

CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE İŞÇİLERİN SENDİKAL ALGI VE TUTUMLARI: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA^(*)

(**) R. Demet KURU

ÖZ

Literatür incelendiğinde çoğunlukla kadınların gerek sendikal örgütlenme oranlarının gerekse sendikal faaliyetlere katılımlarının erkeklerle kıyaslandığında daha düşük olduğuna yer verilmekteyse de bu alanlarda cinsiyete dayalı farkın bulunmadığını gösteren çalışmalar da karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, cinsiyet değişkenine göre sendikalaşmaya yönelik algı ve tutumları örgütlenme deneyimi üzerinden incelemektir. Araştırmanın örneklemi Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde montaj hattında çalışan 168 kadın ve 236 erkek işçi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket ve görüşme teknikleri bir arada kullanılmıştır. Sendikaya karşı algı ve tutumların, eylem kararlılıklarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı Ki-Kare testi ile analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre sendikalara yö-

nelik tutumlar farklılık gösterse de literatürde yaygın olarak bulunan kadınların erkeklere göre olumsuz sendikal algıya sahip olduğu ve daha az sendikalaşma eğiliminde buldukları görüşü desteklenmemiştir. Bu çerçevede, toplumda yerleşmiş algıların gerçekliğini ve değişimini izlemek adına kadınların sendikal örgütlenmeye yönelik tutum ve algılarının araştırılmasına devam edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Örgütlenme, Kadın.

Jel Kodları: J51, J50, J16

TENDENCY TO UNION ORGANIZATION BY GENDER VARIABLE: A RESEARCH IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY

ABSTRACT

When the literature is examined, it is mostly stated that both the unionization rates of women and their participation in union activities are lower compared to men, but there are also studies showing

^(*)Makalenin Geliş Tarihi / 11.08.2022 - Makalenin Kabul Tarihi / 07.12.2022 - Makalenin Türü / Araştırma
^(**)Doktora Öğrencisi / Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, rdemetkuru@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-0042-0967.

that there is no gender-based difference in these areas. The main purpose of this study is to examine the perceptions and attitudes towards unionization according to the gender variable through the experience of organizing. The sample of the research consists of 168 female and 236 male workers working on the assembly line in a workplace operating in the automotive sector in Bursa. Questionnaire and interview techniques were used together as data collection tools in the research. Whether the perceptions and attitudes towards unions and their determination to act are statistically significant according to the gender variable was analyzed with the Chi-Square test. When the findings of the study are examined, although the attitudes towards unions differ according to the gender variable, the opinion that women have a negative union perception and tend to unionize less than men, which is commonly found in the literature, was not supported. In this context, it is of great importance to continue researching women's attitudes and perceptions towards union organization in order to monitor the reality and change of perceptions settled in the society.

Keywords: Trade Union, Unionisation, Woman.

Jel Codes: J51, J50, J16

GİRİŞ

Sanayi devrimiyle beraber ya-

şanan büyük dönüşüm çalışma hayatında işçi sınıfını ve işçi sınıfının temsilcileri olan sendikaları meydana getirmiş ancak kadınlar bu hareketin ana karakterlerinden olamamıştır. Sendikaların yapıları erkek egemen yapıda gelişim göstermiş uzun yıllar kadınlar bu hareketin dışına itilmiştir. Çalışma hayatında büyük bir dönüşümün yaşanmaya başlandığı günümüze gelindiğinde ise sendikalarda hala erkek egemen yapının izleri görülse de cinsiyet ayrımı gözetmeyen örgütlenmenin sağladığı yararların bilincine varılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda sendikalar geleneksel yapılarını kırarak kadınlarla ilgili yeni politikalar üretmeye başlamıştır. Zira sendikaların geleceği iş hayatında sayıları hızla artan kadın çalışanları örgütleme kapasitesine bağlıdır (Tokol, 1998:19).

Kadınların erkeklere oranla sendikaya üye olma ve sendikal eylemlere katılma oranının düşük olmasının sebepleri arasında genel olarak kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü, standart dışı istihdam biçimleri, ayrımcılık, aile sorumlulukları, sendikaların erkek egemen yapıları gösterilmektedir. Buna rağmen bazı araştırmalarda kadınların sendikal algı ve tutumlar konusunda erkeklerle benzer eğilimlere sahip olduğu görülmektedir. Kadınların sendikal eğilimleriyle ilgili bu araştırmalar, sendikaları ve kadın işçileri harekete geçirebilecek potansiyeli

de içinde taşımaktadır. Kadınların sendikalara hangi nedenlerle eğilim göstermediğini ya da hangi koşullar sağlandığında yüksek bir eğilim sergileyeceğini anlamak adına bu alanda yapılacak güncel araştırmalar da büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı cinsiyet değişkenine göre sendikaya üye olma isteği ve sendikaya yönelik tutumlar arasında fark olup olmadığını incelemektir. Buna göre kadınların sendikalaşma ile ilgili sorunlarının kaynağına yönelik ipuçları edinilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda yaptığımız araştırmada iş bırakma eylemi sonucunda örgütlenme deneyimi yaşanmış bir işyerinde kadın ve erkeklerin sendikal örgütlenme eğilimi karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde montaj hattında çalışan 168 kadın ve 236 erkek 404 işçiden oluşmaktadır. İşçilere anketin amacı işyeri temsilcileri aracılığıyla anlatılarak katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu belirtilmiş ve ankette yer alan sorularla ilgili bilgi aktarılmıştır. Araştırmada yöntem olarak Ki-Kare testi kullanılmıştır. Ankete katılan 8 kadın işçiyle ayrıca derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Genel bulgulara göre sendikal örgütlenme eğilimi konusunda var olan yaygın görüşün aksine kadınların sendikal örgütlenme eğilimi erkeklerin eğilimiyle

benzerlik göstermektedir. Özellikle sendikal örgütlenme deneyiminin iş bırakma eylemi sonucunda direnişle gerçekleştirilmesi kadınların sendikal bağlılığını artırıcı bir unsur olarak dikkat çekmektedir.

1. KURAMSAL BAĞLAMDA KADIN VE SENDİKALAŞMA

Literatür incelendiğinde yaygın görüş çeşitli nedenlerden dolayı kadınların sendikal örgütlenmeye karşı düşük düzeyde ilgi gösterdiği. Örneğin kadının ev ve aile sorumluluklarının "ikinci bir iş günü" yarattığı ve bir kadın için sendikal faaliyetlerin "üçüncü iş günü" anlamına gelebileceği bunun da sendikal ilgisizliği ortaya çıkarabilecek bir unsur olduğuna işaret edilmektedir. Diğer bir görüşe göre ise kadınların erkeklere kıyasla daha pasif olduğu ve tartışmaya eğilimlerinin düşük olduğu dolayısıyla sendikal eylem gibi agresif aktivitelere daha az başvurduğu yönündedir (Schur ve Douglassa, 1992: 90).

