



Araştırma Makalesi

Geleceğin Yönetici Adaylarının Sendikalara Yönelik Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma

Ahmet GÖKÇE*

ORCID ID: 0000-0002-7643-0563

Öz

1980'lerden günümüze sendikalar görünür bir şekilde güç kaybetmektedir. Bu güç kaybının içsel ve dışsal faktörlerden kaynaklanan çok çeşitli sebepleri olduğu gibi, bireylerin sendikalara yönelik tutumları da bu noktada önemlidir. Bu çalışmanın amacı, ailede sendika üyesi/üyelerinin varlığı, cinsiyet ve mevcut eğitim görülen alandaki sınıf ile sendikal tutum arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada öğrencilerin sendikal tutumlarını belirlemek amacıyla McShane (1986) tarafından geliştirilen *Genel Sendikal Tutumlar Ölçeği* kullanılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini bir üniversitenin insan kaynakları yönetimi bölümünde öğrenim gören 188 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Verilerin analizinde frekans dağılımı, tanımlayıcı istatistikler ve t-testinden faydalanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kadın ve erkek öğrenciler arasından sendikal tutuma yönelik anlamlı bir ilişki tespit edilemezken, ailesinde sendika üyesi bulunan ve bulunmayan öğrenciler arasında sendikal tutuma yönelik anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ek olarak, sendikal tutum seviyeleri öğrencilerin eğitim gördükleri sınıflara göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: sendikal tutum, insan kaynakları yönetimi, eğitim

Makale gönderim tarihi: 18.10.2019 Makale kabul tarihi: 05.12.2019

* Dr. Öğretim Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ahmet.gokce.12@gmail.com



A Research on the Attitudes of the Prospective Manager Candidates Towards Unions

Abstract

Unions have been visibly losing power since the 1980s. This loss of power is caused many reasons triggered by internal and external factors. Besides, individuals' attitudes towards unions are also important in this aspect. The aim of this study is to scrutiny the relationship between attitudes towards unions and some variables such as the presence of union member/members in the family, gender and the class in which the students get educated at the time of the research. In this study, in order to determine to students' trade union attitudes General Union Attitudes Scale which was developed by McShane (1986) was used as a data collection tool. Accordingly, the sample of the study consists of 188 university students studying in the human resources management department of a university. Frequency distribution, descriptive statistics and t-test are used to analyze the data. According to the findings; while there is no significant relationship between male and female students regarding their attitudes towards unions, significant relationships are found between students with and without union members in their families. In addition, union attitude levels differ significantly between students' classes.

Keywords: union attitude, human resources management, education.

Giriş

1980'lerden sonra dünyanın birçok ülkesinde sendikaların üye sayılarında ve güçlerinde gerileme yaşandığı gözlemlenmektedir. Çelik (2007)'in deyiimiyle, artık sendikalar için de "küresel ısınma" söz konusudur. Dünya genelinde sendikalar için rüzgârın tersine dönmesinde çeşitli içsel ve dışsal faktörler etkili olmuştur ve bu etkiler geçerliliğini sürdürmektedir. Neo-liberal politikalardan esnek çalışma biçimlerine, teknolojiye ve işgücü yapısında meydana gelen değişikliklerden hükümetlerin sendikalara karşı uyguladığı politikalara kadar birçok neden bu iç ve dış faktörleri oluşturmaktadır. Geline bu noktada işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin daha bireyci yöne kaydığı ve çeşitli kolektif mekanizmaların zayıfladığı da görülmektedir. Sendikaların güç kaybı yaşadığı bu dönemde "sendikasız endüstri ilişkileri" söylemi ve "sendikaların yerine insan kaynakları yönetimi ikame edilebilir mi?" sorusu da gündemdeki yerini almıştır. Bir tarafta çoğulcu ve kolektif anlayışla işçi-işveren ilişkilerine yaklaşan sendikalar, diğer tarafta ise tekeli ve bireyci bakış açısını benimseyen insan kaynakları yönetimi bu sürecin aktörlerini oluşturmaktadır.

Diğer taraftan, sendikaların güç ve üye kayıplarında içsel ve dışsal sebepler olabileceği gibi, bireylerin sendikalara yönelik tutumları da bu konuda önem



arz etmektedir. Sendikaların mevcut üyelerinin veya sendika üyeliği potansiyeli olan çalışanların sendikalardan beklenti ve taleplerinin bilinmesi, sendikaların stratejilerini belirlerken yarına daha sağlam adımlar atabilmeleri için son derece önemlidir. Bu doğrultuda, araştırma kapsamında, geleceğin potansiyel yönetici adayları olan insan kaynakları yönetimi bölümü öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumlarının tespiti amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında 188 insan kaynakları yönetimi bölümü öğrencisine anket uygulanmış ve elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma amacına yönelik değerlendirilmeler yapılmıştır. Araştırmada ilk olarak, sendika ve insan kaynakları yönetimi ilişkisine değinilip ardından sendikal tutum üzerinde etkili olan faktörler açıklanacaktır. Son olarak araştırmada elde edilen bulgulara yer verilecektir.

