

## ÇALIŞANLARIN SENDİKALARA YÖNELİK ALGILARININ İNCELENMESİ: BİR ÇOKLU GRUP ANALİZİ\*

Alptekin DEVELİ<sup>1</sup>, Harun YILDIZ<sup>2</sup>

### Öz

Araştırmanın amacı, çalışanların sendikalara ilişkin olumlu ve olumsuz görüşlerini hem özel ve kamu sektörü üzerinde hem de demografik özellikler bağlamında çok gruplu olarak karşılaştırmaktır. Araştırma nicel araştırma tasarımı ve betimsel tarama yöntemiyle yapılmıştır. Araştırma verileri kolayda örnekleme yöntemiyle özel ve kamu sektöründeki çalışanlardan kesitsel zamanlı anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen veri, kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (KEKK-YEM) aracılığıyla incelenmiştir. Sonuçlara göre çalışanların sendikalara yönelik hem olumlu hem de olumsuz algıları cinsiyet ve çalıştıkları sektör türüne göre farklılaşırken, sendikalara yönelik olumlu algıları ise sadece yaş gruplarına ve sendika üyesi olup olmadıklarına göre farklılaşmaktadır. Buna göre cinsiyet açısından erkek çalışanların kadın çalışanlara göre olumlu sendikal algıları düşük, olumsuz sendikal algıları yüksektir. Sektör açısından kamu sektörü çalışanlarının olumlu sendikal algıları düşük, olumsuz sendikal algıları yüksektir. Yaş açısından çalışanların yaşları arttıkça sendikalara yönelik olumlu algıları azalmaktadır. Sendika üyeliği açısından ise bir sendikaya üye olmayanların olumlu sendikal algıları düşük olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın kuramsal ve uygulamaya dönük yönleri tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Sendikal algı, Kısmi en küçük kareler, SmartPLS.

**Jel Sınıflaması:** M19, L31, L33, C18.

## INVESTIGATION OF EMPLOYEES' PERCEPTIONS TOWARDS THE UNIONS: A MULTI-GROUP ANALYSIS

### Abstract

This paper aims to investigate the positive and negative perceptions of employees about unions with multi-group comparisons in both the private and public sectors, and also in the context of demographic characteristics. This paper was designed with a quantitative research pattern and descriptive survey method. The data were obtained from private and public sector employees through a convenience sampling method with a cross-sectional survey design and analyzed through a statistical software based on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Results demonstrated that positive perceptions of employees differ in terms of age groups and whether they are union members or not, while both positive and negative perceptions of employees differ in terms of gender and sector type. Accordingly, while male employees' positive perceptions of unions are low compared to female employees, their negative perceptions of unions are high. Public sector employees' positive perceptions of unions are low while their negative perceptions of unions are high. Also, as the age of employees increases, the positive perceptions of them about unions decrease. Lastly, the positive perception of non-union members is low. The theoretical and practical implications of the paper are discussed.

**Keywords:** Union, Perception of the union, Partial least squares, SmartPLS.

**JEL Codes:** M19, L31, L33, C18.

\* Bu çalışma, 1-3 Kasım 2019 tarihlerinde Bandırma'da düzenlenen 10. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi'nde sunulan bildiri çalışmasının (Yıldız ve Develi, 2019) gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, [alptekindeveli@gmail.com](mailto:alptekindeveli@gmail.com), ORCID: 0000-0001-7232-5603

<sup>2</sup>Doç. Dr., Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, Ömer Seyfettin Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, [harunyildiz@bandirma.edu.tr](mailto:harunyildiz@bandirma.edu.tr), ORCID: 0000-0003-0394-9812

## 1. Giriş

Kökenleri itibariyle Orta Çağ Avrupası'ndaki Lonca düzenine kadar uzanan ve özellikle 1870'li yıllardan itibaren profesyonelleşmeye başlayan uygulamalarıyla ortaya çıkan sendika yapılarının günümüz iş yaşamındaki rolü, hem ekonomik hem de toplumsal anlamda önemli bir boyuttadır (Adal, 2008; Brown ve Wadhvani, 1990; Gregg ve Yates, 1991). Zira iş yaşamında belirli bir maaş veya ücret karşılığında çalışan her birey, bir işverene bağlı olarak veya bir kurumun istihdamında çalışmaktadır. Diğer yandan insan ihtiyaçlarının çeşitlilik göstererek arttığı iş dünyasında bir çalışan sürekli olarak daha iyi çalışma koşullarına sahip olmak istemektedir.

Çalışanlar, koşullarının iyileştirilmesiyle ilgili söz konusu isteklerini her zaman sadece kendi girişimleriyle elde edememektedirler (Fiorito vd., 1987). Bunun temel nedeni, bir çalışanın temel hak ve yan edimlerini iyileştirmek istediğinde oldukça kısıtlı olan bireysel çabalarının etkili sonuçlar üretememesidir. Hatta sadece bireysel çabalarla yapılan bu girişimler, örgütün tepkisini çekerek çalışanları daha da olumsuz şartlara mecbur bırakabilmektedir. Bu sebeplerden dolayı çalışanların işverenleriyle bir sendika aracılığıyla ve toplu pazarlık yöntemiyle uzlaşmaya varmayı tercih etmeleri onların daha yararına olmaktadır (Bingöl, 2010; Ewing ve Hendy, 2017).

Sendikaların faaliyet alanları her ülkenin hukuk kurallarına ve mevzuatlarına göre daralarak veya genişleyerek farklılık gösterebilmektedir (Adal, 2008). Örneğin, sendika kavramının terimsel karşılığı, İngiliz dilinde *union* (sendika), *trade union* (ticari sendika) veya *labor union* (işçi sendikası) şekillerinde karşılık bulmaktadır. Sendikaları Türkiye'deki kapsamı bakımından ele alıp tanımlamak için ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na bakılabilir. Söz konusu kanunda sendikalar şu şekilde tanımlanmaktadır: "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır" (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012, s. 11695).