Kadınların sendikalara ilgi gösterip göstermediği, sendikaya üye olma eğilimleri, erkeklerle olan algı ve deneyim farkı, sendikaya yönelik tutumları çeşitli araştırmalarla ortaya çıkarılabilmektedir.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (International Confederation of Free Trade Unions – ICFU) 2001 yılında yapmış olduğu "Bir İşçi Kadına Soralım" isimli araştırmada kadınların sendikalara katılmama-

sının beş nedeni tespit edilmiştir. Buna göre, sendikaların kadınlar için sağlayacağı olanaklardan habersiz olmaları, ev-aile sorumluluklarından dolayı zaman bulamamaları, sendikalar hakkında olumsuz fikirlere sahip olmaları, sendikaların kadınlarla etkileşime girmemesi ve sendikaların kadınların ihtiyaçlarına cevap veremeyeceği inancında olmaları bu beş sebebi oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde kadınların sendikal eğiliminin düşüklüğü genel olarak farkındalık eksikliğinden kaynaklandığı görülmektedir (Urhan, 2009: 90). Farkındalık sorununun tespit edildiği Hindistan'ın Gujarat Eyaletinde yapılan bir diğer araştırmaya göre ise kadınların sadece yüzde 16'sı sendikaların varlığından haberdardır (ILO, 2006: 124-125). Koray'ın sendika üyesi kadın işçileri örneklem aldığı araştırmasında ise kadınların sendikaya karşı düşük düzeyde ilgili olduğu, sendikayla ilgili sınırlı bilgiye sahip oldukları ve sendikayla düşük seviyede iletişimde oldukları tespit edilmiştir (Koray, 1993). Bu bağlamda değerlendirildiğinde sendikaların iş hayatında kadına özgü sorunları gündemine taşıyarak görünürlüğü artırması oldukça önemlidir.

Yapılan bazı araştırmalarda ise kadınların sendikal konularda daha pozitif bakış açısına ve yüksek sendikal farkındalığa sahip olduğu sonuçlarına da ulaşılmaktadır. Bangladeş ve Hindistan'da

yapılan "İş Güvencesi Anketi" sonucunda kadınların erkeklerle oranla sendikalara daha pozitif yaklaştığı tespit edilmiştir (ILO, 2006: 129). Yates'in Kanada'da kadınların sendikal örgütlenmesi ile ilgili yaptığı araştırmada doğru bilinen yanlışları araştırmayı hedeflemiş ve araştırmanın sonucunda kadın işçi yoğunlukta olan işletmelerde sendikaların yüzde 13 daha fazla örgütlenme başarısına ulaştığını tespit etmiştir (Yates, 2006). Dursun'un (2014: 41-42) "Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları" isimli çalışmasında üniversite son sınıfta eğitim gören öğrencilerin sendikal tutumları incelenmiş ve kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha olumlu bir sendikal tutuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Fiorito ve Greer (1986: 160) tarafından gerçekleştirilen "Gender Differences in Union Membership, Preferences, and Beliefs" isimli araştırmada çalışma koşullarından memnun olan kadınların benzer algıya sahip erkeklere göre sendikayı daha faydalı bulduğu görülmüştür. Urhan'ın 2005 yılında yaptığı bir araştırmaya göre ise de kadın işçilerin erkek işçilere kıyasla sendikaya üye olma konusunda daha istekli oldukları belirlenmiştir (Urhan, 2005). Aynı doğrultuda sendikal eylemlerin kadınları bireysel ve kolektif olarak güçlendiren bir kaynak olduğunu tespit eden araştırmalar da bulunmaktadır. Örneğin yapılan

bir araştırmada sendikal eyleme katılan kadınların bu eylem deneyimiyle birlikte kendilerini ilk kez özgüvenli ve özel alanları dışında zeki hissettikleri sonucuna ulaşmışlardır (Conley, 2005).

Sendikal yönelimle ilgili yapılan araştırmalar kadınların sendika üyeliğini tercih etme ya da etmeme sebeplerini açıklamada oldukça önemlidir. Öyle ki literatürde sendikal eğilimle ilgili birçok araştırma bulunmasının yanında çeşitli kuramlar da ortaya atılmıştır. Bu kuramlar yapısal yaklaşım ve bireysel yaklaşım olarak iki ayrı başlıkta değerlendirilmektedir. Buna göre yapısal yaklaşımlar işçilerin sendika üyeliğini işyerinin büyüklüğü, ekonomik durum, teknolojik gelişmeler gibi çevresel nedenlerle açıklamaya çalışmaktadır (Frege, 1999: 140). Yapısal yaklaşımlar literatüre önemli katkılar sağlamakla birlikte konuyu bireysel boyutta ve konumuz odağında olan cinsiyet boyutunda incelemekte yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda konuyu mikro ölçekte incelemek adına bireysel sendika eğilimleri ile ilgili araştırmalar geliştirilmiş. Örneğin kısmi süreli ve enformel istihdam sendikalaşmanın düşük olduğu çalışma alanlarıdır. Kadınlar da çoğu zaman sendikalaşma imkânlarının düşük olduğu koşullarda çalışmakta dolayısıyla gerek güvencesiz istihdam şartları gerekse fazla iş değiştirme gibi durumlar sebebiyle sendikaya uzak kalabilmektedir

(Walters, 2002).

Yapılan araştırmalar birçok değişkene işaret etmektedir. Bu noktada kadın çalışanların sendikaya üye olma süreçlerini etkileyen sosyal psikolojik kuramların değerlendirilmesi de önemlidir. Kadınların örgütlenmesini bir süreç olarak açıklamaya olanak sağlayan bu kuramlar; engellenme-saldırganlık kuramı, etkileşimci kuram, sosyal kimlik ve rasyonel seçimdir.

Engelleme-saldırganlık kuramına göre sendikaya üyelik çalışanın işyerinde yaşadığı doyumsuzluk, engellenme ya da yabancılaşmaya tepki sonucu gerçekleşmektedir. Bu kuram çalışanların işyerleriyle bütünleşmemesi sonucu sendikaların ortaya çıktığını savunmaktadır. Buna göre sendika ve işletmeler iki ayrı sistemi temsil etmektedir ve çalışanların bu iki sisteme bağlılığı ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Çalışan yaşadığı doyumsuzluk sonucu hem işyerine hem sendikaya karşı olumsuz bir tutum sergileyebileceği gibi iş doyumuna ulaştığı durumda her ikisine de bağlılık gösterebilmektedir (Bilgin, 2007: 54). Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar işçilerin düşük ücret, iş güvencesinden yoksunluk, işyerinde seslerini yöneticilerine duyuramamak gibi konularda yaşadıkları doyumsuzlukların sendikaya üye olmada motive edici bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin Singapur'da yapılan bir araştırma-

da işçilerin yüzde 53'ünün sendikacı olma nedeni ücret hakları ve iş güvencesi olduğu tespit edilmiştir (Ern-Ser, 2001: 42). Benzer şekilde Türkiye'de çeşitli işkollarında çalışan işçiler üzerinde yapılan araştırmaya göre ücretin artışı, iş güvencesi ve çalışma koşullarının iyileşmesi sendikalara üyeliği pozitif yönde etkilemektedir (Urhan, 2005: 293-296). Yapılan araştırmaların da desteklediği üzere kadınların genellikle kısmi süreli ve enformel işlerde çalışıyor olması ücret ve iş doyumlarının düşük olmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda engelleme-saldırganlık kuramına göre kadınların istihdam koşullarının kötü olması örgütlenme potansiyeli sunmaktadır. Ancak bu tip işlerde çalışan kadınların sendikalara ulaşmasının önündeki engelleri de değerlendirmek gerekmektedir.

Etkileşimci kurama göre, sendikaya üye olma eğilimi grup kültürüyle yakından ilişkilidir. Buna göre çalışanların sendika üyeliği, içinde yetiştiği grubun görüş ve geleneklerinden, sosyal ortamlarından ve dahi içinde bulunduğu sektörün sendikalaşma oranından etkilenmektedir (Schnabel, 2003: 19). Tekin ve Tüfekçi'nin üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmasına göre (2015: 194) katılımcıların sendikal algılarının demografik değişkenlik gösterdiği, sendika üyeliğini kısmen de olsa riskli buldukları ve söz konusu durumun çevrenin olumsuz algı-

sından kaynaklandığı tespit edilmiştir. İşçilerin sendikaya yönelik tutumlarında aileleri, arkadaşları ve yöneticilerinden etkilendiği çeşitli ampirik bulgularla da desteklenmektedir (Seçer, 2009: 30-31; Siedman, London ve Karsh, 1951: 76). Bu kuram kadın işçiler açısından değerlendirildiğinde özellikle muhafazakâr toplumlarda kadınların örgütlere üye olmasının kabul görmemesi, sendikalara yönelik algının olumsuz olduğu ortamlarda korkunun varlığı gibi nedenler örgütlenme potansiyeline zarar verebilmektedir.