Sendika ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi

Emek piyasasını düzenlemek, toplumsal adaleti sağlamak ve sınıf mücadelesinde okul vazifesi görmek gibi ideolojik ve stratejik işlevleri olan sendikalar (Simms, 2012) 1980'li yıllar ile beraber çok yönlü nedenlerle zayıflamaya başlamıştır. Güç kaybeden sendikaların sosyal, ekonomik ve politik etki alanları daralmış, üye sayılarında gözle görülür bir azalma yaşamıştır (Selamoğlu, 2016: 758). Devletin ve işverenlerin sendika karşıtı tutumları da bu olumsuz tabloya eklenildiğinde sendikal örgütlenmenin toplumsal zemini de oldukça güç kaybetmiştir (Yılmaz, 2015: 96). Bu olumsuz görüntüyü ortadan kaldırabilmek ve sendikaların eski güçlerini yeniden elde edebilmeleri için politik eylem, sendikaların yeniden yapılandırılması, diğer toplumsal hareketlerle ittifak, paydaşlık, uluslararası dayanışma ve örgütlenme modelleri gibi çeşitli sendikal canlanma stratejileri uygulanmaktadır. Bu stratejilerden paydaşlık uygulamaları işlenen konu ile en yakın ilişki içinde olan stratejiyi oluşturmaktadır. Paydaşlık uygulamaları ile emek ve sermaye arasında karşılıklı kazanım düşüncesinde temellenen, ortak faydanın amaçlandığı barışçıl bir yönelim oluşturulmaya çalışılmaktadır (Güler, 2016: 92; Kılıç, 2016: 1027).

Paydaşlık uygulamalarından hareketle, konu sendika ve yönetim açısından ele alındığında farklı insan kaynakları modelleri ve endüstri ilişkileri ikliminin farklı uygulamaları ile karşılaşılmaktadır. Bu doğrultuda, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişki incelendiğinde, insan kaynakları yönetimi bünyesinde şekillenen, farklı yaklaşımlar olmasına karşın temel olarak iki yaklaşımdan söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki, bireyselleşimin ön plana çıktığı, Amerikan tarzı insan kaynakları yönetimi modeline benzeyen Michigan modeli, diğeri ise Avrupa tarzı insan kaynakları yönetimi modeline benzeyen Harvard modelidir. Michigan modelinde yönetimsel çıkarların önüne çıkan engeller işletme faydası için ortadan kaldırılmakta ve işçiler sadece yönetimsel amaçlar için çalışmaktadır. Diğer yandan Harvard modelinde ise, çoğulcu ve işbirlikçi bir yapı hâkim olup, paydaşlık ilkesi ön planda tutulmaktadır. Yani yönetim ve sendika



çıkarları en uygun bir düzeyde dengede tutulmakta ve endüstri ilişkileri geleneğiyle direkt olarak bir çatışma durumu söz konusu değildir (Gökçe, 2018: 71-73; Tayeb, 2005).

Endüstri ilişkilerinin bir aktörü olarak durum sendikalar açısından düşünüldüğünde, sendika yerine insan kaynakları yönetimi ikamesi söylemleriyle karşılaşılabilir. 1970 sonrasında küreselleşmeyle birlikte dünyanın büyük bir pazar haline gelmesi, teknolojinin ilerlemesi, rekabetin artması, verimlilik ve esneklik uygulamaları başta ABD olmak üzere gelişmiş birçok ülkede sendikasız endüstri ilişkileri sistemi düşüncesini temellendirmiştir (Şenkal, 1999: 38; Yıldırım ve Uçkan, 2010). Diğer yandan, çalışma hayatında tarafların birbirlerini paydaş olarak görüp uzlaşmacı uygulamalar yapmalarına yani uzlaşmacı endüstri ilişkileri ikliminin oluşmasına yönelik uygulamalar olduğu gibi, birbirlerinden bilgi saklayan ortak uygulama ve planlamalardan kaçınan çatışmacı bir yapıdaki endüstri ilişkileri iklimini temsil eden uygulamalarla da karşılaşılabilir (Gökçe, 2018; Dastmalchian, 1986).

Küreselleşme doğrultusunda sistemin değişen yapısı ile birlikte sendikalar endüstri ilişkileri sistemi içindeki vasıf ve konumlarını tekrardan değerlendirmeye başlamış, çatışmacı ve sadece toplu pazarlık temelinde şekillenen bir sendikacılık modelinin geçerli olmayacağını anlamıştır. Bu doğrultuda sendikalar kendilerini günün şartlarına uydurmak ve eski güçlerini geri kazanmak adına yeni örgütlenme modelleri üzerine yoğunlaşmıştır. Diğer taraftan işletmenin amaçlarına ulaşması ve sistemin düzenli bir şekilde işleyebilmesi açısından sendikaların endüstri ilişkileri sistemi içinde kalması ve bu yapının ayrılmaz bir parçası olduğunun anlaşılması son derece önemlidir (Kağnıcıoğlu, 2000: 40).

Sendikal Tutum

Günlük hayatta sıklıkla kullanılan tutum kelimesi, insan davranışlarının arkasında yatan nedensel faktörleri oluşturmaktadır. Bir objeye karşı olumlu ya da olumsuz yaklaşma şeklinde ortaya çıkan tutum, “bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli biçimde oluşturan bir eğilimdir” (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016: 130) şeklinde tanımlanabildiği gibi, “bir durum, olay, nesne ya da kişi karşısında belli bir tavır ortaya koyma, davranış göstermeye hazır olma durumu” olarak da ifade edilmektedir (Tutar, 2012: 187). Uyarıcı aracılığıyla duygusal, davranışsal ve bilişsel bilgiler çerçevesinde bir değerlendirme boyutu kapsamında gruplanan tutumlar (Taylor, Pepsalau ve Sears, 2008: 140), anlık değişen ifadeler olmayıp, genel olarak değişmez karaktere sahip inanç ve değerlendirmelerden oluşmaktadır (Andrew, Edgar ve Peter, 2007: 36).

