

## **YÖNETİCİLİK EĞİTİMİ ALAN BİREYLERİN SENDİKALAR VE SENDİKAL FAALİYETLER ÜZERİNDEKİ GÖRÜŞ VE TUTUMLARININ İNCELENMESİ VE KONUYLA İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA**

**Yrd.Doç.Dr.Ayşe Oya ÖZÇELİK**  
*I.Ü İşletme Fakültesi  
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı*

### **ÖZET**

İşçi ve işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde önemli roller üstlenen sendikalar, işçi ve işverenlerin, ortak çalışmaktan doğan hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurdukları örgütlerdir. Bu tanımda "sendika" kavramının, bizim hukukumuzda yer aldığı gibi, hem işçi, hem de işveren kuruluşları oldukları ifade edilmektedir. Ancak halk arasında, genellikle sendika denince işçi sendikaları anlaşılmakta ve araştırmamızda da sendikalar "işçi sendikası" anlamında ele alınmaktadır.

Sendikalar günümüzde, hemen hemen tüm ülkelerde varlık göstermekte ve faaliyetleri ile çoğu zaman, işçilerin dışında kalan toplumun diğer kesimlerini de etkilemektedir. Ancak, sendikaların varlığı ve faaliyeti, endüstri ilişkileri sistemi içinde ve çevresinde yer alan işverenlerin, devletin ve toplumun onlara bakış açılarıyla yakından ilgilidir. Sendikalar(işçi sendikaları) için, tüm bu kesimlerin onlarla ilgili görüşleri önemli olmakla birlikte, sendika üyelerini istihdam eden işveren, işveren temsilcileri veya işveren vekillerinin(yöneticiler) tutum ve görüşleri ayrı bir anlam taşır.

Bu nedenle, yazımızın konusunu oluşturan araştırmada, yöneticilik eğitimi alan bireylerin(yönetici ve yönetici adayları) sendikalara ilişkin görüşleri ve

bunların sahip oldukları çeşitli özellikleri açısından görüş farkları olup olmadığı ve varsa, bunların hangi konu/konular üzerinde olduğu incelenmeye çalışılmıştır.

## **THE STUDY OF OPINIONS AND ATTITUDES OF THE PEOPLE WITH MANAGEMENT TRAINING ON UNIONS THE UNIONS ACTIVITIES AND RESEARCH RELATED TO THE SUBJECT**

### **ABSTRACT**

Unions which assume important roles in the organization of employee relations are organizations established by the employer and employees to protect and promote the rights and the interests that arise from working together. In this definition the concept of "union" expresses both employee's and employer's organizations as it takes place in our own law. However, in the public's opinion, the concept of "union" is understood as labor union and it is considered as such in our research.

At present, unions have an existence in almost all countries and their activities often have effects on the other part of the society apart from the employees. However, the existence and the activities of the union are closely related with the points of view of the public, the state and the employers who take place within and around the system of industrial relations. On the part of the unions, although the opinions coming from all these sections have importance, the behavior and opinion of the employers, the representatives or the deputy (managers) all of whom offer employment for the members of the union carry a further meaning.

For this reason the opinion of those (managers and potential managers) who have received management training, whether or not there are different points of view on various qualities that such people are equipped with and about which issues these differences are of there are some have been examined.

## YÖNETİCİLİK EĞİTİMİ ALAN BİREYLERİN SENDİKALAR VE SENDİKAL FAALİYETLER ÜZERİNDEKİ GÖRÜŞ VE TUTUMLARININ İNCELENMESİ VE KONUYLA İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

Sendikalar(işçi sendikaları), üyelerinin bugünkü ve gelecekteki ekonomik ve sosyal çıkarları için, işgörenler tarafından oluşturulmuş organizasyonlardır (*Carrell, Kutmitz, Elbert 1989, s.516*).