Sosyal kimlik kuramı ise daha çok sendikal bağlılıkla ilişkilendirilebilir. Bu kurama göre bireyin ait olduğu grup diğer gruplardan daha iyi algılandığında sosyal kimlikle ilişkilendirilen kişisel kimlik gelişir. Bu durum bulunduğu grubun lehine çarpıtmalar ve iç grup yanlılığına da dönüşebilir. Güçlü bir sosyal kimlik bağlılığı toplu eylemlere katılma eğilimini artıran bir etki göstermektedir. Dolayısıyla güçlü grup özdeşleşmesi sendikal bağlılığı da artıracaktır (Frege, 1999: 149). Sosyo-psikolojik araştırmalar, gruba dahil olmanın oluşturduğu bu tür bir sosyal etkinin, kişinin gruba özdeşleşme yaşayarak uyumlanmayı tercih ettiği hallerde, grubun sendika yanlısı normları baskın olduğunda ve kişinin kendi algısıyla ilgili öznel bir kararsızlık hissetmesi durumunda çok daha güçlü olabileceğini ortaya çıkarmıştır (Blackwood, Laf-

ferty, Duck ve Terry, 2003: 489). Bu kurama göre yapılan araştırmalar, kadınların erkeklere kıyasla sendikal bağlılığını ölçmeyi sağlayacaktır.

Son olarak rasyonel seçim kuramı çalışanın üye olma kararını fayda maliyet analizine dayandırmaktadır. Kurama göre çalışanlar rasyonel davranan ve olası fayda-maliyeti değerlendiren bireyler olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda üyeliğe yönelme bireysel karar vermenin yanında alternatiflerin değerlendirilmesini de içermektedir. Rasyonel analiz sonucunda çalışanlar kendileri için en iyi sonucu verecek sendikaya yönelecektir. Kolektif eylem için itici gücü önemli sonuçların alıncağına dair inanç oluşturmaktadır (Frege, 1999: 144). Bu kurama göre istihdam koşulları kötü olan kadınların sendikaya inanması durumunda yüksek bir örgütlenme potansiyelini beraberinde getireceği söylenebilir. Nitekim yapılan ampirik araştırmalar bu kuramı destekleyen sonuçlara ulaşmaktadır. Peetz'in 910 işçi üzerinde yaptığı araştırmasında katılımcıların yüzde 57'sinin sendikaya üyeliği sebeplerini araçsal faktörlere dayandırdığını tespit edilmiştir. Buna göre işçiler sendika üyeliğinde duygusal nedenlerden çok rasyonel gerekçeleri öne sürmektedir (Blackwood ve diğerleri, 2003: 488). Yine sendikasız işçiler arasında yapılan bir araştırmaya göre sendikaya üye olma ve algılanan

araçsallık arasında güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Charlwood, 2002: 482). Fiorito, Gallagher ve Fukami'nin (1988: 294) gerçekleştirdiği "Satisfaction With Union Representation" isimli çalışmada ise sendikaların sağladığı ücret ve sosyal hakların iş kalitesinden daha önemli görüldüğü ve sendikal bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir. Kgapola ve Smith (2017: 332) tarafından gerçekleştirilen "Trade Unions' Services & Member Satisfaction in Public Sector: A South African Scenario" adlı çalışmaya göre çalışanların sendikaya üye olma nedenleri hizmet ve destek beklentisidir ve bu karşılandığında çalışanların sendikal faaliyetlere katılıma ihtimalinin yükseleceği de görülmüştür. Toksöz ve Erdoğan'ın (1998) kadın sendikacılar üzerinde yaptığı araştırmada ise kadınların sendikayı kazançlarını ve sosyal haklarını artırabilecekleri bir araç olarak değerlendirdiği tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadınların kendi çıkarlarının korunduğunu ve istihdam koşullarının gelişeceğini düşündükleri, ayrımcılığa karşı korunacağını gördükleri durumlarda sendikaya üye olma yatkınlığı artacaktır denilebilir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Uygulanan Yöntem

Bu araştırmanın amacı cinsiyet değişkenine göre sendikal algı ve tutumları örgütlenme deneyi-

mi üzerinden incelemektir. Araştırmanın kapsamını Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde¹ montaj hattında çalışan işçiler oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcılara ait demografik bilgiler, sendika üyesi olma nedenleri, sendikal eylem deneyimi, sendikal güven ve cinsiyet algısına yönelik veriler anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anketin soruları araştırmacı tarafından geliştirilmiş ve sorular Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ankete katılanların fikir ve tutumlarına ilişkin yazılan ifadelerle ilgili düşüncelerini "Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum" seçeneklerinden birini işaretleyerek cevap vermeleri istenmiştir. Veriler SPSS 23.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Ayrıca ankete katılan 8 kadın işçiyle derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Ankette kullanılan ölçek ve soru gruplarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmış ve Tablo 1'de gösterildiği üzere ölçekler güvenilir bulunmuştur.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	Alpha Değeri
Sendika üyesi olma nedenleri	.85
Sendikal Eylem Deneyimi	.82
Sendikal Güven	.92

Ki-Kare Bağımsızlık Testi, istatistiksel olarak nitel iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmak amacıyla kullanılmaktadır (Güngör ve Bulut, 2008: 85). Bu nedenle araştırmada yöntem olarak değişkenler arası ilişkileri sınamada Ki-Kare Bağımsızlık Testi kullanılmıştır.

2.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren ve toplam 624 çalışanı olan bir işyerinde montaj hattında çalışan 168 kadın ve 236 erkek toplam 404 işçiden oluşmaktadır. İşçilere anketin amacı işyeri temsilcileri aracılığıyla anlatılarak katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu belirtilmiş ve ankette yer alan sorularla ilgili bilgi aktarılmıştır. Ankete katılan 8 kadın işçiyle ayrıca derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Örneklem demografik özellikleri Tablo 2'de gösterilmektedir.

Örneklem 168 kadın (yüzde 41,6) ve 236 (yüzde 58,4) erkekten oluşmaktadır. Örneklem yaş dağılımı 25 ve 44 yaş aralığında dağılmaktadır. İşçilerin yüzde 68'i evlidir. Eğitim durumuna bakıldığında işçilerin eğitimi lise seviyesinde yoğunlaşmakta ve genel yüzdeler incelendiğinde kadın işçilerin erkeklere oranla daha düşük eğitim seviyesinde oldukları görülmektedir. İlkokul mezunu çalışanların oranı kadınlarda yüzde 17,9 iken erkeklerde yüzde

¹ İlgili işyerinde yaşanan iş bırakma eylemi sonucunda örgütlenme gerçekleşmiştir.