İş sözleşmesi kanununda geçen açıklamalardan da anlaşılacağı üzere *bir sendika kuruluşunun temel amacı, hem çalışanların hem de işverenlerin birlikte daha iyi şartlarda çalışmalarını sağlamaktır*. Diğer yandan, ilgili kavramın tanımlanması konusunda yazındaki çalışmaların dikkate aldığı ortak noktalara bakılınca, sendika kavramı; sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulmasına katkıda bulunan, iş güvencesi sağlayan, işçi ve işveren bakımından karşılıklı iyileştirme süreçlerini işleten ve üyeler arasında dayanışma sağlayan bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır (Yüçetürk, 2012).

Çalışma hayatında sendikaların bir kurum olarak önemli bir işlevi olduğu gerçeği göz ardı edilemese de teknolojik gelişmelerin yarattığı değişiklikler ve sendikal faaliyetlerin bir takım siyasi yapıların desteğini alması gibi pek çok nedenden dolayı zamanla sendikalara yönelik algı ve tutumlar da giderek farklılaşmıştır. Bu durumun yarattığı farklılıklar yanında, özel ve kamu sektörünün işleyişinden kaynaklanan kendine özgü dinamikleri de (aynı konu üzerinde olsa bile) bu sektörlerdeki işgörenlerin diğerlerine göre bir takım farklı algı, tutum ve davranışlar sergilemelerine yol açabilmektedir.

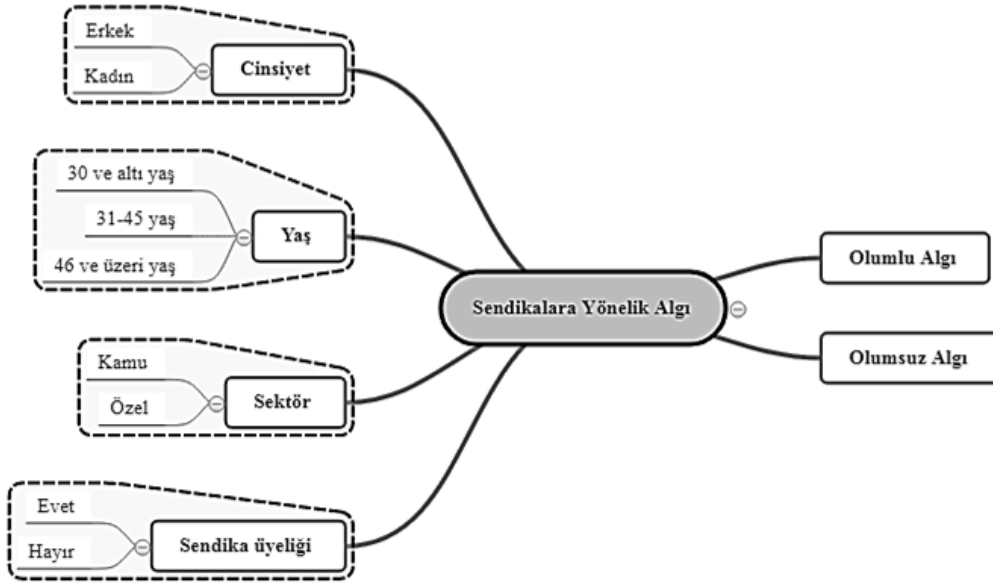
Çalışanların sendikal algılarının nasıl farklılaştığını göstermesi bağlamında mevcut yazında dikkat çekici bulgular bulunmaktadır.

Örneğin, bir sendika üyesi olan çalışanların sendika üyesi olmayan meslektaşlarına göre işlerinden daha az tatmin olmaları pek çok araştırma tarafından bulgulanmış durumdadır (Borjas, 1979; Bryson vd., 2010; Freeman, 1978; Green ve Heywood, 2015; Laroche, 2017, 2016). Diğer yandan, bu görüşe karşı çıkan bir yaklaşımda bir sendikaya üye olan çalışanların iş tatminsizliği yaşama nedenlerinin, sendikaların yaklaşımlarından ziyade yalnızca çalışma koşullarının kötülüğüne işaret ettiğini bulgulayan araştırmalar da bulunmaktadır (Bender ve Sloane, 1998; Bessa vd., 2021; Gordon ve Denisi, 1995; Pfeffer ve Davis-Blake, 1990). Dolayısıyla birçok moderatör (düzenleyici) değişkenin bu tür algıların oluşmasında belirleyici bir rolü vardır. Örneğin almış olduğu lisans eğitime uygun olmayan bir işte çalışan bir bireyin mevcut işine yönelik eleştirilerini ya da tatminsizliğini sendikal olma bağlamıyla bütünleştirmek bu durumun asli nedenini gölgede bırakabilir.

Bu koşulsal değişkenlerin önemi bir yana, sendikal algıların demografik değişkenler bağlamında incelenmesi bakımından ise ilgili yazın oldukça sınırlıdır. Bu konuda Etcı ve Kağncıoğlu (2017) tarafından kamudaki taşeron işçiler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya göre katılımcıların genel sendikal tutumları ile sendikal güç ve hizmet algılarının cinsiyet, eğitim düzeyi ve sendikaya üyelik durumuna göre farklılaşmadığı bulgulanırken, yaş ile sendikal tutum ve sendikal güç ve hizmet algısı arasında ise anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Diğer yandan, güncel yazında sendikalaşma oranlarının neden düşük düzeyde seyrettiği ve sendika yapılarının neden güçsüz kaldığı ile ilgili araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Birelma, 2021). Bu nedenle sendikalarla ilgili gelecek çalışmaların bu tür sorulara yanıt bulmayı sağlayacak önemli bir araç oldukları söylenebilir.

Görüldüğü üzere uluslararası yazında, her ne kadar sınırlı düzeyde olsa da, çalışanların sendikal algılarını farklı bağlamlarda inceleyen araştırmalar bulunmaktadır. Ancak aynı durum ulusal yazında ise kısıtlı düzeydedir (Yeşil, 2017). Ulusal bağlamda yapılan yazın taramaları, sendika yapısını ele alan araştırmaların genelde sendikal uygulamaların tartışılması konusıyla sınırlı kaldığını göstermektedir. Hâlbuki çalışanların demografik özellikleri ve çalışma şartları sendikal algılarını etkileme potansiyeli taşımaktadır. Bu çıkarımın gerekçeleri ise öncelikle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki çalışma yaşı kriterlerinden ve yazındaki ilgili çalışmalardan (Akyiğit, 2013; Etcı ve Kağncıoğlu, 2017; Özen ve Özbek, 2017; Yiğit, 2013) rahatlıkla öngürebilmektedir. Nitekim bu çalışma, çalışanların sendikal algılarının çeşitli değişkenler bağlamında nasıl farklılaştığını inceleyen araştırmalara bir başlangıç sağlamak üzere tasarlanmıştır.

Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların sendikalar hakkındaki olumlu ve olumsuz görüşlerini sektörel (özel ve kamu) açıdan ve diğer demografik özellikler (cinsiyet, yaş ve sendika üyeliği) açısından çoklu gruplar düzeyinde karşılaştırma yaparak incelemektir. Çalışmanın araştırma sorusu, çalışanların sendikalar hakkındaki olumlu ve olumsuz görüşlerinin yaş, cinsiyet, sektör türü ve sendika üyesi olup olmadığına göre nasıl farklılaştığıdır. Hem yukarıda ifade edilen gerekçeler hem de ilgili yazın bağlamında oluşturulan araştırma modeli ve ileri sürülen hipotezler aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

*H<sub>1</sub>*: Çalışanların sendikalara ilişkin olumlu ve olumsuz algıları *cinsiyete* göre anlamlı düzeyde değişmektedir.

*H<sub>2</sub>*: Çalışanların sendikalara ilişkin olumlu ve olumsuz algıları *yaşa* göre anlamlı düzeyde değişmektedir.

*H<sub>3</sub>*: Çalışanların sendikalara ilişkin olumlu ve olumsuz algıları *sektöre* göre anlamlı düzeyde değişmektedir.

*H<sub>4</sub>*: Çalışanların sendikalara ilişkin olumlu ve olumsuz algıları *sendika üyeliğine* göre anlamlı düzeyde değişmektedir.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırmanın Tasarımı ve Veri Toplama Süreci

Çalışanların sendikalara yönelik algılarını belirlemek amacıyla yürütülen bu araştırma, nicel araştırma tasarımı ve betimsel tarama modeli ile yürütülmüştür. Araştırma sürecinde katılımcılardan kolayda örnekleme yöntemi ve kesitsel zamanlı çevrimiçi anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Verinin toplanmasında gönüllü katılım esas alınmıştır. Çevrimiçi anketler, Google Formlar altyapısı kullanılarak toplanmıştır (Google Formlar, 2019). Özellikle sendikaya üye katılımcılara ulaşılması konusunda işyeri sendika sorumluları ile temasa geçilerek sosyal medya hesaplarında araştırma anket linki paylaşılmıştır. Bu sayede tamamen gönüllü olarak araştırmaya katılım sağlanmıştır.

### 2.2. Örneklem

Araştırmanın örneklemini özel ve kamu sektöründeki çeşitli iş kollarında çalışan 87 bireyden oluşmaktadır. Örneklem sayısı artırılmaya çalışılsa da bu konuda çeşitli kısıtlılıkların olduğunu da ifade etmek gerekir. Çalışanların önemli bir bölümü, sendikaları bir takım siyasi partilerle birlikte düşündüğünden ve sanki onlarla ilgili birtakım eğilimleri ölçülüyormuş gibi hissettiklerinden anket çalışmasına katılımı istememişlerdir.

Her ne kadar katılımcılara çalışmanın bir bilimsel araştırma kapsamında yürütüldüğü aktarılsa da gönüllü katılım esas alındığından katılım düşük düzeyde olmuştur. Katılımcıların 30'u kadın, 57'si erkektir. Yaş aralığı bakımından 31 kişi 30 ve altı yaş grubunda, 50 kişi 31-45 yaş grubunda ve 6 kişi 46 ve üstü yaş grubundadır. Çalışılan sektör açısından bakıldığında, 33 kişi özel sektörde ve 54 kişi kamu sektöründe çalışmaktadır. Ayrıca katılımcılardan 33'ü sendikaya üyesi iken, 54'ü sendika üyesi değildir. Sonuç itibarıyla örneklemin çoğunluğu erkek, orta yaş grubunda, kamu sektörü çalışanı ve sendika üyesi olmayan çalışanlardır (bakınız Tablo 1).

**Tablo 1.** Demografik Değişkenlerin Frekans ve Yüzde Analizleri

Değişkenler	Alt kategoriler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	30	34
	Erkek	57	66
Yaş	30 ve altı yaş	31	36
	31-45 yaş	50	57
	46 ve üzeri yaş	6	07
Sektör	Özel	33	38
	Kamu	54	62
Sendika Üyeliği	Evet	33	38
	Hayır	54	62

Not. n = 87

### 2.3. Ölçekler

Araştırma sürecinde Yeşil (2017) tarafından sivil toplum kuruluşlarına yönelik algıları ölçmek üzere geliştirilen ölçek, araştırmacılar tarafından sendikalara yönelik algıları ölçecek şekilde 5'li Likert ölçüm düzeyinde uyarlanmıştır. Yansıtıcı (reflective) yapıdaki bu ölçek, 28 ifade ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu boyutlar, olumlu yargı (21 ifade) ve olumsuz yargı (7 ifade) şeklindedir. Boyutlar her ne kadar yargı olarak ifade edilse de belirli bir konudaki algıları ölçtüğünden tüm makale içerisinde 'algı' olarak kullanılmıştır. Ölçek ifadeleri araştırmacılar tarafından 5'li Likert ölçeği ile puanlandırılmıştır (1 = Hiç katılmıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum). Bununla birlikte ölçeğin uygulanacağı örneklem grubu dikkate alınarak bir dizi modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Ölçek ifadelerinin son hali çalışmanın sonunda ek olarak sunulmuştur. Ayrıca, anket formunun ikinci bölümünde sınıflandırma ve sıralama ölçüm düzeylerinde katılımcıların cinsiyetlerini, yaşlarını, çalıştıkları sektör türünü ve sendika üyesi olup olmadıklarını ölçen sorular yer almaktadır.