İşçilerin sendikaya karşı ilgileri, çalışma koşullarındaki memnuniyetsizlikleri ve bu koşulları değiştirmede birey olarak etkin olmadıkları düşüncesinden kaynaklanmıştır (*Beer ve Spector 1985, s.154*). Bugün artık, sendikalar toplumsal yaşamda önemli bir rol üstlenmekte ve bununla birlikte, önemli bir sorumluluk da yüklenmektedirler (*Adal 1998, s.464*). Ve buna bağlı olarak sendikaların, çeşitli amaçları ve faaliyetleri mevcuttur.

Sendikaların genel olarak, iki tür amacı olduğunu söylemek mümkündür. Bunlardan biri; sendika güvenliğinin sağlanması, diğeri ise; üyelerinin, ücret, çalışma süreleri, çalışma koşulları ve diğer kazançlarının geliştirilmesidir (*Dessler 1997, 548*).

Ayrıca, sendikaların amacı, mümkün olduğunca üyelerinin, yaşam standartlarını ve ekonomik durumlarını korumak ve geliştirmek olduğu kadar, iş piyasasındaki dalgalanmalardan, teknolojik değişikliklerden ve benzeri nedenlerden kaynaklanan beklenmedik olaylar karşısında da işçileri korumak ve sendika üyesi olmasa da tüm işgörenlerin refah ve mutluluğunu arttırmaktır (*Mondy ve Noe 1987, s.552*). Sendikalar bu amaçlarını, büyük ölçüde toplu pazarlık prosedürü içinde gerçekleştirmektedirler. Toplu pazarlık, iki tarafın karşılıklı yararları için, iki organizasyonun temsilcileri arasında karşılıklı alıp, verme sürecidir (*Mathis ve Jackson 1988, s.543*).

Toplu pazarlıkta ana unsur olan, başka bir deyişle; toplu pazarlık sisteminin bir alt sistemi olarak ele alınan sendikalar, iki tarafın çıkar çatışmalarına çözüm bulmak için hareket etme ve böylelikle çalışma koşullarının düzenlenmesinde de denge unsuru olma görevini üstlenmektedirler (*Özçelik 1993, s.33*). Ve sendikalar, yönetimle işçiler arasında, daha iyi kararlar almaya yol gösteren iletişimi geliştirirler (*Beer ve Spector 1985, s.111*).

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 2. maddesinde sendikalar; "işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" olarak tanımlanmaktadır (S.K. m.2).

Yukarıdaki tanımdan anlaşıldığı gibi, ülkemizde sendika kavramı hem işçi, hem de işveren kuruluşları kapsayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak uygulamada, genellikle sendika kavramından, işçi kuruluşları anlaşılmaktadır. Ve bizim bu çalışmamızda da, sendika kavramı "işçi kuruluşu" anlamında ele alınmaktadır.

Sendikacılık günümüzde, hemen hemen tüm ülkelerde varlığını sürdürmekte ve sendikacılık hareketi, sadece işçileri değil, bir ülkedeki tüm kesimleri ilgilendirmekte ve de çeşitli alanlarda varlığını duyurmaktadır (Talas 1983, s.183).

Sendikalar ve sendikal faaliyetler, özellikle işçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıklarda, başvuru grev ve lokavt uygulamalarında toplumun tüm kesimlerini etkilemekle birlikte, öncelikle sendikaların üyelerini veya potansiyel üyelerini çalıştıran örgütleri çok yakından ilgilendirmektedir. Bilhassa, sendikaların dolaylı (işveren sendikaları aracılığı ile) veya dolaysız muhatabı durumunda olan yöneticilerin sendikalara ilişkin görüş ve tutumları, onların faaliyetlerini etkilemekte ve de yönlendirebilmektedir.

Sendikaların varlığı ve faaliyetleri, devlet, toplum ve işverenler tarafından kabul edilmeleri ve bu kurum ve kişilerin, onların faaliyetlerini tolere edebilmeleriyle yakından ilgilidir. Devletin sendikalara bakışı, kanun koyucu olarak, sendikal faaliyetlerin sınırlarını belirleme konusundaki tolerans düzeyinin bir göstergesidir. Aynı şekilde toplumun sendikaları kabul düzeyi, bunların çeşitli faaliyetlerinde yeni hak ve çıkarlar sağlamalarında etkinliklerini artırıcı veya azaltıcı rol oynar.