Tablo 2. Demografik Değişkenlerin Yüzdesel Dağılımı N(%)

Demografik Özellikler		Kadın	Erkek
		168 (41,6)	236(58,4)
Yaş	18-24 Yaş	18(10,7)	10(4,2)
	25-34 Yaş	58(34,5)	86(36,4)
	35-44 Yaş	60(35,7)	104(44,1)
	45-54 Yaş	28(16,7)	34(14,4)
	55 Yaş +	4(2,4)	2(0,8)
Medeni Durum	Evli	112(66,7)	164(69,5)
	Bekâr	56(33,3)	72(30,5)
Eğitim	İlkokul	30(17,9)	8(3,4)
	Ortaokul	32(19)	54(22,9)
	Lise	90(53,6)	136(57,6)
	Önlisans	14(8,3)	28(11,9)
	Lisans	2(1,2)	10(4,2)
İşyerindeki Kıdem	2- 6 Yıl	58(34,5)	112(47,5)
	7-11 Yıl	64(38,1)	40(16,9)
	12-16 Yıl	12(7,1)	20(8,5)
	16 Yıl +	34(20,2)	64(27,1)
Eşin Çalışma Durumu	Evet	102(60,7)	74(31,4)
	Hayır	28(16,7)	140(59,3)
	Yanıtsız	38(22,6)	22(9,3)

3,4'tür. Lisans mezunlarına bakıldığında kadınlarda bu oran yüzde 1,2 iken erkeklerde yüzde 4,2 olarak tespit edilmiştir. İşçilerin işyerindeki kıdemleri ise 2-11 yıl aralığında toplanmaktadır. Kadın işçilerin kıdem yoğunluğu ise 7,11 yıl aralığındadır. İşçilerin eşlerinin çalışıp çalışmadığına bakıldığında ise ters orantı gözlenmektedir. Kadınların eşlerinin yüzde 60,7'si çalışırken erkeklerde bu oran yüzde 31,4'e düşmektedir.

3. BULGULAR

3.1. Sendikaya Üyelik Nedenleri ile İlgili Bulgular

Bu bölümde ankete katılanlara toplam 9 ifade verilmiş ve bu ifadeye katılım oranları üçlü likert ölçek vasıtasıyla ölçülmüştür. Ayrıca kadınlarla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmede sendikaya üyelikle ilgili düşünceleri de kayıt altına alınmıştır.

Tablo 3. Sendikaya Üyelik Kararında Eş Desteğinin Etkisi

	Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Ki-Kare		
	N	%	N	%	N	%	X ²	S.d.	P
Kadın	62	36,9	14	8,3	92	54,8	9,585	2	,008
Erkek	88	37,3	44	18,6	104	44,1			
Toplam	150	37,1	58	14,4	196	48,5			

İşçilere "sendikaya üyelik kararında eşimin desteği önemli oldu" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile sendikaya üyelikte eşin desteği durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu

tespit edilmiştir $X^2(2) = 9,59, p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların sendikaya üye olma konusunda eşlerinden destek alma eğilimleri yüzde 54,8 iken erkeklerin yüzde 44,1'dir. Kararsızım cevabı ise kadınlarda yüzde 8,3 iken erkeklerde yüzde 18,6 olarak tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 4. Sendikaya Üyelik Kararında Sendikaya Duyulan Güven Etkisi

	Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Ki-Kare		
	N	%	N	%	N	%	X ²	S.d.	P
Kadın	40	23,8	18	10,7	110	65,5	12,181	2	,002
Erkek	32	13,6	50	39,7	154	65,3			
Toplam	72	17,8	68	16,8	264	65,3			

İşçilere "sendikaya üyelik kararında, işyerinde yaşanan adaletsiz uygulamalara karşı sendikaya duyduğum güven etkili oldu" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile sendikaya üyelikte adaletsiz uygulamalara karşı sendikaya duyulan güven durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 12,18, p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların sendikaya üye olma konusunda sendikaya güven duyma eğilimleri yüzde 65,5 iken erkeklerin benzer

biçimde yüzde 65,3'dir. Kararsızım cevabı ise kadınlarda yüzde 10,7 iken erkeklerde bu oran yüzde 39,7'ye yükselmektedir (Tablo 4).

Sendikaya üye olma durumuyla ilgili diğer ifadelere katılım düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Tablo incelendiğinde Kadın ve erkeklerin belirtilen ifadelere katılım oranlarının bir birine benzer olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet bu ifadelere olan katılım oranlarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. İlgili soruların yüzdesel dağılımları ve Ki-Kare testi sonuçları ise aşağıdaki gibidir (Tablo 5).

Tablo 5. Sendikaya Üyelik Kararı ile İlgili Diğer İfadelere Katılım Oranları (%)

İfadeler	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ki-Kare*	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	X ²	P
Sendikale örgütlenmeye olan bireysel ilgim	25	21,2	26,2	21,2	48,8	57,6	3,097	,213
Çalışma arkadaşlarının üye olması	22,6	18,6	19	23,7	58,3	57,6	1,760	,413
Basında ve görsel yayında çıkan haberler	35,7	33,9	17,9	26,3	46,4	39,8	4,148	,126
Sendikanın sağlayacağı ücret artışı, sosyal haklar	10,7	10,2	11,9	18,6	77,4	71,2	3,352	,187
İşyerinde eşit işe eşit ücret uygulamasında yaşanan sorunlar	22,6	16,9	16,7	20,3	60,7	62,7	2,401	,301
Sendikanın sunduğu eğitim, sosyal tesis ve etkinlik gibi hizmetlerden faydalanmak	20,2	23,7	16,7	16,9	63,1	59,3	,771	,680

*Bütün ifadeler için S.d.=2 olarak tespit edilmiştir.

Tablo incelendiğinde kadınların sendikaya üye olma konusunda yukarıda belirtilen ifadelere katılım oranları erkekler ile yaklaşıklık oranlarda olduğu tespit edilmiştir. Bu ifadelerle ilgili cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Veriler incelendiğinde ise kadınların sendikaya üye olma sebeplerinin arasında maddi ve sosyal imkânlarının geliştirmek istemesi erkekler için daha yüksek oranda öne çıkmaktadır. Çalışmada yapılan derinlemesine görüşmede ise kadınların sendikaya üye olma eğilimleri aşağıdaki gibi aktarılmaktadır:

Kadın 1: "Arkadaşlarımız arasında bir zincirleme oluşmuş, birlik beraberlik olduğunu gördüm. Ben de katılabilirim diye düşündüm. Bu birlik ve beraberlik bana güç verdi açıkçası, bu şekilde ben de üye olmaya karar verdim."

Kadın 2: "Sendika olayları başladığında daha önceden sendikali firmada çalıştığım için sendika olduğunda şartların çok daha iyi olduğunu bildiğim için arkadaşlarıma destek olmak amacıyla üye oldum."

Kadın 3: "İlk olarak maddi şartlar yetersiz olduğu için yöneldim. Eşim de sendikali yerde çalıştığı için bana destek verdi."

Kadın 4: "Ben sendika durumlarından pek anlamıyorum, anlayan arkadaşlarıma danıştım, sendikaya üye olursan arkanda duran insanlar daha farklı olur, bi sorunun olduğu zaman daha kolay

bir çözüm yolu olur dediler. Anlatıkları mantıklı geldiği için üye oldum."

Kadın 5: "Aslında benim sendikayla ilgili hiçbir bilgim yoktu, üye olmak da istemedim açıkçası başta. Arkadaşlarım tavsiye ettiler, çok iyi olacak bizim için dediler, haklarını söylediler ve onlara güvendim gerçekten öyle oldu. Bize önceden sendika ile ilgili anlatılan olumsuz şeyler vardı, üye olmayı dendi ama öyle değilmiş."

Kadın 6: "Etrafımda sendikali olarak çalışan arkadaşlar vardı onların haklarını ile bizim haklarımız aynı değildi en çok da sendikası çalıştırılmanın ezikliği"

Kadın 7: "İşyerinde yaşanan haksızlıkların engellenebileceğine inandığım için üye oldum. Bir de sendika için arkadaşlarımla işten çıkarılması"

3.2. Eylem Deneyimi ile İlgili Bulgular

Bu bölümde ankete katılanlara toplam 7 ifade verilmiş ve bu ifadeye katılım oranları üçlü likert ölçek vasıtasıyla ölçülmüştür. Ayrıca kadınlarla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmede sendikal eylemle ilgili düşünceleri de kayıt altına alınmıştır.