Tutumlar sonradan, tecrübeler ile oluşmaktadır. Yani insanlar doğdukları anda bir objeye karşı tutum sahibi olarak doğmamaktadırlar. Sahip olduğumuz tutumlar genellikle, tutum objesiyle doğrudan deneyim, anne-baba, arkadaş,



sosyal çevre veya medya aracılığıyla oluşmaktadır (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016: 143). Bu tutumların büyük bir kısmı kalıplaşmış yargılar şeklinde değişmez bir nitelik taşımaktadır. Azınlıkta kalan diğer bir kısmı ise, farklılaşan çevreye, yaşanan olaylara ve değişen demografik özelliklere bağlı olarak zaman içinde değişebilmektedir.

Bireyin herhangi bir canlı veya cansız konuya/objeye karşı sahip olduğu tepki ön eğilimi olarak tanımlanan tutum (Baysal, 1981: 121) sendikalara yönelik olarak da ortaya çıkabilmektedir. Oluşan bu sendikal tutum, kişilerin sendikalara üye olmalarında, sendika üyeliklerini devam ettirmelerinde ve sendikal faaliyetlere katılmalarında önemli rol oynamaktadır.

Sendikal tutumlar genel ve özel tutumlar olarak iki boyutta incelenebilmektedir. Sendikalara yönelik genel tutumlar McShane'in oluşturduğu çerçeveye göre, bireylerin sendikalara ve toplumdaki emek hareketlerine karşı duygusal bir tepki şeklinde tanımlanmaktadır. Toplu pazarlık, sendika araçsallığı, sendikal liderlik ve sendika - yönetim ilişkileri (Endüstri İlişkileri İklimi) gibi sendikalar için daha derinlemesine bilgiler içeren konular sendikalara yönelik genel tutumlar kapsamından hariç tutulmuştur (McShane, 1986: 404). Yani sendikalara yönelik derinlemesine bilgilerden daha ziyade ebeveynlerin sendikalara yönelik tutumları ve emek hareketi hakkındaki bilgiler bu tutumların oluşmasında etkilidir.

Sendikalara yönelik özel tutumlar ise genel sendikal tutumlara kıyasla biraz daha ayrıntılı bilgi ve deneyim içermektedir. Bu tutumlar, bireylerin üyesi oldukları, yani kendilerini temsil eden sendikayı nasıl gördüklerine ilişkin tutumlar olabileceği gibi, kendilerini temsil etmek isteyen sendikalara yönelik tutumlar da olabilmektedir. Sendikalara yönelik oluşan özel tutumların araçsallık, sendikal doyum ve algılanan sendikal destek gibi genel sendikal tutumlara kıyasla sendikalarla daha yakın ilişkiler ve tecrübeler sonucu oluştuğu görülmektedir (Seçer, 2009: 38). Sendikaların araçsallığı diğer özelliklere kıyasla bireylerin sendikalara yüklediği en önemli rol olarak adlandırılabilir. Araçsallık ile bireyler sendikalarından maddi kazançlar (ücret, çalışma koşullarının) elde etmeyi beklemektedirler (Keser, 2016: 327). Sendikal doyum ise, bireylerin sendika yönetimi tarafından kendilerini ilgilendiren konular hakkında haberdar edilmesi, sendikal faaliyetler üzerine bilgilendirilmesi ve sendika üyelerinin çalışma koşullarının belirlendiği süreçlerde söz sahibi olabilmesini ifade etmektedir (Fionto vd., 1988: 294). Algılanan örgütsel destekte olduğu gibi bireylerin sendikadan algıladıkları destek de, örgüt ya da sendikaların kendi üyelerinin iyilik hallerine gösterdiği önem seviyesinin bir kanıtıdır (Eisenberg vd., 1997).

Sendikal tutumların meydana gelmesinde birden fazla faktör önem arz etmektedir. Yapılan araştırmaların birçoğunu eğitim, cinsiyet, ailenin sendikalarla olan ilişkisi, yönetim şekli, ırksal ve sınıfsal farklılıklar ve ekonomik konjonktür üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu çalışmada ise cinsiyet, aile ve eğitim üzerinde durulmaktadır.



Cinsiyet ve Sendikal Tutum

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamın her alanında karşılaşılan bir durum olduğu gibi, emek piyasasında da kendini göstermektedir ve bu yapının yansımaları ile sendikal alanda da karşılaşılmaktadır. Hem sendikalı kadın işçi sayısı hem de kadınların sendikalardaki yönetsel anlamda temsil düzeyleri oldukça düşük seviyelerdedir. Örneğin 2013 Temmuz döneminde, toplam sendikalı işçiler içinde kadın sendikalı işçilerin oranı yüzde 12,7 iken, bu oran 2018 Temmuz döneminde yüzde 19'u geçmesine rağmen kadınların sendikalaşma oranı hâlen çok düşüktür. Bu durum sendikalardaki erkek egemen yapının bir yansıması olmanın yanı sıra, toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının aile içinde yüklendiği vasıflarla da alakalıdır (DİSK-AR, 2019: 23). Diğer taraftan, sendikal yapı ve sendikal politikalar, kadınların istihdamındaki durumu ve niteliği kadın çalışanların sendikalar ile aralarına mesafe koymasına/koyulmasına neden olmaktadır (Urhan, 2014). Örneğin kadın ve erkek arasındaki sendikal katılım farklılıkları açıklanırken sadece toplumsal cinsiyet rolleriyle değil de, kişilerin işteki konumlarına bakılarak bu açıklamanın yapılması son derece önemlidir. Çünkü kadınlar genellikle düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmakta, bu durumda onların işe yönelik bağlılıklarını olumsuz etkilemektedir. İşe yönelik bu olumsuz tutum sendikal tutumu da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Toksöz ve Erdoğan (1998) tarafından yapılan araştırmada, sendika üyesi kadınların sendikal toplantılara katılma sıklığının tespitine yönelik sorulan soru sonucunda, kadınların yüzde 32'sinin bu toplantılara yeterince katılmadığı saptanmıştır. Bu durumun nedeni olarak ise, iş güvencesizliği, toplantı saatlerinin uygun olmaması, kendine güvensizlik ve toplantıya katılan kadın sayısının az olması şeklinde gösterilmiştir.