Ayrıca hem işçilerin hem de işverenlerin birbirlerinin varlıklarını tanıma ve kabullenme düzeyleri, ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde düzenlenmesinde çok önemli bir faktördür. İşverene hiç bir hak tanımayan işçi sendikasının veya işçilere hiç hak tanımayan işveren ve onun temsilcilerinin, karşı tarafla uzlaşma veya şartlar ve zorunluluk gereği anlaşsa bile, uzun vadede başarılı olma olasılığı azdır.

Tarafların birbirlerini kabul düzeyleri, çeşitli etmenlerin etkisiyle oluşan görüş ve tutumlarıyla yakından ilgilidir. “İşçi ve işveren kesimlerinin tutumu ise, büyük ölçüde içinde yaşadıkları koşullar tarafından belirlenir” (*Soyer ve Soyer Nisan 1998, s.61*).

İşçi sendikaları açısından, tüm yukarıda sözü edilen kurum ve kişilerin, bunlarla ilgili görüşleri önemli olmakla birlikte, özellikle işverenlerin veya işveren sendikalarının ve işletme adına onları temsil eden işveren vekillerinin(yöneticilerin), tutum ve görüşleri apayrı bir önem taşır. Özellikle, globalleşen dünyada değişime uğrayan endüstri ilişkileri sistemleri yeni ve güçlü aktörler olarak “yöneticileri” ön plana çıkarmaktadır (*Büyükuşlu Ocak 1997, s.14*).

Sendikaların varlığı ve faaliyetleri açısından toplumu oluşturan tüm kişi ve kurumların görüşlerinin önemine karşın, tümünü araştırmanın zorluğu ve bu kurumu yakından ilgilendirmesi açısından yöneticiler olarak da adlandırdığımız, işveren tarafını oluşturan yönetici ve yönetici adaylarından oluşan bir grubun(yöneticilik eğitimi alanlar) konuyla ilgili görüşlerinin ve çeşitli özellikleri açısından görüş farklılıklarının incelenmesi gereği duyulmuş ve buna ilişkin bir araştırma tasarlanmıştır.

Gerek dünyada, gerek se Türkiye’de son zamanlarda çok boyutlu dinamik bir değişim yaşanmakta ve sonuçları toplumları ve de bireyleri büyük ölçüde etkilemektedir (*Ekin Nisan 1996, s.18*). Bu değişime bağlı olarak, örgütlerde emek faktörünün üretim üzerindeki öneminin anlaşılması ve bununla birlikte emeğin sahibi olan insana verilen önemin artması, örgütlerin insan kaynakları politikalarını yeniden gözden geçirmeleri gereğini ortaya koymuştur. Yeni politikalar, bireyin çeşitli gereksinimlerine daha duyarlı davranarak, onu örgüte bağlamaya, iş ve de ücret tatminini arttırarak, etkin bir verimlilik elde etmeye yönelik şekilde yapılandırılmaya başlanmıştır. Yani işletmeler, işgörenlerin çıkarlarının işletme çıkarlarıyla uyumlaştığı düşüncesiyle, onları korumaya başlamışlar, bu şekilde de gelişmiş ülkelerde sendikalara olan ilginin nispeten azalmasına sebep olmuşlardır. Bu azalmanın nedenlerinin tesbiti ise, ayrıca önem taşımaktadır. Anket uygulanan yöneticilerin sendikalar ile ilgili görüşlerine başvurulurken, bir tesbit yapmak açısından bu konudaki düşünceleri de öğrenilmeye çalışılmıştır.

## I.ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmamızın konusunu, yöneticilik eğitimi alan bireylerin, sendikalar ve sendikal faaliyetler üzerindeki tutum ve düşüncelerinin tesbit edilmesi ve bu tutum ve düşüncelerinde farklılık olup, olmadığına saptanması oluşturmaktadır.