İşçilere "sendikal eylem döneminde eşim bana destek olmuştur" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile sendikal eyleme katılımında eşin desteği durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için

Tablo 6. Sendikal Eyleme Katılımda Eş Desteği

	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ki-Kare		
	N	%	N	%	N	%	X ²	S.d.	P
Kadın	46	27,4	10	6	112	66,7	11,528	2	,003
Erkek	50	21,2	40	16,9	146	61,9			
Toplam	96	23,8	50	12,4	258	63,9			

Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 11,53$, $p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınlarda sendikal eyleme katılma konusunda eşlerinden destek alma yüzde 66,7 iken erkeklerin yüzde 61,9'dur. Kararsızım cevabı ise kadınlarda yüzde 6 iken erkeklerde yüzde 16,9 olarak tespit edilmiştir (Tablo 6).

ve cinsiyet ile sendikal eylemin iş-aile dengesi durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 6,46$, $p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların yüzde 9,5'i sendikal eylemin iş-aile dengesini olumsuz etkilediğini belirtirken erkeklerin ise yüzde 18,6'sı olum-

Tablo 7. Sendikal Eylem ve İş-Aile Dengesi

	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ki-Kare		
	N	%	N	%	N	%	X ²	S.d.	P
Kadın	122	72,6	30	17,9	16	9,5	6,455	2	,040
Erkek	154	65,3	38	16,1	44	18,6			
Toplam	276	68,3	68	16,8	60	14,9			

İşçilere "sendikal eylem iş ve aile dengemi olumsuz etkiledi" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş

suz etkilendiğini ifade etmiştir. İfadeye katılıyorum cevabı ise kadınlarda yüzde 72,6 iken erkeklerde

bu oran 65,3'e düşmektedir (Tablo 7). sendikal eylemin sonucu ortaya çıkan dayanışma algısı yüzde

Tablo 8. Sendikal Eylem ve Dayanışma Algısı

	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ki-Kare		
	N	%	N	%	N	%	X ²	S.d.	P
Kadın	20	11,9	44	33,3	104	61,9	7,658	2	,022
Erkek	28	11,9	36	15,3	172	72,9			
Toplam	48	11,9	80	19,8	276	68,3			

İşçilere "Eylem esnasında yaşanan yardımlaşma ve dayanışma iş arkadaşlarımla ilişkilerimi daha iyi bir seviyeye taşımıştır" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile dayanışma algısı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 7,66, p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların

61,9 pozitif iken erkeklerin yüzde 72,9'dur. Kararsızım cevabı ise kadınlarda yüzde 33 iken erkeklerde yüzde 15,3 olarak tespit edilmiştir (Tablo 8).

İşçilere "sendikal eylem esnasında sendikanın desteği sayesinde zorluk yaşamadım" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile sendikal eylemin iş-aile dengesi durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi ya-

Tablo 9. Sendikal Eylem ve Sendika Desteği

	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ki-Kare		
	N	%	N	%	N	%	X ²	S.d.	P
Kadın	2	1,2	36	21,4	130	77,4	29,725	2	,000
Erkek	32	13,6	20	8,5	184	78			
Toplam	34	8,4	56	13,9	314	77,7			

pılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 29,73, p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların yüzde 1,2'i sendika desteği sayesinde eylemde zorluk yaşamadığını belirtirken erkeklerde

benzer olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet bu ifadelerle olan katılım oranlarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. İlgili soruların yüzdesel dağılımları ve Ki-Kare testi sonuçları ise aşağıdaki gibidir (Tablo 10).

Tablo 10. Sendikaya Eylem Deneyimi ile İlgili Diğer İfadelere Katılım Oranları (%)

İfadeler	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ki-Kare*	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	X ²	P
Sendikal eyleme tam katılım gösterdim.	8,3	11	13,1	14,4	78,6	74,6	1,041	,594
Sendikal eylem işyerinde dayanışmayı ve bağlılığı artırmıştır.	9,5	9,3	16,7	22	73,8	68,6	1,802	,406
Çocuklarım ve ailemle ilgilenmek zorunda kaldığım için eyleme katılamadım.	61,9	56,8	16,7	16,1	21,4	27,1	1,740	,419

*Bütün ifadeler için S.d.=2 olarak tespit edilmiştir.

bu oran yüzde 13,6'ya yükselmektedir. Verilen kararsızım cevabı ise kadınlarda yüzde 21,4 iken erkeklerde bu oran 8,5'e düşmektedir (Tablo 9).

Sendikaya eylem deneyimiyle ilgili diğer ifadelerle katılım düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin belirtilen ifadelerle katılım oranlarının birbirine

Tablo incelendiğinde kadınların sendikal eylem deneyimi konusunda yukarıda belirtilen ifadelerle katılım oranları erkekler ile yaklaşık oranlarda olduğu tespit edilmiştir. Bu ifadelerle ilgili cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşmuyor denilebilir. Veriler incelendiğinde ise kadınların eyleme daha yüksek oranda tam katılım gösterdiği öne çıkmaktadır. Çalışmada yapılan derinlemesine görüşmede

ise kadınların işyerinde yaşadığı iş bırakma eylemi ile ilgili deneyimleri aşağıdaki gibi aktarılmaktadır:

Kadın 1: "Aslında çok farklı deneyimler oldu. Hiç eve gitmedik, işyerinde kaldık. Arkadaşlarımla aç kaldık, kimi zaman üşüdük, yerlerde yattık, uykusuz kaldık ama birlikteydik bağırdık. Ailemizden ayrı kaldık daha sonra onlar da geldi destek verdi, güç verdi bize. Darendik, başardık ve eylem çok güzel bir anı olarak kaldı bizde."

Kadın 2: "Birlikte ayaklandık, birlikte bağırdık, güldük eğlendik, yani arkadaşlarla hem eğlendik hem hakkımızı aradık. İkinci günde doğalgaz kapandı yemek getirmediler bunun gibi sıkıntılar oldu ama kadın erkek bir arada birbirimize destek olduk evlerden bir şeyler getirdik yiyecek, içecek, battaniye, yastık bi nevi ev gibi kullandık. Sendika da bu süreçte arkamızdaydı eksiklerimizi giderdi. Ayrıca ben ailesini tek başına geçindiren bir kadın olarak çocuklarıma hem annelik hem babalık yapıyorum. Çocuklarımız için mücadele ettik ve ben tek başıma işten çıkarılma korkusuna rağmen arkadaşlarıma katıldım. Çünkü iyi şartlarda çalışmak ve çocuklarımıza iyi bir gelecek sağlamak hepimizin hakkı."

Kadın 3: "Düdük öttürmemiz, beraber halay çekmemiz çok güzeldi yani beraber oturduk sohbet ettik, nasıl oluru konuştuk. Eve gidemedik ama buradaki atmosfer çok güzeldi. Üç gün çok hoş

şeyler yaşadık. Kurabiye getiren oldu, börek getiren oldu burada da bir akşam elektrikleri filan kapatmışlardı, soğuktu, baya bi kalın giyinmiştik bu şekilde idare ettik ve geçti. Yani direndik ve kazandık."