Sendika ve kadın arasındaki bu olumsuz ilişkilerin dünya geneli için de standart bir yapı arz ettiğini söylemek doğru değildir. Çünkü Kanada, İngiltere ve İrlanda gibi ülkelerde erkek-kadın sendikalaşma oranları benzer seviyelerde seyrederken, İsveç ve Norveç gibi ülkelerde ise kadın sendikalaşma oranları daha yüksek oranlardadır (Seçer, 2009: 44). Bu durum Türkiye için düşünüldüğünde ise, sendika üyelerinin yaklaşık yüzde 19'u kadınlardan oluşmaktadır. Yani büyük bir eşitsizlik söz konusudur (DİSK-AR, 2019: 4). Gelişmiş ülkeler dışında, kadınların sendikalarda yerince var olamadığı dikkat çekmektedir.

Kadınların sendikalaşma oranı her zaman kadınların sendikalara yönelik tutumlarıyla paralellik göstermeyebilmektedir. Yapılan araştırmalarda görülmüştür ki, düşünülenin aksine kadınların sendikalara yönelik tutumları erkeklerin sendikalara yönelik tutumlarına kıyasla daha olumlu düzeyde çıkabilmektedir. Örneğin Urhan (2005), İstanbul ve Kocaeli illerinde dokuma, gıda, kimya, lastik ve metal işkollarında toplam 411 işçi örnekleminde yaptığı çalışmada, kadın işçilerin sendika üyeliği konusunda erkek işçilere kıyasla daha istekli olduğunu tespit edilmiştir.



Başka bir çalışmada Allan, Baber ve Oliver (2006), Avustralya'daki perakende ve fast-food sektöründe çalışan kadın ve erkek öğrenciler ile yapılan çalışmada, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla sendikaya üye olma arzularının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Schur ve Kruse (1992)'un ABD'de toplam 1449 özel sektör çalışanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada, herhangi bir sendikaya üyeliği bulunmayan kadınların erkeklere kıyasla sendikal üyelik konusunda daha istekli olduğu saptanmıştır.

Dursun (2014) tarafından üniversite son sınıf öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada ise, kadın öğrenciler ile erkek öğrencilerin sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Benzer şekilde Etçi ve Kağnıcıoğlu (2017)'nin kamuda çalışan taşeron çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, kadın ve erkek çalışanlar arasında sendikal tutuma yönelik olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır.

Aile ve Sendikal Tutum

Tutumların çoğu başka insanlar aracılığıyla oluşmaktadır. Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde açıklanan bu yaklaşımda, tutumların dışarıdan edinimlerinin kaynak noktasının ilk sırasını anne-baba oluşturmaktadır. Örneğin anne ve babanın sahip olduğu politik tutumlar genç veya çocukların politik tutumlarını etkilemekte ve onlarla benzer özellikler gösterebilmektedir (Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2016: 145).

Sendikal tutumların ve bu doğrultuda bir sendikaya üye olma isteğinin, aile üyelerinin sendikalara yönelik tutumlarını etkileyip etkilemediği, aile bireylerinin sendika üyeliği ve ailenin bu tutumlarda ne derece etkili olduğu çeşitli çalışmalarda tespit edilmeye çalışılmıştır. Örneğin Pesek vd. (2006) üniversitede öğrenim gören, geleceğin çalışanları/yöneticileri olarak nitelendirdikleri öğrenciler ile yapmış oldukları sendikal tutum, örgütsel inançlar ve iş ahlakı çalışmasında, anne ve babası sendika üyesi olan öğrencilerin sendikalara daha ılımlı baktığını tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada ise, sendikalara yönelik tutumları etkileyen değişkenler araştırılmıştır ve bu çalışma aile sosyalleşmesi, çalışma inançları ve sendikaya katılma isteği üzerinde temellenmiştir. Bu çalışmada öğrencilerin sendikal tutumları ile anne ve babalarının sendikal tutumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Barling vd., 1991). Griffin ve Brown (2011) sendikal tutuma ilişkin olarak, ebeveynlerin sendikal tutumları ile üniversite öğrencisi çocuklarının sendikal tutumları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre, olumlu sendikal tutuma sahip olan ve sendikal faaliyetlerde bulunan ebeveynlerin üniversite öğrencisi çocuklarının sendikal tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ailenin sosyalleşmesi çerçevesinde, çocukların mesleki istek ve beklentilerinin oluşumunda ailenin rolü oldukça önemlidir. Özellikle erkek çocuklar babalarının mesleki ayak izlerini takip etmede, benzer kariyer yollarını sürdürme



konusunda istekli görünmektedirler. Bu duruma ilaveten, ailenin mesleği veya sendikalara karşı tutumları çocuklarının sendikalara karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Barling vd., 1991: 726). Aile sosyalleştirmesinin incelendiği bir çalışma Kelloway ve Watts (1994) tarafından 87 öğrenci örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, ailenin sendikal tutumlarıyla çocukların sendikal tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda sendikalaşma sürecinde ve sendikal tutumların oluşmasında aile önemli bir yerde bulunmaktadır.