### 2.4. Verinin Analizi

Elde edilen verinin analizi sürecinde ön veri analizleri ile demografik bilgilerin tespiti için IBM SPSS yazılımı kullanılırken, araştırmanın ölçüm modelini ve yapısal modelini test etmek için SmartPLS 3 yazılımı kullanılmıştır. Varyans temelli bir yapısal eşitlik yazılımı olan SmartPLS, normal dağılım varsayımı gerektirmeyen (Hair vd., 2013), başka bir anlatımla, veri normal dağılım gösterse de göstermese de tahmin odaklı çıkarım yapabilen (Develi ve Çavuş, 2019; Develi, 2020), karmaşık modelleri test edebilen ve özellikle de küçük örneklerde etkili sonuçlar verebilen bir yazılımdır (Sarstedt vd., 2016). Bu yazılım, söz konusu özelliklerinden dolayı bu araştırmanın analizleri için uygun, yeni nesil bir yazılım olarak kabul edilmiştir (Kaya vd., 2020). SmartPLS analizlerinin istatistiksel anlamlılıkları test edilirken %5 güven düzeyinde yanlışlığı düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı (*bias-corrected and accelerated confidence interval*) yöntemi (BCa CI) kullanılmıştır.

Ayrıca Hair ve arkadaşları (2017) ile Henseler ve arkadaşları (2016) tarafından önerilen 5000 türev örneklem (bootstrapping) sayısı tercih edilmiştir.

### 3. Bulgular

#### 3.1. Ön Veri Analizi

Elde edilen verinin kontrolünü sağlamak ve temel analizlere yönelik varsayımları sınamak üzere bir takım ön veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle kayıp değer incelemesi yapılmıştır. Çevrimiçi anket formunda tüm cevapların işaretlenmesi zorunlu tutulmuş ve yapılan kayıp değer analizinde veri setinde eksik veri bulunmadığı gözlenmiştir. Sonrasında uç değer analizi yapılmıştır. Mahalanobis uzaklığı yöntemi (Mahalanobis, 1936) kullanılarak gerçekleştirilen uç değer analizinde %1 istatistiksel anlamlılık düzeyinde anlamlı bir uç değer tespit edilmemiştir. Son olarak, 87 katılımcıdan oluşması sebebiyle küçük bir örneklem sayısına tekabül eden veri seti üzerinden test edilecek hipotezlerin yanlılığı düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı yöntemi (*BCa CI*) ile 5000 türev örneklem oluşturularak test edilmesine karar verilmiştir.

#### 3.2. Ölçüm Modeli Analizi

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla öncelikle ölçüm modeli analiz edilmiştir. Araştırmada ileri sürülen kavramsal modele uygun bir şekilde ölçüm modeli oluşturmak için cinsiyet, yaş, sektör türü ve sendika üyeliği değişkenleri egzogen (bağımsız) yapı olarak atanırken, olumlu algı ve olumsuz algı değişkenleri endojen (bağımlı) yapı olarak atanmıştır. Gösterge yüklerinin geçerliliği için temel alınan ölçüt, 0.70 ve üzeri katsayıların dikkate alınması ve 0.40 - 0.70 aralığındaki göstergeler eğer modelden çıkarıldıklarında birleşik güvenilirlik (CR) ve açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayılarında bir iyileşme oluyorsa ilgili maddelerin gözlem dışı bırakılması olmuştur (Hair vd., 2017). Bu nedenle, olumlu algı değişkenine ait 12 gösterge ile olumsuz algı değişkenine ait 2 gösterge bu kriterleri sağlamadığından dolayı modelden çıkarılmıştır. Ölçüm modelindeki yapıların birleşme geçerliliğine ve güvenilirliğine yönelik sonuçlar ise Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Birleşme Geçerliliği ve Güvenilirlik Sonuçları

Yapılar	Göstergeler	GY	t	p	$\alpha$	rho_A	CR	AVE
Olumlu Algı	Olumlu1	.754	5.527	.000	.930	.938	.925	.584
	Olumlu11	.583	3.312	.001				
	Olumlu12	.603	3.697	.000				
	Olumlu19	.727	4.514	.000				
	Olumlu2	.898	8.043	.000				
	Olumlu3	.617	3.759	.000				
	Olumlu5	.982	8.109	.000				
	Olumlu6	.797	6.898	.000				
	Olumlu9	.818	5.206	.000				
Olumsuz Algı	Olumsuz1	.822	4.760	.000	.923	.936	.918	.698
	Olumsuz2	.864	5.389	.000				
	Olumsuz3	.554	2.695	.007				
	Olumsuz4	.931	7.414	.000				
	Olumsuz5	.946	8.637	.000				

Not. n = 87, GY: Gösterge yükleri, t: t istatistiği anlamlılık düzeyi, p: p istatistiği anlamlılık düzeyi,  $\alpha$ : Cronbach alfa katsayısı, CR: Birleşik güvenilirlik, AVE: Açıklanan ortalama varyans.

Ölçüm modeli analizinin sonuçlarına göre tüm gösterge yükleri istatistiksel olarak anlamlıdır ( $t > 2.57$ ,  $p < .01$ ). Bununla birlikte, Cronbach alfa ( $\alpha$ ), rho\_A ve birleşik güvenilirlik (CR) katsayılarının .70 ve üzerinde olması yapıların güvenilir olduğunu göstermektedir (Cronbach, 1951; Nunnally, 1978; Hair vd., 2017; Henseler vd., 2016). Dolayısıyla yapıların istikrarlı ölçümler yapma konusunda yeterince güvenilir oldukları söylenebilir.

Diğer yandan, açıklanan ortalama varyans (AVE) katsayılarının .50 ve üzerinde olması birleşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir (Latan ve Ghozali, 2015; Hair vd., 2017). Bu kriter dikkate alındığında, yapılara ait göstergelerin yüksek düzeyde ortak varyansa sahip oldukları ifade edilebilir.

Yapıların ayrışma geçerliliğini değerlendirmek için çapraz yükleme analizi, Fornell-Larcker kriteri ve Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) incelenmiştir. İlk olarak çapraz yükleme analizi sonuçları Tablo 3'te görülmektedir.