Kadın 4: "Hep beraber birbirimize destek olarak topluca daha bir özgüvene girdik. Arkadaşlarımla beraber burada yattık, kalktık, güldük, eğlendik, dışarı çıktık oynadı, zıpladık, bağırdık, çağırdık. Diğer bölümleri de gezdik alkış yaparak çalışanları protesto ettik onları eyleme çektik. Sözsüz tabi ki kimseyi incitmeden yaptık. Sendika da çok destek oldu"

Kadın 5: "Eylem sırasında fabrikada kaldık, dışarı çıkmadık daha önce hiç böyle bir şey yaşamamıştım çok coşkuluymuştu anlatırken şimdi bile hissediyorum. Isıtıcılar kapatıldı ona rağmen mücadeleye devam ettik. Çok coşkuluymuştu güzeldi, istediğimiz gibi oldu istediğimizi aldık. Çok mutluyum böyle olduğu için."

Kadın 7: "Çalışmakta olduğumuz yerin bize yemek vermesi üzerine sendikanın yemek getirmesi çok güzeldi."

Kadın 8: "Eylem zamanında boş işlerle uğraşıyorsun bir şey değişmez diyen eşim, şimdi benden önce her şeyden haberdar ve meraklı."

3.3. Sendikal Güven ile İlgili Bulgular

Bu bölümde ankete katılanlara toplam 9 ifade verilmiş ve bu

ifadeye katılım oranları üçlü likert ölçek vasıtasıyla ölçülmüştür. Ayrıca kadınlarla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmede sendikaya güven ile ilgili düşünceleri de kayıt altına alınmıştır.

değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 11,64$, $p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların yüzde 77,4'ü sendikaların durumlarını olumlu etkilediğini belirtirken erkeklerde bu oran

Tablo 11. Sendikal Güven Analizi Sonuçları

	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ki-Kare		
	N	%	N	%	N	%	X ²	S.d.	P
Sendikalar çalışanların durumunu olumlu etkiler							11,644	2	,003
Kadın	2	1,2	36	21,4	130	77,4			
Erkek	22	9,3	48	20,3	166	70,3			
Toplam	24	5,9	84	20,8	296	73,3			
Sendikalar işverenlerin adaletsiz davranışlarına karşı korur							7,528	2	,023
Kadın	8	4,8	26	15,5	134	79,8			
Erkek	28	11,9	44	18,6	164	69,5			
Toplam	36	8,9	70	17,3	298	73,8			
Sendikalar çalışanların iş güvenliğini geliştirir							11,311	2	,003
Kadın	2	1,2	32	19	134	79,8			
Erkek	16	6,8	62	26,3	158	66,9			
Toplam	18	4,5	94	23,3	292	72,3			

İşçilere "sendikalar çalışanların durumunu olumlu etkiler" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile ilgili ifadeye katılma durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda

yüzde 70,3'e düşmektedir. Verilen katılmıyorum cevabı ise kadınlar da yüzde 1,2 iken erkeklerde bu oran 9,3'e yükselmektedir (Tablo 11).

İşçilere "sendikalar işverenlerin adaletsiz davranışlarına karşı korur" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile ilgili

ifadeye katılma durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 7,53, p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların yüzde 79,8'i sendikanın işyerindeki adaletsiz davranışlara karşı koruduğunu belirtirken erkeklerde bu oran yüzde 69,5'e düşmektedir. Verilen katılmıyorum cevabı ise kadınlarda yüzde 4,8 iken erkeklerde bu oran yüzde 11,9'a yükselmektedir (Tablo 11).

İşçilere "sendikalar çalışanların iş güvenliğini geliştirir" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile ilgili ifadeye katılma durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir

ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 11,31, p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların yüzde 79,8'i sendikanın iş güvenliğini geliştirdiğini belirtirken erkeklerde bu oran yüzde 66,9'a düşmektedir. Verilen katılmıyorum cevabı ise kadınlarda yüzde 1,2 iken erkeklerde bu oran 6,8'e yükselmektedir (Tablo 11).

Sendikal örgütlenme sonrasında yaşanan deneyimlerin sağladığı sendikal güven durumuyla ilgili diğer ifadelerle katılım düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Tablo incelendiğinde kadın ve erkeklerin belirtilen ifadelerle katılım oranlarının birbirine benzer olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet bu ifadelerle olan katılım oranlarında anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. İlgili soruların yüzdesel dağılımları ve Ki-Kare testi sonuçları ise aşağıdaki gibidir (Tablo 12).

Tablo 12. Sendikal Güven ile İlgili Diğer İfadelere Katılım Oranları (%)

İfadeler	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Ki-Kare*	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	X ²	P
Sendikalar işçilerin çalışma koşullarını ve ücretlerini geliştirir	1,2	5,1	13,1	10,2	85,7	84,7	5,043	,080
Sendikalar işçilerin sesini kamuoyuna duyurur	2,4	5,9	13,1	16,1	84,5	78	3,898	,142
Sendikayı birlik ve beraberliği sağlamada başarılı buluyorum	3,6	7,6	21,4	18,6	75	73,7	3,123	,210
Sendikal örgütlenmeyi herkese tavsiye ederim	4,8	4,2	10,7	11,9	84,5	83,9	,179	,914

*Bütün ifadeler için S.d.=2 olarak tespit edilmiştir.

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı olmasa da kadınların daha fazla sendikal güven yüzdesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yapılan derinlemesine görüşmede ise kadınların sendikal güvenle ilgili düşünceleri aşağıdaki gibi aktarılmaktadır:

Kadın 1: "Sendikadan sonra çok şeyler değişti açıkçası. Mesela ayrımcılık oluyordu şu an öyle bir şey yok herkese eşit davranılıyor. Adalet geldi. Hak verilmez alınır-mış onu öğrendik."

Kadın 2: "Ücrette artış yaşandı benim için önemli olan oydu tek başıma çalıştığım için. Evin kirası, çocukların masrafı, taksitler kredi filan derken bana en çok lazım olan maddi yöndü. Çalışma şartlarında da eskisine göre daha iyiyiz."

Kadın 3: "Çekinmiyorum artık önceki gibi, daha rahatladım zorlama yok bir derdin olduğu zaman gidip söyleyebiliyorsun, sürekli de gelip soruyorlar bir sorun var mı

diye. Sendika sayesinde tatile gittik eşimle çocuğumla bu şekilde çok güzel yani."

Kadın 5: "Çok iyi oldu. Sağlık sigortamız oldu. Benim kronik bir rahatsızlığım var bu nedenle daha önce tedavi için çok fazla para ödüyordum. Ve şu anda ücretsiz bakılıyorum yani benim için çok iyi bu konu. Ücretler açısından olsun, haklarımız var bu güzel bir şey."

Kadın 6: "Birlik olunca başarı-çağımızı gördüm, üretim durunca yönetim nasıl pasif kaldı gördüm ve sendikayla birlikte adalet var düzen var."

3.4. Cinsiyet Ayrımcılığı

Ankete katılanlara sendika ve cinsiyet faktörünü birlikte nasıl değerlendirdiklerini ölçmek amacıyla toplam 2 ifade verilmiş ve bu ifadeye katılım oranları üçlü likert ölçek vasıtasıyla ölçülmüştür. Ayrıca kadınlarla gerçekleştirilen derinlemesine görüşmede cinsiyet faktörü ile ilgili düşünceleri de ka-

Tablo 13. Cinsiyet Algısı

	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kı-Kare		
	N	%	N	%	N	%	X ²	S.d.	P
Kadınlar sendikal hareketi güçlendirir							24,011	2	,000
Kadın	4	2,4	8	4,8	156	92,9			
Erkek	22	9,3	40	16,9	174	73,7			
Toplam	26	6,4	48	11,9	330	81,7			
Sendikacılığın cinsiyeti yoktur							8,679	2	,013
Kadın	2	1,2	10	6	156	92,9			
Erkek	10	4,2	30	12,7	196	83,1			
Toplam	12	3	40	9,9	352	87,1			

yıt altına alınmıştır.

