
- İktisat bölümünde okuyan öğrencilerin, sendikal tutumu işletme bölümünde okuyan öğrencilerin sendikal tutumundan daha yüksek bulunmuştur (Test istatistiği=3,372 P=0,016). Elde edilen sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7  
Bölgümlere Göre Farklılık Testi

	Bölgümler	N	Ortalama	Std. Sapma	Test İstatistiği	P
Mesleki sonuç beklentisi	ÇEEİ	53	3,7830	,55814	13,955	0,30
	Ekonometri	47	3,8546	,73935		
	Kamu yönetimi	25	3,6133	,70992		
	İktisat	35	3,4333	,87115		
	İşletme	77	3,8831	,70546		
	Uluslararası İlişkiler	42	3,5238	,73857		
	Maliye	33	3,6490	,83249		
	Toplam	312	3,7166	,73860		
Sendikal farkındalık	ÇEEİ	53	4,1811	,57414	24,031	0,001
	Ekonometri	47	3,7404	,85253		
	Kamu yönetimi	25	4,0000	,58023		
	İktisat	35	4,1714	,82482		
	İşletme	77	3,6909	,82305		
	Uluslararası İlişkiler	42	3,9190	,66120		
	Maliye	33	3,6485	,71069	27,496	0,000
	Toplam	312	3,8865	,76285		

Sendikal tutumu	ÇEEİ	53	3,7170	,52050	13,955	0,030
	Ekonometri	47	3,6383	,71671		
	Kamu yönetimi	25	3,7933	,71408		
	İktisat	35	3,8857	,74291		
	İşletme	77	3,3506	,80776		
	Uluslararası İlişkiler	42	3,5040	,47781		
	Maliye	33	3,3081	,70356		
	Toplam	312	3,5678	,70769		

## Sonuç

Tüm dünya ile benzer şekilde Türkiye’de de sendikalaşma oranları düşüş eğilimindedir. Sendikalaşma eğilimlerini bireylerin sendikalara yönelik tutum ve farkındalıklarının etkilediği bilinmektedir. Diğer yandan işçilerin bireysel pazarlık güçleri arttıkça toplu olarak haklarının savunulmasına olan ihtiyaçları da düşebilmektedir. Bu nedenle araştırmada bir dönem sonra mezun olarak işgücü piyasasına katılacak olan yükseköğretim dördüncü sınıf öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri, sendikal tutum ve farkındalıkları araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında hazırlanan anket beyaz yakalı niteliklere yönelik eğitim alan İİBF öğrencilerine uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri artarken sendikal farkındalıkları artmaktadır. Mesleki sonuç beklentisi ile sendikal tutum arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Mesleki sonuç beklentisi artarken sendikal farkındalığın artması öğrencilerin gelecekte mesleklerinde başarılı olacaklarına dair inançları ile sendikalara yönelik farkındalıkları arasında ters yönlü bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Mesleki sonuç beklentisi ölçeğine verilen yanıtların ortalama skorları en yüksek ekonometri, en düşük iktisat bölümünde çıkmıştır. Sendikal farkındalık ölçeği açısından en yüksek skorlar çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümünde tespit edilmiştir. Sendikal tutum ölçeği açısından ise en yüksek ortalama skorlar iktisat bölümü öğrencileri arasındadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bir diğer sonuç gerek kız gerekse erkek öğrencilerde sendikal farkındalık ile sendikal tutum arasında aynı yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin saptanmasıdır. Bu sonuç Palaz ve Poyraz’ın (2019) gerçekleştirdiği çalışma ile gençlerin sendikalara yönelik olarak doğrudan bir karşıtlığı ve olumsuz tutumlarının olmadığı, aksine sendikal farkındalıklarının yüksek olduğu ve sendikaya sıcak baktıkları tespitleri ile

uyuşmaktadır. Aynı sonuç; Gomez ve arkadaşlarının (2002) çalışması ile kısmen tutarlıdır. Her ne kadar Gomez ve arkadaşları işyeri içindeki koşullara bağlı olarak gençlerdeki sendikal tutumun değiştiğini ifade etmiş olsalar da gençlerin sendikal farkındalığın artışı sendikal tutum üzerinde bir potansiyel yaratmaktadır.