**Tablo 3.** Ayrışma Geçerliliği Sonuçları (Çapraz Yükleme)

Yapılar	Göstergeler	Yapılar	
		Olumlu algı	Olumsuz algı
Olumlu Algı	Olumlu1	<b>.754</b>	-.594
	Olumlu11	<b>.583</b>	-.546
	Olumlu12	<b>.603</b>	-.517
	Olumlu19	<b>.727</b>	.478
	Olumlu2	<b>.898</b>	-.518
	Olumlu3	<b>.617</b>	-.508
	Olumlu5	<b>.982</b>	-.600
	Olumlu6	<b>.797</b>	-.451
	Olumlu9	<b>.818</b>	.287
Olumsuz Algı	Olumsuz1	-.384	<b>.822</b>
	Olumsuz2	-.502	<b>.864</b>
	Olumsuz3	-.429	<b>.554</b>
	Olumsuz4	-.708	<b>.931</b>
	Olumsuz5	-.638	<b>.946</b>

Çapraz yükleme analizinin sonuçlarına göre göstergelerin kendi yapısındaki yüklerinin diğer yapıdaki yüklerinden daha yüksek olması ya da negatif yüklenmesi nedeniyle ayrışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir (Hair vd., 2017). Sadece olumlu 11 ve 12 maddeleri diğer maddelerle çapraz yüklemede yakın değerler almıştır. Ancak bu maddeler benzer yapılar değil (örgütsel vatandaşlık davranışı ve zorunlu vatandaşlık davranışı gibi düşünülebilir), aksine içerik olarak birbirlerinin tam zıddı olan yapılardır. Bu maddeler, birbirlerine yakın yapılar olmaması, ilgili olduğu faktörlerde kabul edilebilir yük almaları ve ayrıca diğer ayrışma geçerliliği analizlerinde (Fornell-Larcker, HTMT) tatmin edici sonuçlar vermeleri nedeniyle analiz dışında tutulmamışlardır.

Ayrışma geçerliliğinin diğer ölçütleri olan Fornell-Larcker kriteri ve Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) ile yapılar arasındaki korelasyon katsayısı ise Tablo 4'te görülmektedir.

**Tablo 4.** Ayırışma Geçerliliği Sonuçları (Fornell-Larcker ve HTMT)

Yapılar	1	2
<i>Fornell-Larcker Kriteri</i>		
1. Olumlu algı	(.764)	
2. Olumsuz algı	-.664	(.836)
<i>Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT)</i>		
1. Olumlu algı	-	
2. Olumsuz algı	.638	-

*Not.* Fornell-Larcker kriteri parantez içinde yer alan değerdir ve AVE değerlerinin karekökünü yansıtmaktadır. Parantez içinde yer almayan -.664 değeri ise değişkenler arası korelasyon katsayısını göstermektedir. HTMT kriteri olumlu ve olumsuz algı arasındaki ayırışma düzeyini ifade eder.

Fornell-Larcker kriteri sonuçlarına göre açıklanan ortalama varyans değerlerinin karekökü ( $\sqrt{AVE_{(olumlu\ algı)}} = .764$ ,  $\sqrt{AVE_{(olumsuz\ algı)}} = .836$ ), yapılar arası korelasyon katsayısından ( $r = -.664$ ) büyük olduğu için ( $\sqrt{AVE} > r$ ) bu kriter gereği ayırışma geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Öte yandan, Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) açısından olumlu algı ve olumsuz algı arasındaki oranın .638 olduğu ve bu oranın hem genel anlamdaki ayırışma ( $< .90$ ) hem de birbirine benzemeyen yapılar anlamındaki ayırışma ( $< .85$ ) açısından düşük düzeyde ve sorun teşkil etmediği belirlenmiştir (Henseler vd., 2015). Bu sonuçlara göre yapıların birbirlerinden ayrı faktörler oldukları ve ayırışma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir.

### 3.3. Yapısal Model Analizi

Ölçüm modeli aşamasında tüm geçerlilik ve güvenilirlik kriterleri sağlandığı için araştırma hipotezlerini incelemek amacıyla yapısal model test edilmiştir. Çoklu grup analiziyle kurgulanan yapısal modelde, yeniden/türev örnekleme (bootstrapping) yöntemi kullanılmıştır. Uygulanan yeniden örnekleme yönteminde, Hair ve arkadaşları (2017) ile Henseler ve arkadaşları (2016) tarafından önerilen 5000 örneklem sayısı tercih edilmiştir. Yapısal model analizinin sonuçları Tablo 5’de görülmektedir.

**Tablo 5.** Yapısal Model Analizi Sonuçları

Egzojen yapı	→	Endojen yapı	R <sup>2</sup>	f <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>	q <sup>2</sup>	β	t	p	VIF
Cinsiyet				.082		.037	-.254	2.761	.006	1.042
Yaş		Olumlu	.247	.124	.142	.058	-.311	3.550	.000	1.033
Sektör		algı		.087		.034	-.300	2.603	.010	1.377
Sendika üyeliği				.076		.035	-.282	2.308	.021	1.391
Cinsiyet				.082		.026	.262	2.810	.005	1.042
Yaş		Olumsuz	.195	.124	.118	.042	.144	1.541	.124	1.033
Sektör		algı		.087		.012	.377	3.563	.000	1.377
Sendika üyeliği				.076		.017	.188	1.553	.121	1.391

*Not.* n = 87, R<sup>2</sup>: R kare etki büyüklüğü, f<sup>2</sup>: f kare etki büyüklüğü, Q<sup>2</sup>: Tahmin gücü, q<sup>2</sup>: Kısmi tahmin gücü, β: Yol katsayısı, t: t istatistiği anlamlılık düzeyi, p: p istatistiği anlamlılık düzeyi, VIF: Varyans büyütme faktörü.

Yapısal model analizi sonuçlarına göre R<sup>2</sup> açıklayıcılık oranı, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin olumlu sendikal algıları yaklaşık olarak %25, olumsuz sendikal algıları ise yaklaşık olarak %20 düzeyinde açıkladığını göstermektedir.