Tessema vd. (2013)'nin 402 üniversite öğrencisi örnekleminde yaptıkları çalışmada, ailelerinde sendika üyesi olan öğrencilerin ailelerinde sendika üyesi olmayan öğrencilere kıyasla daha olumlu yönde sendikal tutuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca aile üyeleri sendikal faaliyetlere (grev) katılmış olan öğrencilerin sendikal tutumlarının aile üyeleri sendikal faaliyetlere katılmamış olan öğrencilere kıyasla daha olumlu olduğu görülmüştür.

Dursun (2014) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmada ise, anne veya babasından herhangi biri sendika üyesi olan öğrencilerin sendikal tutumları ile anne veya babasından herhangi biri sendika üyesi olmayan öğrencilerin sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Eğitim ve Sendikal Tutum

Eğitim konusu sendikaların varlığının geleceğe taşınması adına önemli bir konudur. Çünkü sendikaların varlığının ne anlam ifade ettiği, gerek sendikal işçiler, gerek sendikasız işçiler gerekse de çalışma hayatına dâhil olacak bireyler açısından eğitim yoluyla aktarılabilir. Örneğin Etçi ve Kağncıoğlu (2017)'nin çalışmasında, ankete katılanların çoğunluğu üyesi oldukları sendikadan herhangi bir eğitim almadıklarını belirtirken, bir kısmı ise en önemli eğitimlerin sendikacılık ve toplu sözleşme konularında verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu durum sendikal tutumu güçlendirmek adına eğitimin sendikalar için en temel araçlardan biri olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan, eğitim seviyelerindeki farklılıklar da sendikal tutum ve algılar üzerinde farklılaşmalara neden olabilmektedir. Eğitim seviyeleri bireylerin hayat tarzlarını, beklentilerini, zevklerini ve hayata bakış açılarını etkileyebilmektedir. Bu durumda bireylerin sendikalardan beklentileri üzerinde değişikliğe neden olabilmekte ve sendikalara yönelik tutumlarını olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Kağncıoğlu ve Etçi (2019)'nin çalışmasında, lise mezunu olan özel sektör çalışanlarının sendikal algıları lisans ve yüksek lisans mezunu olan özel sektör çalışanlarına göre daha olumlu düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Eğitim seviyesindeki farklılaşma, sendikaların sağladığı imkânlardan hoşnutluk seviyesi konusunda farklılaşmalara yol açabilmektedir.



Sadece sendikalardaki eğitimler sendikal tutuma ilişkin bakış açısını etkilememektedir. Durum eğitim kurumları açısından düşünüldüğünde eğitim alınan alanın da sendikal tutumun oluşmasında önemli etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Aileden sonra tutum ve davranışların şekillenmesinde en önemli etki kurumlarda eğitim yoluyla gerçekleşmektedir (Oliver, 2007: 78).

Eğitim görülen alan sendikal tutum üzerinde etkili olabilmektedir. Bireylerin sendikalar ve endüstri ilişkileri hakkında bilgi sahibi olmaları sendikalara karşı bakış açılarını etkileyebilmektedir. Pesek vd. (2006) geleceğin çalışan ve yönetici adayları olarak nitelendirdikleri üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada, işletme bölümü öğrencilerinin diğer bölüm öğrencilerine (eğitim, iletişim, bilgisayar) kıyasla sendikalara yönelik tutumlarının olumsuz yönde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Dursun (2014)'un üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada ise, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü öğrencilerinin sendikal tutumları diğer bölüm öğrencilerinin (işletme, iktisat, ekonometri ve maliye) sendikal tutumlarına kıyasla daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Aile, eğitim ve cinsiyet dışında, farklı kuşaklardaki bireylerin de iş yapış şekilleri ve sendikal tutumlarına ilişkin araştırmalar mevcuttur. Örneğin Smith ve Duxbury (2019) tarafından, kuşakların (Bebek Patlaması Kuşağı/X Kuşağı /Y Kuşağı) sendikal algı ve tutumlarının tespitine yönelik yapılan çalışmada, bebek patlaması kuşağındaki bireylerin sendika yanlısı tutumlarının X ve Y kuşağındaki bireylere kıyasla daha yaygın olduğu tespit edilmiştir. Başka bir çalışmada ise Kağmıcioğlu ve Etçi (2019) tarafından özel sektörde çalışan Y kuşağındaki bireylerin sendikalara yönelik algısı incelenmiştir. Araştırmaya göre eğitim seviyesindeki farklılıklar sendikal algıda da farklılık yaratmaktadır. Diğer taraftan, ebeveynleri X kuşağı olan Y kuşağındaki bireylerin ailede sendikalı bireylerin bulunması durumunda sendikal algılarında herhangi bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Araştırma Bulguları

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, sendikal tutumlar ile cinsiyet, aile bireylerinin sendika üyeliği ve mevcut sınıf arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Niceliksel yöntem çerçevesinde şekillenen bu çalışmada, öğrencilerin sendikal tutumlarını ortaya koymak üzere verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışmanın örneklemini, Gümüşhane Üniversitesi'nde öğrenim görmekte olan İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma 2018-2019 bahar eğitim döneminde yapılmış olup, bu dönemde ilgili bölümde 157 kadın 89 erkek olmak üzere toplam 246 kayıtlı öğrenci bulunmaktadır. Gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanan anketlerden toplamda 230 adet dağıtılmış ve 195 tanesi geri toplanmıştır. Toplanan



anketlerden 7 tanesi eksik veri içerdiği için araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Sonuç olarak, uygulanan analizler 188 anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Ölçme Araçları ve Veri Analizi