Bu tutum ve düşünceler; -sendikaların varlığı ve gerekliliği; -sendikaların faaliyet gösterdikleri konular; -iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları ve de -sendikalara olan ilginin azalması ve bunun nedenlerine ilişkin, çeşitli tutum ve görüş boyutlarında saptanmaya çalışılmıştır.

Toplumdaki tüm kesimlerin, sendika ve sendikal faaliyetlerle ilgili düşünceleri, bu faaliyetlerin etkinliği açısından önemli olmakla birlikte, sendikaların öncelikli muhaattabı olan işveren kesiminin düşüncelerinin tesbiti, özel bir öneme sahiptir. Bu nedenle, işverenleri ve onların vekillerini temsil eden yöneticilerin ve yönetici adaylarının(yöneticilik eğitimi alan bireyler), sendikalara bakış açısını saptamak, daha olumlu ilişkiler için bir basamak niteliği taşıyacaktır.

## II.ARAŞTIRMA KONUSU İLE İLGİLİ DAHA ÖNCE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Araştırmaya başlamadan önce, konuyla ilgili bir literatür çalışması yapılmış ve sendikalar alanında yapılan çeşitli araştırmalara ulaşılmıştır. Bunlara kısaca göz atıldığında dikkati çeken nokta, bu konu ile ilgili olarak yapılan araştırmaların, daha çok işçilerin sendikalaşma nedenleri ve sendikalaşma oranları üzerinde olduğudur. Bunlardan biri, 1991-1993 yılları arasında İngilterede 12 sendika üzerinde yapılan geniş kapsamlı bir araştırmadır. (Bilgi için bkz: Zengingönül, Ekim 1998, s.78-80)

Tutumlar konusunda dikkati çeken bir çalışma ise, sendikalı ve sendikasız işçilerin, iş, işveren ve sendikaya karşı tutumları arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla gerçekleştirilen araştırmadır (Bilgi için bkz: Miner ve Crane ,s.559).

Tutumlarla ilgili kabul edilebilecek diğler bir araştırmada ise, amerikan işçilerinin işçi sendikalarını nasıl gördükleri belirlenmeye çalışılmıştır (*Bilgi için bkz: Beach, s.391*).

Bu konudaki bir başka araştırma, sendikanın faaliyet gösterdiği ve göstermediği örgütler arasındaki farkı, çeşitli faktörler(ücret, verimlilik, iş güvencesi v.b.) açısından belirlemek amacıyla yapılmıştır (*Bilgi için bkz: Beach s.431-432*).

Freeman ve Medoff(1984) tarafından gerçekleştirilen diğler bir çalışmada ise, sendikaların ekonomik ve sosyal faktörler üzerindeki etkileri saptanmaya çalışılmıştır(*Bilgi için bkz: Ferris ve Buckley, s.389*).

Bir başka araştırmada da, sendikalı ve sendikasız işçilerin ücretleri çeşitli yönleriyle(kök ücret, ücret yapıları v.b.) karşılaştırılarak, aralarındaki farklar belirlenmiştir (*Bilgi için bkz: Balfour, s.252*).

Ayrıca, literatürde, sendika tarafından temsil edilen ve edilmeyen işçilerin, iş tatminleri arasında ilişki arayan bir başka araştırma (*Bilgi için bkz: Cascio s.462-463*). ile sendikaların performansını değerlendirmek için yapılmış diğler bir çalışma da (*Bilgi için bkz: Beach s.392*) yer almaktadır.

Ulaşılan kaynaklarda görüldüğü üzere sendikalar konusundaki araştırmalar, daha ziyade işçiler üzerinde yapılmış, konu bu araştırmada ele alınan boyutuyla pek incelenmemiştir.

### **III.ARAşTIRMANIN MODELİ**

Bu araştırma, yöneticilik eğitimi alan bireylerin, çeşitli tutum boyutlarında sendikalara ve sendikal faaliyetlere ilişkin tutum ve düşüncelerini saptanmaya çalışmaktadır. Ayrıca bu çalışma, araştırmaya dahil edilenlerin, analiz öncesinde çeşitli özellikleri açısından gruplandırılarak, farklı gruplara göre, konuyla ilgili düşüncelerinin farklılaşıp farklılaşmadığı da, belirlemeye yöneliktir. Bu haliyle çalışmamızın modeli, belli bir konu ya da sorunla ilgili durumların, değerışkenlerin ve de değerışkenler arasındaki ilişkinin tanımlandığı durum belirleyici (tanımlayıcı) araştırma modeline uymaktadır (*Kurtuluş 1996, s.310-311*).