Bununla birlikte,  $f$  kare etki büyüklüğü değerleri her bir egzojen (bağımsız) yapının (cinsiyet, yaş, sektör ve sendika üyeliği)  $R^2$  etki büyüklüğüne düşük ( $< .15$ ) düzeyde (sırasıyla cinsiyet için  $f^2 = .082$ , yaş için  $f^2 = .124$ , sektör için  $f^2 = .087$ , sendika üyeliği için  $f^2 = .076$ ) katkı yaptığını göstermektedir (Cohen, 1988; Hair vd., 2019).

Diğer yandan tahmin gücü katsayıları ( $Q^2$  (olumlu algı) = .142,  $Q^2$  (olumsuz algı) = .118) araştırma modelinin endojen yapı üzerinde etkili olduğunu ( $Q^2 > 0$ ) göstermektedir (Geisser, 1974; Stone, 1974). Bundan başka, kısmi tahmin gücü katsayıları her bir egzojen yapının olumlu sendikal algıya düşük ( $< .15$ ) düzeyde (cinsiyet için  $q^2 = .037$ , yaş için  $q^2 = .058$ , sektör için  $q^2 = .034$ , sendika üyeliği için  $q^2 = .035$ ) katkı yaptığını gösterirken, olumsuz sendikal algıya ise yine düşük ( $< .15$ ) düzeyde (cinsiyet için  $q^2 = .026$ , yaş için  $q^2 = .042$ , sektör için  $q^2 = .012$ , sendika üyeliği için  $q^2 = .017$ ) katkı yaptığını göstermektedir (Garson, 2016; Hair vd., 2017). Bu değişkenlerden sektör ve sendika üyeliğinin bir bütün olarak olumsuz algının açıklayıcılığa anlamlı katkı yaparken, kısmi tahmin güçlerinin önemsiz boyutta küçük olması ise dikkat çekici diğer bir bulgudur. Ek olarak, değişkenlerin varyans büyütme faktör ( $VIF$ ) değerlerinin 5'ten küçük olması da egzojen yapılar arasında doğrusallık probleminin olmadığına işaret etmektedir (Hair vd., 2017). Son olarak, yaş ve sendika üyeliğinin olumsuz algı üzerindeki etkisi hariç, tüm yol katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $t > 2.57$ ,  $p < .05$ ).

Elde edilen bulgulara göre  $H_1$  ve  $H_3$  hipotezleri desteklenirken,  $H_2$  ve  $H_4$  hipotezleri kısmi olarak (olumlu algı açısından) desteklenmiştir. Hipotez testlerinin sonuçları Tablo 6'da özet olarak gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Hipotez Testlerinin Özetlenmiş Sonuçları

Hipotez	Değişken	Sonuç
$H_1$ ( $H_{1a}$ , $H_{1b}$ )	Cinsiyet	Desteklendi
$H_2$ ( $H_{2a}$ , $H_{2b}$ )	Yaş	Kısmi desteklendi (olumlu algı açısından)
$H_3$ ( $H_{3a}$ , $H_{3b}$ )	Sektör	Desteklendi
$H_4$ ( $H_{4a}$ , $H_{4b}$ )	Sendika Üyeliği	Kısmi desteklendi (olumlu algı açısından)

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Her kurumsal yapıda olduğu gibi sendika kuruluşlarına yönelik algıları belirleyen ve değiştiren birçok faktör vardır. Bu çalışmada, sendikalara bakış açılarıyla ilgili farklılıkların daha iyi anlaşılabilmesi için sendikal algılara ait olumlu ve olumsuz algıları ölçen bir anket çalışması yapılmıştır. Sonuç itibarıyla çeşitli betimleyici bulgulara ulaşılmıştır. Buna göre ileri sürülen tüm hipotezler her iki boyut açısından desteklenirken, bazıları içinse kısmi olarak desteklenmiştir. Bu kapsamda cinsiyet ve sektör değişkenleri her iki boyut açısından da desteklenmiştir. Yaş ve sendika üyeliği değişkenleri ise sadece olumlu algı değişkeni açısından desteklenmiştir.

*Cinsiyet* açısından, erkek çalışanların ( $\bar{X} = 2.86$ ) kadın çalışanlara ( $\bar{X} = 3.29$ ) göre olumlu sendikal algıları düşük, olumsuz sendikal algıları (erkekler için  $\bar{X} = 3.00$ ; kadınlar için  $\bar{X} = 2.48$ ) ise yüksektir. Öten yandan Etcı ve Kağncıoğlu (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, cinsiyet ile genel sendikal algı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak araştırmanın ilgili bulgusunun toplumsal cinsiyet bakımından (Hofstede vd., 2005) Türkiye'de kadınların erkeklere göre iş hayatında daha az yer almasıyla (Türkiye İstatistik Kurumu, 2020) uyumlu bir sonuç olduğu söylenebilir. Erkeklerin iş gücüne katılım düzeylerinin yüksekliği, onların sendikalara katılım düzeylerini de artırdığından sendikalarla ilgili daha yüksek düzeyde bir olumsuz algıya katıldıklarını ifade etmelerine yol açmış olabilir.

*Sektör türü açısından* kamu sektörü ( $\bar{X} = 2.90$ ) çalışanlarının özel sektör ( $\bar{X} = 3.19$ ) çalışanlarına göre olumlu sendikal algıları düşük, olumsuz sendikal algıları (kamu sektörü için  $\bar{X} = 3.05$ ; özel sektör için  $\bar{X} = 2.44$ ) ise yüksek olarak belirlenmiştir. İlgili bulgu, sendika üyesi olan çalışanların iş tatminsizliği yaşamamasının çalışma koşullarının yeterli olmaması sebebiyle olduğunu ortaya koyan çalışmalarla (Bender ve Sloane, 1998; Bessa vd., 2021; Gordon ve Denisi, 1995; Pfeffer ve Davis-Blake, 1990) paralel bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Çalışma koşullarının geliştirilmesi ile bu sendikal algıların daha da olumlu olacağı söylenebilir. Ayrıca kamu sektöründeki çalışma koşullarının resmi otoriteler tarafından periyodik olarak düzenlenmesi sonucunda sendikalara yönelik algı değişmiş de olabilir. Bu nedenle kamu sektörü açısından sendika kurumunun işlevlerini yitirmeye başlayıp başlamadığı sorusu, ayrı bir araştırma konusu olarak incelenebilir.