Veri toplama aracı olarak demografik bilgilerin tespitini sağlayacak sorulara ek olarak *Genel Sendikal Tutumlar Ölçeği*'nden yararlanılmıştır. McShane (1986) tarafından geliştirilen bu ölçekte "Sendikalar bu ülkede pozitif bir güçtür", "İşçi sendikalarının var olmasından memnunluk duyarım" gibi ifadeler kullanılmıştır ve bu ölçek toplamda 8 ifadeden oluşmuştur. Ayrıca ölçekte yer alan maddeler "1-Kesinlikle Katılıyorum" ile "7-Kesinlikle Katılmıyorum" arasında sıralanan 7'lik likert tipi ölçek şeklinde oluşmaktadır.

Sendikal tutumlar ile cinsiyet, aile bireylerinin sendika üyeliği ve mevcut sınıf arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu araştırmanın istatistiksel veri analizinde SPSS 17.0 istatistik programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerde sendikal tutum ölçeğinin güvenilirliğini analiz etmek için Cronbach Alpa katsayısı hesaplanmış ve verilere normallik testi uygulanmıştır. Normal dağıldığı tespit edilen ölçek verilerinin analizleri için parametrik analizlerden yararlanılmıştır. Ayrıca, cinsiyete, ailede sendika üyesinin varlığına ve de eğitim görülen sınıfa göre sendikal tutumun anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için t-testi ve tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Bulgular

Ölçeklerin güvenilirlik analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1' de verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayısı 0 ile 1 arası değerler alabilmektedir. Bu sonucun sosyal bilimlerde kabul edilebilir bir değer ifade edebilmesi için en az 0,70 düzeyinde olması uygun görülmektedir (Bayram, 2012: 193-194)

Tablo 1. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi Düzeyi

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma	C. Alpha
Sendikal Tutum	5,26	0,894	0,785

Yapılan analizde Genel Sendikal Tutum Ölçeğinin güvenilirlik (iç tutarlılık) katsayısı 0,785 olarak saptanmıştır. Bu değer sosyal bilimler için uygun görülen değerler aralığındadır. Ek olarak, katılımcıların sendikal yönelik tutum ortalaması $5,26 \pm 0,894$ olarak tespit edilmiştir.



Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	124	66
Erkek	64	34
<i>Toplam</i>	<i>188</i>	<i>100,0</i>
Ailede Sendika Üyesinin Varlığı		
Evet	26	13,8
Hayır	162	86,2
<i>Toplam</i>	<i>188</i>	<i>100,0</i>
Sınıf		
1.Sınıf	8	4,3
2.Sınıf	35	18,6
3.Sınıf	78	41,5
4.Sınıf	67	35,6
<i>Toplam</i>	<i>188</i>	<i>100,0</i>

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılanların yarısından fazlasının kadın öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların yüzde 66'sı kadın öğrenci iken, yüzde 34'ü erkek öğrencidir. Katılımcıların yaklaşık olarak yüzde 86'sının ailelerinde herhangi bir sendikaya üye bulunmazken, yaklaşık yüzde 14'ünün ailelerinde bir ya da birden fazla aile bireyi sendika üyesidir. Ek olarak, katılımcıların mevcut sınıflarına göre dağılımlarına bakıldığında yaklaşık olarak yüzde 4'ünün 1. Sınıf, yüzde 19'unun 2. Sınıf, yüzde 42'sinin 3. Sınıf ve yüzde 34'sinin ise 4. Sınıf öğrencisi olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Sendikal Tutumları

Ölçek	Cinsiyet						t	p
	Kadın			Erkek				
	N	Ortalama	SS	N	Ortalama	SS		
Sendikal Tutum	124	5,30	0,86	64	5,18	0,95	0,881	0,380

Kadın ve erkek öğrencilerin sendikal tutum seviyelerinin karşılaştırılması için yapılan t-testi sonucuna göre; kadın ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Erkek öğrencilerin sendikal tutum ortalamaları 5,18 iken, kadın öğrencilerin sendikal tutum ortalamaları ise 5,30'dur.



Tablo 4. Katılımcıların Aile Bireylerinin Sendika Üyeliğine Göre Sendikal Tutumları

Ölçek	Aile Bireylerinin Sendika Üyeliği						t	p
	Evet			Hayır				
	N	Ortalama	SS	N	Ortalama	SS		
Sendikal Tutum	26	5,64	0,87	162	5,20	0,88	2,405	0,017

Tablo 4'te belirtildiği üzere aile bireylerinde sendika üyesi bulunan öğrencilerin sendikal tutumları ile aile bireylerinde sendika üyesi bulunmayan öğrencilerin sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Ailesinde sendika üyesi bulunan öğrencilerin sendikal tutumları (5,64), ailesinde sendika üyesi bulunmayan öğrencilerin sendikal tutumlarına (5,20) kıyasla daha olumlu seviyededir. Bu doğrultuda, araştırma çerçevesinde, ailede sendika üyesinin varlığı, çocukların sendikalara yönelik tutumlarını olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Sınıflarına Göre Sendikal Tutumları

	Sınıf	N	Ort.	F	p	Post Hoc*
Sendikal Tutum	1. Sınıf	8	5,04	7,44	0,00	2-4
	2. Sınıf	35	5,06			
	3. Sınıf	78	5,03			3-4
	4. Sınıf	67	5,65			