#### IV.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma ile genel olarak, yöneticilik eğitimi alan bireylerin (yönetici ve yönetici adaylarının) sendikalarla ilgili görüşlerinin incelenmesi ve bu kişilerin bazı farklı özellikleriyle, görüşleri arasında da fark olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Bu ana amaç doğrultusunda, araştırmada bazı alt amaçlara da yer almaktadır. Bunlar;

- Görüşler arasında farklılık var ise; bu farklılıkların en çok hangi tutum boyutunda veya boyutlarında olduğunun belirlenmesi;
- Mevcut veriler ışığında; araştırmaya dahil edilenlerin çeşitli özelliklerine göre, gerçekten ait oldukları gruplara ne ölçüde atandıklarının saptanması olarak belirtilebilir.

#### V.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu araştırmanın ana kütlesi, İ.Ü.İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü gece bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu kütle, bazıları şu anda yönetici, bazıları ise yöneticiliğe aday olan bireyleri kapsamaktadır. Ana kütledeki birey sayısı 212 kişi olup, tümüne ulaşılmıştır. Ancak 108 kişi dağıtılan anketleri cevaplamıştır. Böylece ana kütleinin yarıdan biraz fazlası araştırma kapsamında yer almış ve bunlardan gelen cevaplar araştırmaya dahil edilmiştir.

#### VI.ARAŞTIRMANIN SINIRLARI VE VARSAYIMLARI

Bu araştırmada, sendika ve sendikal faaliyetlerle ilgili görüşleri hakkında bilgi vermede, tüm kesimlerin görüşleri dikkate alınamamış ve araştırma sadece yöneticilik eğitimi alan bireylerin(yönetici ve yönetici adaylarını), konu ile ilgili görüşleri ve görüş farklılıklarını belirlemekle sınırlı tutulmuştur.

Ayrıca araştırmamızda bazı varsayımlardan hareket edilmiştir. Öncelikle, tüm cevaplayıcıların ankette yer alan ifadeleri aynı şekilde algıladıkları, kullanılan anket yönteminin bilgi toplamada en iyi araç olduğu ve de uygulanan istatistik tekniklerin, istenen sonuçlara ulaşmada yeterli oldukları varsayılmıştır.



## VII. ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ VE VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmada, sendikalara ve onların faaliyetlerine ilişkin tutum ve görüşleri, çeşitli tutum boyutunda ölçen yirmiiki adet değişken(bağımlı değişkenler) yer almaktadır. Bu değişkenler(Y1...Y22), olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşmakta ve konuyla ilgili tutum boyutlarını göstermektedir.

Ayrıca ankette, bireylerin kişisel ve de çalıştıkları firmaya ilişkin farklı özellikleri belirlemeye yönelik onbir tane durum değişkeni(bağımsız değişkenler) yer almış olup, bunlardan dokuz tanesi analizlere dahil edilmiştir. Bu değişkenlerden biri, gerekli görülmediğinden, diğeri ise, yeterli sayıda uygun veri sağlanamadığı için elimine edilerek, analizlerde yer almamışlardır.

Araştırmamızda, veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Anketteki tutum değişkenlerinin(bağımlı değişkenler) ölçümü için, beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu değişkenlerle ilgili ifadelerin cevap seçenekleri 1 ile 5 arasında değişmekte olup, "5" en olumlu tutum boyutunu, "1" ise, en olumsuz tutum boyutunu ifade etmektedir. Olumlu ifadelerde; Tamamen Katılıyorum=5; Katılıyorum=4; Fikrim Yok=3; Katılmıyorum=2; Kesinlikle Katılmıyorum=1 şeklinde; olumsuz ifadelerde ise, Tamamen Katılıyorum=1; Katılıyorum=2; Fikrim Yok=3; Katılmıyorum=4; Kesinlikle Katılmıyorum=5, şeklinde puanlanmıştır.