Çalışmada araştırılan diğer bir nokta da mesleki sonuç beklentisi ile bağımlı değişken konumundaki sendikal tutum arasında, “sendikal farkındalığın” düzenleyici etkisinin olup olmadığıdır. Araştırmada kurulan model açısından mesleki sonuç beklentisi, sendikal farkındalık üzerinden sendikal tutumu etkilemektedir. Buna göre mesleki sonuç beklentisi ile sendikal tutum arasında sendikal farkındalığın düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerde sendikal tutum, sendikal farkındalığın etkisi ile artıp azalmaktadır. Araştırmada sendikal farkındalık artarken sendikal tutum da artmıştır. Sendikal farkındalık, sendikal tutum ve mesleki sonuç beklentisinin açısından cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Bu sonuçlardan yola çıkarak söyleyebiliriz ki sendikaların üye sayısının artırılması için bireylerin sendikalara yönelik olumlu tutumlarının ve sendikal farkındalıklarının da artırılması gerekmektedir. Özellikle yeni yetişen nesil üzerinde sendikal farkındalık ve algıyı arttırmak üzerine sendikaların faaliyetlerde bulunması önem taşımaktadır. Benzer çalışmalar sendikalı olmayan işçi kesimi için de yapılmalıdır. Yapılan araştırmalar ailesinde sendika üyesi ya da sendikaya yönelik olumlu tutumları olan öğrencilerin sendikal tutumlarının daha olumlu olduğunu göstermiştir (Gomez vd., 2002; Dursun, 2014; Aydoğan ve Öztürk, 2019). Diğer yandan henüz işçi olmayan ama gelecekte işçi olmaya aday üniversite öğrencilerine sendikaları tanıtmak, en azından isimlerini duyurmak üzere faaliyetler önem taşımaktadır. Yapılan bir çalışmada sendikaların adını bilen öğrencilerin sendikal tutumları daha yüksek bulunmuştur (Aydoğan ve Öztürk, 2018). Sendikaların isimlerini duyurucu sosyal faaliyetlerde bulunması sendikaların farkında olmayan bireylerin farkındalığını arttırmaya hizmet edecektir. Sendikalar üniversiteler ile ortak faaliyet, toplantı ve sosyal aktivitelerle öğrencilere “sendika” kurumunun varlığını öğretmek ya da hatırlatarak farkındalık düzeylerini arttırmalıdır.

Türkiye’de üye sayılarının düşüklüğü yanında kadın sendika üyelerinin azlığı da dikkat çekmektedir. Bunun önemli nedenleri arasında kadınların yaptıkları işler yanında sendikalarda kadınların aktif rol alamaması da yer almaktadır.

Kadınların sendikalarda aktif görevlere getirilmesi genç neslin sendikalara yönelik olumlu tutum geliştirmesine de neden olacaktır.

Fakat şunu da belirtmek gerekir ki araştırma sonuçları seçilen örnekleme yöntemi ve örneklem büyüklüğüne bağlı olarak genellenebileceğinden gelecek çalışmalarda farklı sonuçları görebilmek de mümkündür. Özellikle kariyer planlama sürecinin bir parçası olarak kabul edilen mesleki sonuç beklentisi üzerinden sendikal tutum ve farkındalığı ölçmeye yönelik gerçekleştirilen araştırmanın, belirli bir grup üniversite öğrencisi üzerinde yürütülmesi nedeniyle bulguların genellenebilmesi mümkün değildir. Bu nedenle konuyla ilgilenen araştırmacıların gelecek çalışmaları farklı gruplar üzerinde tekrarlaması yararlı olacaktır. Bunun yanı sıra öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerini ve sendikal farkındalığını arttırmaya yönelik atılacak adımlar ile sendikal tutumun artması sağlanabilir. Benzer şekilde sendikal farkındalığın artışı yine sendikal tutum üzerinde olumlu bir etki yaratacağından farkındalığı arttırmaya yönelik etkinliklere yer verilmesi faydalı olacaktır. Bu etkinliklerde temel hedef, öğrencilere sendikal bilinç kazandırılarak kariyer adımlarında sendikal tutum ile hareket etmelerini sağlayacak ve bu tutumu davranışa dönüştürmesini tetikleyecektir.