*Turkey

Tablo 5'te öğrencilerin sınıflarına göre sendikal tutumları incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda sendikal tutum seviyelerinin öğrencilerin sınıflarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Tablo 5'ten de anlaşılacağı üzere, 4. Sınıfta olan öğrencilerin sendikal tutum seviyesi 2. ve 3. Sınıfta olan öğrencilerin sendikal tutumlarından istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksektir. Öğrencilerin 4. Sınıfta almış oldukları derslerin endüstri ilişkileri ile yakından ilişkili olması oluşan bu farklılıkları açıklamada bir faktör olabilmektedir. Diğer yandan, 1. Sınıf öğrencilerinin sendikal tutum ortalamaları 2. ve 3. Sınıf öğrencilerinin sendikal tutum ortalamaları ile benzer seviyededir. Ancak uygulamanın yapıldığı dönemde 1. Sınıfta kayıtlı öğrenci sayısının çok az oluşu ve bu nedenle ankete katılan 1. Sınıf öğrenci sayısının düşüklüğünden dolayı yapılan analizde diğer sınıfların sendikal tutum sonuçları ile 1. Sınıflar arasında herhangi bir anlamlılık çıkmamıştır.



Sonuç ve Genel Değerlendirme

Ailede sendika üyesi/üyelerinin varlığı, cinsiyet ve mevcut eğitim görülen alandaki sınıfın sendikal tutum ile ilişkisinin incelendiği bu çalışmada çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Kadın ve erkek öğrencilerin sendikal tutum seviyelerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla sendikalara yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın cinsiyetle ilişkili olan bu bulguları literatürdeki bazı çalışmalarla da paralellik göstermektedir (Dursun, 2014; Etçi ve Kağnıcıoğlu, 2017; Chang, 2003; Seçer, 2009).Yapılan araştırma kapsamında, kadın öğrencilerin sendikal tutumlarındaki bu olumlu durum, kadın sendikalaşma oranlarındaki düşüklüğün kadınların sendikalaşmaya karşı olan ilgisizliğinden değil de farklı faktörlerin etkisiyle gerçekleşebileceği göstermektedir.

Sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde tutumların dışarı kaynaklı öğreniminde ilk kaynak noktası ailedir. Bu doğrultuda sendikal tutumların oluşmasında da ailenin rolü oldukça önemlidir. Araştırma çerçevesinde, ailesinde sendika üyesi bulunan öğrencilerin sendikal tutumları ile ailesinde sendika üyesi bulunmayan öğrencilerin sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ailesinde sendika üyesi olan öğrencilerin sendikalara yönelik olarak daha olumlu tutumlar içinde olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgular literatürde daha önce yapılmış çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Dursun, 2014; Tessema vd., 2013; Barling vd., 1991; Oliver, 2006).

Araştırma sonucunda ulaşılan bir başka bulgu ise, öğrencilerin mevcut sınıflarının sendikal tutum üzerindeki etkisi ile ilgilidir. Bu doğrultuda 4. Sınıf öğrencilerinin sendikalara yönelik tutumları diğer sınıflardaki öğrencilerin tutumlarına kıyasla daha olumlu düzeydedir. Bu durum araştırma örneklemini çerçevesinde değerlendirildiğinde, ders müfredatlarının yani başka bir söylemle sendikalar konusunda bilgi edinimlerinin sendikalara yönelik tutumları olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir. Endüstri ilişkileri ve sendikalar konusunda daha fazla ve aydınlatıcı bilgilerin varlığı veya çalışma hayatında sendikalara yönelik bilgi kanallarının fazla ve sağlıklı oluşu ve de bu kanallara erişimin daha basit hale getirilmesi sendikalar üzerindeki olumsuz algının biraz olsa da kırılmasına yardımcı olacaktır.

Temmuz 2019 verilerine göre resmi sendikalaşma oranı yüzde 13,7 olarak verilmiştir. Dünya'da ve Türkiye'de sendikaların üye kaybı devam etmekte ve yeni üye kazanımındaki problemler güncelliğini sürdürmektedir. Sendika üye sayılarındaki bu düşüş çeşitli içsel ve dışsal sebeplerden kaynaklanabildiği gibi bireylerin sendikalara karşı tutumlarıyla da yakından ilişkili bir konudur. Sendikalara yönelik tutumlar ülkelerin sosyo-politik ve ekonomik yapılarının yanında sendikaların yapı ve işleyişlerinden de kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan, genel olarak sendikalara yönelik ciddi güven probleminin olduğu dikkat çekmektedir. Bu noktada sistemin diğer unsurları kadar sendikaların da bu olumsuz algıyı azaltmak



ve ortadan kaldırmak için kendilerini sorgulayarak öz değerlendirme yapmaları gerekmektedir. Kendilerini objektif bir şekilde değerlendirmeleri gereken sendikaların, gelecek yıllara varlıklarını taşıyabilmeleri adına üyelerinin ve üyeliği olmayan bireylerin düşünce, görüş ve taleplerine kulak vermeleri son derece önemlidir. Yani sendikalara yönelik oluşan tutumların olumluya dönmesi, sendikaların eski güçlerini geri kazanması adına büyük öneme sahiptir.