*Yaş açısından* çalışanların yaşları arttıkça sendikalara yönelik olumlu algıları (30 ve altı yaş için  $\bar{X} = 3.39$ ; 31-45 yaş için  $\bar{X} = 2.81$ ; 46 ve üstü yaş için  $\bar{X} = 2.69$ ) azalmaktadır. İlgili bulgu, Etc ve Kağncıoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmadaki işçilerin genel sendikal tutumunun yaş ilerledikçe olumsuz yönde değiştiği bulgusuyla önemli ölçüde uyumludur. Ayrıca söz konusu bulgu, küçük yaştaki bireylerin çalıştırılmasının yasak olması ve ancak belli bir yaştan sonra sendika üyesi olabilmeleri (Akyiğit, 2013; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012, s. 11701; Yiğit, 2013) ve en önemlisi de yazındaki genel bir bilgi olarak çalışanların yaş aldıkça ihtiyaç ve beklentilerinin artış göstermesiyle (Özen ve Özbek, 2017) uyumlu olan bir sonuçtur.

*Sendika üyeliği açısından* bir sendikaya üye olmayanların olumlu sendikal algıları düşüktür (sendikaya üye olmayanlar için  $\bar{X} = 2.96$ ; sendikaya üye olanlar için  $\bar{X} = 3.08$ ). Etc ve Kağncıoğlu (2017) tarafından yapılan araştırmada sendikaya üyelik durumu ile genel sendikal algı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak araştırmanın söz konusu bulgusu yazındaki sendika üyesi olan çalışanların sendika üyesi olmayanlara göre işlerinden daha az tatmin olmaları bulgusuyla (Borjas, 1979; Bryson vd., 2010; Freeman, 1978; Green ve Heywood, 2015; Laroche, 2017, 2016) örtüşen bir sonuçtur. Dolayısıyla sendikaya üye olmanın altında yatan bir nedenin düşük iş tatmini ile ilişkili olduğu düşünüldüğünde, sendikalara üye olmayanların sendika kurumuna yönelik olumlu algılarının düşüklüğü ise ayrıca araştırılması gereken bir husustur. Yukarıda ifade edildiği üzere sendikaların toplumdaki işlevlerinin resmi otoriteler tarafından yerine getirilmesi ve bunun sonucu olarak da sendika kurumunun işlevini yitirmesi söz konusu olabilir. Dolayısıyla gelecekte yapılacak çalışmalarla bu konudaki bilgi boşluğunun giderileceği düşünülmektedir.

Bu çalışma nicel bir tasarımla ve anket tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları arkasındaki derin anlamların ortaya çıkarılabilmesi için gelecekte yapılacak araştırmalara nitel araştırma tasarımları önerilmektedir. Bununla birlikte araştırmada kolayda örnekleme yönteminin kullanılması araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu yüzden gelecekte yapılacak çalışmalar için olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir. Ayrıca farklı kaynaklardan (sendika yöneticileri, çalışanlar ve işverenler gibi) veri toplanmasının daha bütüncül bir bakış açısı katacağına inanılmaktadır. Son olarak, bir sivil toplum kuruluşu olan sendikalara yönelik algıların hangi örgütsel değişkenler dolayısıyla oluştuğu da ayrı bir araştırma konusu olarak incelenebilir. Bu bağlamda çeşitli öncül ve ardıl değişkenlerle araştırma modelinin geliştirilmesi önerilmektedir. Bu sayede sivil toplum kuruluşlarına yönelik algıların nedenleri hakkında daha kapsamlı bilgi elde edilebilecektir. Ayrıca bu algıların hangi tutum ve davranışlara yol açtığı da yapılacak araştırmalarla belirlenmiş olacaktır.

Ek olarak, bu ilişkilerde araştırma kapsamında anlamlı olarak belirlenen cinsiyet, yaş, sektör ve sendika üyeliği değişkenlerinin düzenleyici (moderatör) rolü de ayrı bir araştırma konusu olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, Yeşil (2017) tarafından yedili Likert ölçüm düzeyinde sivil toplum kuruluşlarına yönelik algıları ölçmek üzere geliştirilen ölçeğin maddeleri (28 ifade), bu çalışma kapsamında daha özel bir yaklaşımla sendikalara yönelik algıları ölçecek şekilde, beşli ölçüm düzeyinde ve 14 ifade olarak uyarlanmıştır. Ek olarak sunulan ve Tablo 7’de görülen ilk dokuz madde olumlu algıları, sonraki beş madde ise olumsuz algıları ölçmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarla ölçeğin ilk geliştirildiği formuna ne kadar uyum gösterdiği daha iyi anlaşılacak ve bu araştırma sonuçları ile de karşılaştırma imkânı elde edilebilecektir.

**Ek:** Yeşil (2017) tarafından geliştirilen sivil toplum kuruluşu algısı ölçeğinin bu araştırma kapsamında ‘sendikalara yönelik algıları’ ölçecek şekilde uyarlanmış hali.

**Tablo 7.** Sendikalara Yönelik Algı Ölçeğinin Bileşenleri ve İfadeleri

Boyutlar	Maddeler
Olumlu Algı	“Sendikalar, yapmış oldukları faaliyetlerle toplumsal gelişmede önemli rol oynayan kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, katılımcı uygulamaların yapıldığı gönüllü kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, ortak amaçları olan insanları bir araya getiren kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, yapmış oldukları etkinlik ve faaliyetleriyle, ilgili oldukları konularda toplumu bilinçlendiren kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, toplumu farklı yönlerden eğitmek ve bilinçlendirmek için var olan kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, kişilerin, kendi düşüncelerini duyurmak ve savunmak için bir araya geldikleri kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, toplumdaki aldıkları güçle topluma hizmet eden kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, toplumda yaşanan sorunlara çözümler üretmek için gayret sarf eden kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, gönüllülük esasıyla hareket eden kuruluşlardır.”
Olumsuz Algı	“Sendikalar, siyasal iktidarı ele geçirerek toplumun diğer kesimleri üzerinde egemenlik sağlamayı amaçlayan kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, grup ve sınıfların güç gösterisi yapmak üzere çatışma zemini olarak gördükleri kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, var olan bir otoritenin, partinin, cemaatin veya görüşün gölgesinde türeyen kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, insanların masum duygularının sömürüldüğü ve istismar edildiği kuruluşlardır.”
	“Sendikalar, ekonomik kaynakların kontrolsüz ve düzensiz harcandığı kuruluşlardır.”