## VIII.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu araştırmada, amaca uygun olarak test edilmek üzere geliştirilmiş bazı hipotezler mevcuttur. Bunlar şu şekilde belirtilebilir:

- Yöneticilik eğitimi alan bireylerin, sendikalara ve onların faaliyetlerine ilişkin tutum ve görüşleri genel olarak olumludur.
- Yöneticilik eğitimi gören bireylerin, cinsiyetlerine göre; sendikalarla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Yöneticilik eğitimi gören bireylerin, eğitim gördükleri alana göre; sendikalarla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Yöneticilik eğitimi gören bireylerin, bir işte çalışıp çalışmadıklarına göre; sendikalarla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Yöneticilik eğitimi görenlerin, iş tecrübelerine göre; sendikalarla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- Yöneticilik eğitimi gören bireylerin, iş ünvanlarına göre; sendikalarla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Bireylerin, firmalarının faaliyet gösterdikleri sektöre(sanayi, hizmet)göre; sendikalarla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Bireylerin, özel yada kamu kuruluşunda çalışıyor olmaları ile; sendikalarla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Bireylerin, çalıştıkları firmanın büyüklük derecesine bağlı olarak, sendikalar konusundaki görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- Bireylerin çalıştıkları işyerinde, sendikanın bulunup, bulunmamasına bağlı olarak; sendikalarla ilgili görüşleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

## **IX.ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİK TEKNİKLER**

### **1.FREKANS DAĞILIMLARI**

Bu araştırmada, firma ve kişisel durum değişkenleri ve tutum değişkenleriyle ilgili veriler kullanılarak, bilgisayar paket programı aracılığı ile (bireylerin hangi sıklıkla, değişkenlerin, hangi şıklarında bulunduğunu gösteren) frekans dağılım tabloları elde edilmiştir. Ancak bu yazıda, tutum değişkenlerine ilişkin tablo ve yorumlar yer almamış, bunlarla ilgili sadece genel bir değerlendirme yapılmıştır. Amacımıza uygun olarak, makale içinde, ayırma analizinden elde edilen sonuçların denetlenmesi açısından, firma ve kişisel durum değişkenlerine ilişkin tabloların, yorumuna yer verilmiştir.

### **2.GÜVENİLİRLİK ANALİZİ**

Bu çalışmada, ne ölçüde güvenilir bir ölçüm gerçekleştirdiğini saptamak için, güvenilirlik analizi yapılmış ve de standardize edilmemiş ve standardize edilmiş Cronbach Alpha değeri (güvenilirlik katsayısı) hesaplanmıştır.

### **3. AYIRMA(DİSKRİMİNANT) ANALİZİ**

Ayırma((Diskriminant) analizi, iki veya daha fazla sayıdaki grubun farklılığı ile ilgilenen çok değişkenli ilgi(bağımlılık) analizi olarak tanımlanabilir (*Kurtuluş 1996, s. 467*).

Günümüzde çok çeşitli kullanım alanları bulunan ayırma analizi tekniği, iki amaçla kullanılmaktadır. Bu amaçlardan ilki; çeşitli ortak özellikleri olan bireylerin, bu özelliklerine göre, ait oldukları gruplar arasında çeşitli değişkenler açısından anlamlı bir fark olup, olmadığını belirlemesidir. İkincisi ise; bireylerden elde edilen çok değişkenli bilgilere göre, analiz öncesi tanımlanmış gruplardan birine ait olduğu bilinen bireylerin, ait oldukları bu gruplara doğru olarak atanması, yani sınıflandırılmasıdır (Çakmak, 1992, s.11 ve 16).

Araştırmada ayırma analizi her iki amaç için de kullanılmıştır. Burada hem bireylerin, sendikalar konusundaki görüşlerinin, kendilerine ya da çalıştıkları firmaya ait olan bazı özelliklere göre, anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığı test edilmiş, hem de bireylerin, verilerden elde edilen bilgilerle, doğru gruba atanıp atanmadıkları, saptanmaya çalışılmıştır.