İşçilere "kadınlar sendikal hareketi güçlendirir" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile ilgili ifadeye katılma durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 24,01, p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların yüzde 92,9'u kadınların sendikal hareketi güçlendirdiğini belirtirken erkeklerde bu oran yüzde 73,7'ye düşmektedir. Verilen katılmıyorum cevabı ise kadınlarda yüzde 2,4 iken erkeklerde bu oran 9,3'e yükselmektedir (Tablo 13).

İşçilere "sendikacılığın cinsiyeti yoktur" ifadesine katılım düzeyleri sorulmuş ve cinsiyet ile ilgili ifadeye katılma durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek için Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir $X^2(2) = 8,68, p < .05$. Tablo incelendiğinde kadınların yüzde 92,9'u kadınların sendikacılığın cinsiyet işi olmadığını belirtirken erkeklerde bu oran yüzde 83,1'e düşmektedir. Verilen katılmıyorum cevabı ise kadınlarda 1,2 iken erkeklerde bu oran 4,2'ye yükselmektedir (Tablo 13).

Çalışma hayatında kadınların ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıkları bilinen bir gerçektir. Araştır-

manın sonucuna göre kadınların tüm ölçüklere erkeklerle benzer bir algı içinde olduğu görüldü de konu cinsiyet olduğunda ciddi oranda farklılık gözlemlenmiştir. Kadınların örgütlenmesine karşı erkeklerin sergilediği bu olumsuz tutum kadınların üyelik kararlarını manipüle etmeye müsaittir. Yapılan derinlemesine görüşme sonucunda katılımcılara cinsiyet faktörüne yönelik olarak "sendikaya üye olmayan kadınlara öneriniz nedir?" sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar aşağıdaki gibi aktarılmaktadır:

Kadın 1: "Kadınlar haklarını aramaktan korkmasınlar, birbirlerine kenetlensinler, her şey çok güzel olacaktır, herkes de arkasında olacaktır ben buna inanıyorum. Biz bunu gördük, mücadele ettik."

Kadın 2: "Birlik olsunlar, kadınlar bu konuda daha destekçi olmalılar çünkü birlikten kuvvet doğuyor. Yalnız değiller korkmasınlar. Her daim arkalarında biri olduğu sürece eğer sendika varsa korkmasınlar diyorum."

Kadın 3: "Korkmasınlar, korkmasınlar. İlk başta biz de baya baya korkmuştuk ama sonra en öndeydik desek yeri var yani. Bu mesele duyulduktan sonra bilmiyorum bi coştuk ya çok güzeldi. Korkmasınlar, üye olsunlar korkacak hiçbir şey yok, her şey daha güzel oluyor birlikte."

Kadın 4: "Kimse çekinmesin korkmasın, yani tek söyleyebile-

ceğim bu."

Kadın 5: "Sendikadan korkmasınlar çünkü ben de baştan öyleydim düşüncem değişti. Sendikadan korkmasınlar, sendikalı olsunlar ve kadın hakları da var ve bunun için de çok iyi. Yani her konuda, her konuda çok iyi. Yani biz ne için çalışıyoruz para için çalışıyoruz, sendika gelmeden önce haklarımızı alamıyorduk. Şimdi çok daha iyi."

Bu soruya verilen cevaplarda defalarca vurgulanan önemli bir ifade tespit edilmiştir, "korkmasınlar!". Sendikal örgütlenmeyi deneyimlemiş olan kadınların hep bir ağızdan söylediği bu ifade derinlemesine araştırmaya değer bir diğer konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

SONUÇ

Geçmişten günümüze bakıldığında, dünyanın her yerinde kendi ekonomik ve toplumsal yapılarına uygun olarak filizlenip yeşeren kadın hareketleri bulunmaktadır. Kadınların bu zengin örgütlenme deneyimleri ataerkil sendikal hareketin içinde yer bulma çabasıyla ya da sendikal alandan dışlandıklarında alternatif olarak gerçekleşmiştir. Kadının düşük ücretlerde, güvencesiz çalıştırılması, eğitimden mahrum bırakılması, ayrımcılığa maruz kalması gibi sorunlar günümüzde halen aşılabilmemiş değildir. Bu bağlamda kadınların sorunlarını dile getirebilecekleri, seslerini duyurabilecekleri, hakla-

rı konusunda bilinçlenebilecekleri, daha güçlü ve korkusuz hissede-bilecekleri demokratik ortamlara ihtiyaçlar duyulmaktadır. Demokratik bir örgütlenme biçimi olarak sendikalar kadınlara bu imkânı sağlayabilecek yapıya sahiptir. Kadınların örgütlenme eğilimlerinin incelenmesi, onların özel eğilim ve ihtiyaçlarını araştırarak bunlara yanıt verilmesi günümüzde krize giren sendikaların önünü açabilecek bir yöntem olacaktır.

Yukarıda özet halinde belirtilen neden ve amaçlar doğrultusunda Bursa ilinde otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işyerinde cinsiyet değişkenine göre sendikal algı ve tutumlar örgütlenme deneyimi üzerinden araştırılmıştır. Araştırmaya montaj hattında çalışan 168 kadın ve 236 erkek işçi katılmıştır. İşyerinin seçilme nedeni ise işçilerin iş bırakma eylemi gerçekleştirerek sendikal örgütlenme sağlamalarıdır. Örneklemenin demografik özellikleri incelendiğinde genel ortalamanın 25-44 yaş aralığında, evli, lise mezunu, 2-6 yıl aralığında işyeri kıdemine sahip işçiler olduğu gözlemlenmektedir. Kadın ve erkek işçilerin demografik özellikleri karşılaştırmalı değerlendirildiğinde ise kadın işçilerin eğitim seviyelerinin erkeklere kıyasla daha düşük ve erkek işçilerin eşlerinin çalışmama durumu daha yüksektir.

Araştırmanın üyelik nedenleri ölçeğinden elde edilen veriler cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın ve erkek işçilerin üye

olma nedenlerinin yüksek düzeyde benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ki-kare testi sonuçlarına göre ise üyelik kararında eşin desteği ve sendikaya güven etkenlerinin cinsiyete göre anlamlı fark yarattığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek işçilerin sendikaya üyelik kararıyla ilgili diğer ifadelerle katılımları karşılaştırmalı değerlendirildiğinde ise kadın işçilerin sendikanın sağlayacağı ücret ve sosyal haklar konusunda erkeklere kıyasla daha yüksek oranda beklentide oldukları gözlemlenmektedir.

Araştırmanın sendikal eylem deneyimi ile ilgili ölçeğinden elde edilen veriler cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın ve erkek işçilerin üye olma nedenlerinin yüksek düzeyde benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ki-kare testi sonuçlarına göre ise eylem deneyiminde yine eşin desteği, iş-aile dengesi, dayanışma algısı ve algılanan sendikal destek etkenlerinin cinsiyete göre anlamlı fark yarattığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek işçilerin sendikaya üyelik kararıyla ilgili diğer ifadelerle katılımları karşılaştırmalı değerlendirildiğinde ise kadın işçilerin erkeklere oranla eyleme tam katılımı daha yüksektir ve eylemi daha yoğun bir algıyla deneyimledikleri gözlemlenmektedir.

Araştırmanın sendikal güven ile ilgili ölçeğinden elde edilen veriler cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın ve erkek işçilerin üye olma nedenlerinin yüksek düzeyde benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ki-kare testi sonuçları-

na göre ise sendikal güven olumlu, sendikal etki, adalet sağlama ve iş güvenliği etkenlerinin cinsiyete göre anlamlı fark yarattığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek işçilerin sendikal güven ile ilgili diğer ifadelerle katılımları karşılaştırmalı değerlendirildiğinde ise kadın işçilerin erkeklere oranla daha yüksek bir sendikal güven ve bağlılık geliştirdiği gözlemlenmektedir.