---

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Yazar Katkısı:** Çalışma Konsepti/Tasarımı: E.K.P., S.A.Ş., B.H.; Veri Toplama: E.K.P.; Veri Analizi /Yorumlama: S.A.Ş., B.H.; Yazı Taslağı: E.K.P., S.A.Ş.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: E.K.P., S.A.Ş., B.H.; Son Onay ve Sorumluluk: E.K.P., S.A.Ş., B.H.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The authors declared that this study has received no financial support.

**Author Contributions:** Conception/Design of study: E.K.P., S.A.Ş., B.H.; Data Acquisition E.K.P.; Data Analysis/Interpretation: S.A.Ş., B.H.; Drafting Manuscript: E.K.P., S.A.Ş.; Critical Revision of Manuscript: E.K.P., S.A.Ş., B.H.; Final Approval and Accountability: E.K.P., S.A.Ş., B.H.

---



## Kaynakça/References

- Ali, R.S., McWhirter, E.H. & Chronister, K.M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13(40), 40-58.
- Aiken, L.S., West, S. G. & Reno, R.R. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Sage Publication, Inc.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2021). İşkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2021 Ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ. Erişim adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/67207/2021-ocak.pdf> erişim tarihi: 02.03.2021.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2003). İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2003 Ocak Ayı İstatistikleri. Erişim adresi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/isci-sayilari-ve-sendikalarin-uye-sayilari-hakkinda-tebligler> erişim tarihi: 02.03.2021.
- Aydoğan, A., ve Öztürk, M. (2019). Y kuşağının sendikalar hakkında tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi eğitim fakültesi öğrencileri üzerine bir uygulama, *İş ve Hayat Dergisi*, 5(9), 195- 230.
- Ayverdi, İ. (2011). *Misalli Büyük Türkçe Sözlük* (2.bs). İstanbul: Kubbealtı Yayınları
- Bain, G.S., Elsheikh, F. (1979). An inter-industry analysis of unionisation in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 17(2), 137–157.
- Chang, T.F.H. (2003). A structural model of race, gender, class, and attitudes toward labor unions. *The Social Science Journal*, 40(2), 189-200.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Methodology for business and management: Modern methods for business research* (pp. 295–336). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Clark, P. F. (2009). *Building More Effective Unions* (2nd ed.). Ithaca: Cornell University Press.
- Civelek, M.E. (2018). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Metodolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Çakır, F.S. (2019). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) ve bir uygulama. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*,5(9), 111-128.
- Çöllü, E.F. ve Öztürk, Y.E (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 373-404.
- Deery, S., de Cieri, H. (1991). Determinants of trade union membership in Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 29(1), 29-73.
- Doğan, M. (2001). *Büyük Türkçe Sözlük*. Ankara: Vadi Yayınları.