Kaynakça

- Allan, A., Bamber, G. ve Oliver, D. (2006) "Student Experiences at Work and Attitudes to Unionism: A Study of Retailing and Fast Food", The 20th Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand, 1, Adelaide, 29-38.
- Ander, E. ve Sadwick, P. (2007) *Kültürel Kuramda Anahtar Kavramlar* (çev. M. Karavaşan), İstanbul: Açılım Kitap.
- Barling, J., E., Kelloway, K. ve 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.
- Bayram, N. (2012) *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, 3. Baskı, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Baysal, A. C. (1981) *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Çelik, A. (2007) "Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar", *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayış* (Der. Fikret Sazak), Ankara: Epos, 17-74.
- Chang, T. F. H. (2003) "A Structural Model of Race, Gender, Class, and Attitudes toward Labor Unions", *The Social Science Journal*, 40, 189-200.
- Dastmalchian, A. (1986) "Environmental Characteristics and Organizational Climate, An Exploratory Study", *Journal of Management Studies*, 23, 6, 609-633.
- DISK-AR (2019) "Sendikalaşma Araştırması"; <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalaşma-Araştırması.pdf>, (24.04.2019).
- Dursun, S. (2014) "Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları", *Sosyoloji Konferansları*, No: 49, 33-46.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997) "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82, 5, 812-820.
- Etcı, H. ve Kağnıcıoğlu, D. (2017) "Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 1, 52, 75-106.
- Fiorito, J., Gallagher, D. G. ve Fukami, C. V. (1988) "Satisfaction with union representation", *Industrial and Labor Relations Review*, 41, 2, 294-307.
- Fuller, J. B. ve Hester, K. (2001) "A Closer Look at the Relationship Between Justice Perception and Union Participation", *Journal of Applied Psychology*, 86, 6, 1096-1105.
- Gökçe, A. (2018) *Endüstri İlişkileri İklimi ve İkili Bağlılık İlişkisi*, Bursa: Dora Yayın.
- Griffin, L. ve Brown, M. (2011) "Second Hand Views? Young People, Social Networks and Positive Union Attitudes", *Labour and Industry*, 22, 1-2, 83-101.
- Güler, C. (2016) "Sendikal Canlanma Stratejileri Kapsamında Örgütlenme Modelinin Uluslararası Nitelik Kazanması: ITUC Küresel Örgütlenme Akademisi", *Emek Araştırma Dergisi*, 2, 89-116.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2016) *Dünden Bugüne İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş*, 18. Basım, İstanbul: Evrim Yayınları.
- Kağnıcıoğlu, D. (2000) "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişen Endüstri İlişkileri", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 1, 13-42.
- Kağnıcıoğlu, D. ve Etcı, H. (2019) "Özel Sektörde Çalışan Y Kuşağının Sendikal Algısı", *Çalışma ve Toplum*, 3, 62, 1782-1822.
- Kelloway, E. K. ve Watts, L. (1994) "Preemployment Predictors of Union Attitudes: Replication and Extension", *Journal of Applied Psychology*, 79, 631-634.
- Keser, A. (2016) "Sendikal Bağlılık", *Sendikacılık Akademisi Ders Notları* 4, Ed. Yusuf Alper, 321-329.
- Kılıç, S. (2016) "Sendikaların Yeniden Canlanması İçin İki Rakip Strateji: Paydaşlık ve Örgütlenme", *Çalışma ve Toplum*, 3, 50, 1203-1230.



- McShane, S. L. (1986) "General Union Attitude: A Construct Validation", *Journal of Labor Research*, 3, 4, 403-417.
- Oliver, D. (2007) "Undergraduate Student Employment and Its Effect on Graduates' Attitudes toward Work, Employment and Trade Unions", PhD of Thesis, Universty of Griffith, <https://researchrepository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/365970/02Whole.pdf?sequence=1>, (20.02.2019)
- Pesek, J. G., Raehsler, R. D. ve Balough, R. S. (2006) "Future Professionals and Managers: Their Attitudes Toward Unions, Organizational Beliefs, and Work Ethic", *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 6, 1569-1594.
- Schur, L. A. ve Kruse, D. L. (1992) "Gender Differences in Attitudes toward Unions", *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 89-102.
- Seçer, B. (2009) "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", *Çalışma ve Toplum*, 4, 23, 27-60.
- Selamoğlu, A. (2016) "Gençler ve Sendikal İlişki Üzerine Değerlendirme: Yeni Bir Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı", *Çalışma ve Toplum*, 2, 49, 757-788.
- Simms, M. (2012) "Imagined Solidarities: Where is Class in Union Organizing?", *Capital & Class*, 36, 1, 97-115.
- Smith, C.G. ve Duxbury, L. (2019) "Attitudes Towards Unions Through A Generational Cohort Lens", *The Journal of Social Psychology*, 159, 2, 190-209.
- Şenkal, A. (1999) "Sendikasız Endüstri İlişkileri", <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/sendikasizendustriabdul.pdf>, (20.09.2019).
- Tayeb, M. (2005) *International Human Resource Management: A Multinational Company Perspective*, New York : Oxford University Press.
- Taylor, S., Peplau, L. A., Sears, D. (2012) *Sosyal Psikoloji* (çev. A. Dönmez), 3. Baskı, Ankara: İmge Kitapevi.
- Tessema, M. T., Sauers, D., Bjorke, J., ve Ready, K. J. (2013) "College Students' Attitudes toward Labor Unions: Implications for Employers", *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 13, 1, 112-128.
- Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998) *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitapevi.
- Tutar, H. (2012) *Sosyal Psikoloji*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Urhan, B. (2005) "Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları", *Çalışma ve Toplum*, 1, 4, 57-87.
- Urhan, B. (2014) *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar*, İstanbul: Kadav Yayınları.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010) "İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 2, 25, 163-184.
- Yılmaz, Ç. (2015) "İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro-Kimya Sektörü Örneği", *Çalışma ve Toplum*, 4, 47, 95-130.