Not. Ölçek maddeleri 5’li Likert ile puanlandırılmaktadır: 1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Ortadayım, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum.

### Kaynakça

- Adal, Z. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Hukuki Boyutları*. İçinde C. Uyargil, Z. Adal, İ. D. Ataay, A. C. Acar, A. O. Özçelik, Ö. Sadullah, G. Dündar & L. Tüzüner, İnsan Kaynakları Yönetimi (3. Baskı) (ss. 563-702). Beta Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2013). Yeni sistemde sendika üyeliği ve güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 37(2), 75-106.
- Bender, K. & Sloane, P. (1998). Job satisfaction, trade unions and exit-voice revisited. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(2), 222-240.

- Bessa, I., Charlwood, A. & Valizade, D. (2021), Do unions cause job dissatisfaction? Evidence from a Quasi-Experiment in the United Kingdom. *British Journal of Industrial Relations*. (online first publication)
- Bingöl, D. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Yayınevi.
- Birelma, A. (2021). Türkiye'de sendikal hareketin ve hakların yukarıdan görünümü: Niteliksel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 69(3), 1839-1870.
- Borjas, G. (1979). Job satisfaction, wages and unions. *Journal of Human Resources*, 14(1), 21-40.
- Brown, W., & Wadhvani, S. (1990). The economic effects of industrial relations legislation since 1979. *National Institute Economic Review*, 131(1), 57-70.
- Bryson, A., Cappellari, L. & Lucifora, C. (2010). Why so unhappy? The effects of unionization on job satisfaction. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 72(3), 357-380.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Develi, A., & Cavus, M. F. (2019). Time perspectives and task performance: An investigation through PLS path modeling. In K. Ozyer & M. S. Doven (Eds.) *2nd International Conference on Contemporary Issues in Business & Economics Conference Proceedings* (pp. 285-291), Tokat Gaziosmanpaşa University.
- Develi, A. (2020). *Çalışma Yeterliliği, İş Tatmini ve Görev Performansı İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Etcı, H., & Kağnıcıoğlu, D. (2017). Kamuda taşeron olarak çalışan işçilerin sendikal algısı: Eskişehir örneği. *Çalışma ve Toplum*, 52(1), 75-106.
- Ewing, K., & Hendy, J. (2017). New perspectives on collective labour law: Trade union recognition and collective bargaining. *Industrial Law Journal*, 46(1), 23-51.
- Fiorito, J., Lowman, C., & Nelson, F. D. (1987). The impact of human resource policies on union organizing. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 26(2), 113-126.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Freeman, R. (1978). Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 68(2), 135-141.
- Garson, G. D. (2016). *Partial least squares: Regression and structural equation models*. Statistical Associates Publishing.
- Geisser, S. (1974). A predictive approach to the random effect model. *Biometrika*, 61(1), 101-107.
- Google Formlar (2019). Google forms, 6 Ekim 2019 tarihinde <https://docs.google.com/forms/create?hl=tr> adresinden alındı.
- Gordon, M. & Denisi, A. (1995). A re-examination of the relationship between union membership and job satisfaction. *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), 222-236.
- Green, C. & Heywood, J. (2015). Dissatisfied union workers: Sorting revisited. *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), 560-600.
- Gregg, P., & Yates, A. (1991). Changes in wage-setting arrangements and trade union presence in the 1980s. *British Journal of Industrial Relations*, 29(3), 361-376.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. *Long Range Planning*, 46(1-2), 1-12.

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), (2nd edition)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
- Henseler, J., Hubona G. S., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the mind (Vol. 2)*. McGraw-Hill.
- Kaya, B., Abubakar, A. M., Behraves, E., Yildiz, H., & Mert, I. S. (2020). Antecedents of innovative performance: Findings from PLS-SEM and fuzzy sets (fsQCA). *Journal of Business Research*, 114, 278-289.
- Laroche, P. (2017). Union membership and job satisfaction: Initial evidence from French linked employer–employee data. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 648-668.
- Laroche, P. (2016). A meta-analysis of the union-job satisfaction relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 709-741.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2015). *Partial least squares: Concepts, techniques and application using program SmartPLS 3.0., (2nd edition)*. Diponegoro University Press.
- Mahalanobis, P. C. (1936). On the generalized distance in statistics. *Proceedings of the National Institute of Sciences (India)*, 2(1), 49-55.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill
- Özen, S., & Özbek, Ç. (2017). Çalışma yaşamında yaşlılık: Yaşlı çalışanlar ve insan kaynakları uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, 53(2), 547-572.
- Pfeffer, J. & Davis-Blake, A. (1990). Unions and job satisfaction: An alternative view. *Work and Occupations*, 17(3), 259-283.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., & Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies! *Journal of Business Research*, 69(10), 3998-4010.
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012). *07/11/2012 tarihli ve 28460 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*, 7 Kasım 2019 tarihinde [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr) adresinden alındı.
- Stone, M. (1974). Cross-validated choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 36(2), 111-133.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). *İstatistiklerle kadın, 2020*, 26 Nisan 2021 tarihinde <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221> adresinden alındı.
- Yeşil, R. (2017). Sivil toplum kuruluşu algısı ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 471-484.
- Yıldız, H., & Develi, A. (2019). Özel ve kamu sektöründeki çalışanların sendikalara yönelik güncel bakış açıları. İçinde S. Palaz & K. Yıldız (Ed.), *10. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 552-558). Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi.
- Yiğit, Y. (2013). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre işçi sendikası üyeliğinin kazanılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 31-68.
- Yücer, E. E. (2012). İşyerlerindeki yıldırma eylemlerini önlenmede sendikaların rolü: Nitel bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 35(4), 41-72.