Araştırmanın cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorularından elde edilen veriler cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın ve erkek işçilerin cinsiyet ayrımcılığı konusunda fikir ayrılığına düştükleri görülmektedir. Ki-Kare testi sonuçlarına göre cinsiyet ayrımcılığı, kadınların sendikal hareketi güçlendirmesi ve sendikacılıkta cinsiyet etkenlerinin cinsiyete göre anlamlı fark yarattığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek işçilerin cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili ifadelerle katılım oranları karşılaştırmalı değerlendirildiğinde ise erkek işçilerin bahsedilen ataerkil sendikacılık zihniyetinden henüz tam anlamıyla kopamadıkları gözlemlenmektedir.

Çalışmada vurgulandığı üzere kadınların sendikalara ve sendikaların da kadınlara ihtiyacı olduğu gerçeğine karşılık günümüzde sendikal hareket gözlemlendiğinde hala tam bir bütünleşmenin olmadığı görülmektedir. Bu durumun sebebi sadece kadınların aile içinde yüklendikleri sorumluluklar, güvensiz, enformel çalışmaları, ilgisizlikleri gibi nedenler değildir. Hala ataerkilliğin hissedildiği ka-

dınları temel alan konularda ilgisiz kalan ve çözüm üretme konusunda yeterli çabayı gösteremeyen sendikalar da aynı derecede bütünleşememenin bir etkenidir. Bu durumun değişmesi erkeklerin ve dahi kadınların cinsiyetsiz bir sendikal bilinçle farkındalık kazanmaları ve sendikaların da bu alanda süreklilik arz eden politikalar oluşturarak teşviki sürdürmesine bağlıdır. Zira araştırmanın verileri sendikaya üye olma eğilimi konusunda kadınların da en az erkekler kadar örgütlü güç oluşturmaya hazır olduğunu destekler niteliktedir.

Araştırmanın eylem deneyimiyle ilgili bulguları incelendiğinde kadınların örgütlenme mücadelesinde içine girdikleri direnişin çoklu anlam ve deneyim boyutu olduğunu görmekteyiz. İş bırakma eylemi boyunca deneyimledikleri direniş, bireysel sorunları kolektif boyuta dönüştürmüş kolektif güç de bireysel güce dönüşerek kendine güven ve kendinden emin olma duygusuyla tezahür etmiştir. İşyerinde gerçekleşen örgütlenme deneyimi iş bırakma eylemiyle güçlenmiştir. Araştırmanın sendikal güven verileri ve kadınların derinlemesine görüşmedeki söylemleri incelendiğinde, kadınların kolektif gücü deneyimlemeleri ve bu deneyim sonrası elde ettikleri kazanımlarla ilgili bir tatmine ulaşarak sendikal güven geliştirdikleri gözlenmektedir.

Araştırmada genel olarak gözlemlenen benzer eğilimler cinsiyet ayrımcılığında aynı oranları

yakalayamamıştır. Zira kadınların çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kaldığı, iş hayatında ilerlemek istediğinde "cam tavan"a takıldığı araştırmalarla doğrulanmış bir gerçektir. Sendikaların bu ayrımcılık karşısındaki duruşu ve yürüttüğü politikalar kadınların sendikal çatı altında birleşmesini artıracak bir unsur olarak değerlendirilmelidir. Sendikalar işyerindeki ayrımcılığa engel olmalı ve dahi kendi bünyesinde de bunu uygulayarak örnek kurumlara dönüşmelidir. Sendikal hareketin yönünün değişmesi kadının örgütlenmesine bağlıdır. Kadınlar daha iyiye ulaşacaklarına inandıklarında ve bu mücadelenin içinde ayrımcılığa uğramadan kalabildiklerinde savaşıacaklardır. Kadınların bireysel mahrumiyetlerinin kolektif bir mobilizasyona dönüşmesi sendikaların elindedir. Sendikalar kadın işçileri iyi analiz etmeli ve kadınları temel alan sorunlara ilgisiz kalmamalıdır.

Özetle, araştırmanın bulgularından da okunabileceği üzerine, korkularını yenmiş kadınlar sendikal mücadele ve sendikal güven konusunda daha yüksek algılara sahip bir duruş sergilemektedir. Örgütlenme sadece üye kazanmak değildir. Örgütlenme aynı zamanda, cinsiyet algılarından arınmış, kadınların korkusuzca bu mücadeleyi sahiplendiği omuz omuza bir mücadele olmalıdır.

KAYNAKÇA

Bilgin, S. L. (2007), Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Blackwood, L., Lafferty, G., Duck, J. ve Terry, D. (2003), Putting the Group Back into Unions: a Social Psychological Contribution to Understanding Union Support, *The Journal of Industrial Relations*, 45:4, 485-504.

Charlwood, A. (2002), Why Do Nonunion Employees Want to Unionize? Evidence from Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 40: 3, 463-491.

Conley, H. (2005), Front Line or All Fronts? Women's Trade Union Activism in Retail Services, *Gender, Work and Organization*, 12(5), 479-496.

Dursun, S. (2014), Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları. *Sosyoloji Konferansları*, 0(49), 33-46.

Ern-Ser, T. (2001), Sendika Üyeliği ile İlgili Araştırma Verileri, Sendikal Örgütlenme İçinde, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

Fiorito, J. ve Greer, C. R. (1986), Gender Differences in Union Membership, Preferences, and Beliefs, *Journal of Labor Research*, 7(2), 145-164.

Fiorito, J., Gallagher, D. G. ve Fukami, C. V. (1988), Satisfaction With Union Representation, *Industrial and Labor Relations Rev*, 41(2), 294-307.

Frege, C. M. (1999), *Social Partnership at Work: Workplace Relations in Post Unification Germany*, London: Routledge.

Güngör, M. ve Bulut, Y. (2008), Ki-Kare Testi Üzerine, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 7(1), 84-89.

ICFTU, (2007), Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar, (Çev. B. Eyüboğlu), İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

ILO, (2006), Söz ve Temsil Güvencesi, Sendikal Notlar, (Çev. C. Uzel), 124-125

Kgapola, L. ve Smit, P. (2017), Trade Unions' Services & Member Satisfaction in Public Sector: A South African Scenario, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 53(2), 332-345.

Koray, M. (1993), Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

Schnabel, C. (2003), Determinants of Trade Union Membership, *International Handbook of Trade Unions*. (Eds.) John T. Addison, Claus Schnabel, Edward Elgar Publishing, Cheltenham and Northampton.

Schur, L. A. ve Douglas, K. 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*, 2009/4, 27-60.

Siedman, J., London, J. ve Karsh, B. (1951), Why Workers Join Unions, *Annals of American Academy of Political and Social Science*, 75-84.

Tekin, Ö. A. ve Tüfekçi, Ö. K. (2015), Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), 171-200.

Tokol, A. (1998), Kadın ve Sendika Niçin Bütünleşmiyor?, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, 18(170), 19-23.

Toksöz, G. ve Erdoğan, S. (1998), *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Urhan, B. (2005), *Sendikalar Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye'de Durum*, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.

Urhan, B. (2005), Türkiye'de Sendikalar Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1(4), 57-88.

Urhan, B. (2009), Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2(21), 83-110.

Walters, S. (2002), Female Part-Time Workers Attitudes to Trade Unions in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 49-68.

Yates, C. (2006), Challenging Misconceptions About Organizing Women into Unions, *Gender, Work and Organization*, 13(6), 565-584.