- Durmuş, A.F., Otlı, F. ve Özkan, Ö. (2019). Sosyal bilişsel kariyer teorisi ve öğrencilerin serbest muhasebeci mali müşavir olma hedefleri: İnönü Üniversitesi uygulaması, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 18(4), 1381- 1398.
- Dursun, S. (2014). Üniversite öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumları. *Sosyoloji Konferansları*, 49, 33-46.
- Erikli, S. (2018). Türkiye’de sendikaların durumu ve yeni misyon arayışları. *International Journal of Labour Life and Social Policy*, 1(1), 18-25 .
- Etçi, H. (2018). 2000 sonrasında Türkiye’de gerekçeleri ile sendikal kriz, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Güz, 19 (43), 125- 149.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Fouad, N.A. & Guillen, A. (2006). Outcome expectations: looking to the past and potential future”, *Journal of Career Assessment*, 14(1), 130–142.
- Gomez R., Gunderson M. & Meltz N. (2002). Comparing youth and adult desire for unionization in Canada, *British Journal of Industrial Relations*, 40(3) 521-542.
- Gökçe, A. (2019). Geleceğin yönetici adaylarının sendikalara yönelik tutumlarına ilişkin araştırma. *Emek Araştırma Dergisi*, 10(16), 141-156.
- Gürbüz, S. (2019). *AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. I. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M. & Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Los Angeles: Sage Publication.
- Hodder A., Kretsos L. (2015). Young workers and unions: Context and overview. Hodder A. and Kretsos L. (Eds.) *Young Workers and Trade Unions* (1-15), Basingstoke: Palgrave.
- Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430.
- Işık, V. (2009). Endüstri ilişkilerinin yeni yüzü insan kaynakları yönetimi: emeği örgütsüzleştirme stratejisi, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 147- 176.
- Işık, V. (2018). Sendikal örgütlenme krizi ve çıkış yollarına ilişkin AB’den örnekler. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 2(3), 8-22.
- Kirel, Ç. (2004). Tutum ve Tutum Değişimi. Sezen Ünlü (Ed.), *Sosyal Psikoloji kitabı* içinde (s. 69-81), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kıroğlu, F. (2019). *Perakende Sektöründe Çalışanların Sendikal Örgütlenmeleri: Çanakkale İli Örneği*. (Yüksek lisans Tezi) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Kline, R.B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Guilford Press, New York.
- Kochan, T.A. (1979). How American Workers View Labor Unions. *Monthly Labor Review*, 102(4), 23-31.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2000). Social cognitive career theory. Duane Brown (Ed.), *Career choice and development* içinde (255-311), San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2000). Contextual support and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counselling Psychology*, 47(1), 36- 49.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Mahiroğulları, A. (2001). Türkiye’de 1980 sonrası sendikalaşma ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*, 40, 124-144.
- McShane, S.L. (1986). General Union attitude: a construct validation. *Journal of Labor Research*, VII(4), 403-417.
- McWhirter, E. H., Rasheed, S., & Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on social-cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 330-341.
- Morand, D.A. (1998). Exploring the relationship between authoritarianism and attitudes toward unions. *Journal of Business and Psychology*, 12(3), 343-353.
- Öcal, T. (2010). Sendikal kimlik. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 563-573.
- Özden, K. (2014). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Palaz, S, Poyraz, O. (2019). Gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 59-73.
- Sarı, S.V., Kabadayı, F. ve Şahin, M. (2017). Mesleki sonuç beklentisinin açıklanması: öz aşkınlık, öz bilinç ve öz- kontrol/ öz- yönetim. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 145- 159.
- Sarı Gerşil, Gülşen. (2004). Küreselleşme ve çok uluslu işletmelerin çalışma ilişkilerine etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 147-157.
- Sarımehmet Duman, Ö. (2012). Sınıf mücadelesi ve sendikal örgütlenme: Yunanistan’da sınıf mücadelelerinin tarihi ve sosyal güvenlik reformu deneyimi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 121-148.
- Sarstedt, M., R.C. M. & Hair, J. F. (2017). Partial least squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M., Klarmann and A. Vomberg (Eds.), *Handbook of market research*, (pp.1-40). Heidelberg: Springer.

- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, (4) 27-60.
- Selamoğlu, A. (2016). Gençler ve sendikal ilişki üzerine değerlendirme: yeni bir frekans arayışının kaçınılmazlığı. *Çalışma ve Toplum*, (2), 757-788.
- Sutton, S. (1998). Predicting and explaining intentions and behaviour: how well are we doing?, *Journal of Applied Social Psychology*, 28(15), 1317-1338.
- Tosun, Ü. ve Güntaş, S. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer beklentileri ve empati eğilimleri: KKTC Örneği. *European Journal of Managerial Research Dergisi*, 2(2), 23-38.
- Türk Dil Kurumu (2011). *Türkçe Sözlük* (11.bs), Ankara.
- Uçkan Hekimler, B. (2015). Türkiye’de olumsuz sendikal algının içsel ve dışsal nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (68), 127- 154.
- Uçkun, G., Uçkun, S. ve Üzüm, B. (2015). Büro yönetimi asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: (KMYO Örneği). *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Kasım: 14. BÜROKON Özel Sayısı, 181- 190.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin sendikalara yönelik tutum ve davranışları; Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, (3) 171- 197.
- Uzunbacak, H.H., Mesci, H. ve Uzunbacak, S.D. (2017). Adalet meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki eğitimden sonuç beklentileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Vizyoner Dergisi*, 8, 41- 55.
- Yıldız, E. (2020). *Smart PLS ile yapısal eşitlik modellemesi*, Seçkin Kitabevi, Ankara.
- Yılmaz, V., Can, Y. & Aras, N. (2019). Investigation of Attitude About Nuclear and Renewable Energy by Using Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *The Journal of Operations Research, Statistics, Econometrics and Management Information Systems*. 7(1), 87-102.