## X. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

### 1. FREKANS DAĞILIMLARININ SONUÇLARI

Araştırmanın ilk bulgularını frekans dağılım tabloları oluşturmaktadır. Ancak burada, makalenin amacına uygun olarak sadece firma ve kişisel durum değişkenleri ile ilgili tabloların yorumlarının yer alacağı, yukarıda belirtilmiş bulunmaktadır.

Şimdi ankete katılan yöneticilik eğitimi gören bireylerin, kişisel ve firmaya özgü durumları itibariyle nasıl dağıldıklarını, elde edilen tablolara bakarak yorumlamaya çalışalım.

Frekans dağılımları sonuçlarına göre; cinsiyet itibariyle, ankete katılanların, 40'ın kadın, 68'inin ise erkek olduğu belirlenmiştir. Bu bireylerin, 23'ü işletme veya iktisat, 58'i mühendislik, 27'si ise diğer meslek gruplarında eğitim almışlardır. 108 kişinin, 89'u halen bir işte çalışmakta, 19'u ise şu anda çalışmamaktadır. Çalışan 89 kişi ise, iş deneyimleri itibariyle; bir yıldan az=8 kişi, 1-5 yıl arası=42 kişi, 5 yıl ve daha fazla=39 kişi şeklinde bir dağılım göstermektedir. Yine ankete katılan ve çalışanların 40'ı memur, 17'si şef, 37'si ise müdür olarak görev yapmaktadır. 89 kişinin 54'ü sanayii, 35'i ise hizmet sektöründe çalışmaktadır. Ayrıca bu kişilerin 7'si kamu, 82'si ise özel kuruluş çalışanıdır. Yine 89 kişinin 21'i, 1-100 arası; 20'si, 101-300 arası; 13'ü, 301-500 arası ve 35'i de, 500'den fazla işçi çalıştıran kuruluşlarda çalışmaktadır. Ve son olarak, 89 kişiden 25'inin çalıştığı

işyerlerinde sendika faaliyet göstermekte, 64'ünde ise sendika faaliyet göstermemektedir.

Daha önce, tutum değişkenleri(Y1...Y22) ile ilgili tablo ve yorumların burada yer almayacağını

belirtmiştik. Ancak bu değişkenlere ilişkin ortalamalardan hareket ederek, genel tutum puanına baktığımızda, yöneticilik eğitimi alan bireylerin, genel tutum puanı ortalamalarının 2,98 (medyan:3.00 ve mod:3.00) olduğu görülmektedir. "5" puanın en olumlu, "1" puanın ise en olumsuz tutumu beirttiği bu ölçekte bireyler, kayıtsızlık seçeneğini ifade eden "3" puanın etrafında toplanmaktadır. Bu sonuç bize bireylerin sendikalarla ilgili görüşlerinin genel olarak, ne olumlu ne de olumsuz olduğunu ifade etmektedir. Ancak bu sonucun bir başka yorumu; bireylerin ilgili tutum boyutlarının aşağı yukarı yarısında olumlu, diğer yarısında ise, olumsuz tutum ve düşünceye sahip olabildikleri veya bireylerin bir kısmı kayıtsız kalmakla birlikte, diğerlerinde olumlu ve olumsuz düşünenlerin oranının tamamen ya da yaklaşık olarak aynı olduğudur. Ve bu durum, genel sonucu nötr hale getirerek, bireylerin hemen hemen sendikalarla ilgili tüm tutum boyutlarında kayıtsızlık kaldıkları düşüncesine bizi yöneltebilir.

## 2.GÜVENİLİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

Toplam yirmiiki tane tutum değişkeniyle elde edilen verilerin, iç tutarlılığı açısından denetimini yapmak, yani bireylerin çeşitli tutum boyutlarındaki görüşlerinin tutarlı olup, olmadığını saptamak için güvenilirlik analizi yapılmıştır (Fırat 1996, s.62). Bu analiz sonucunda hesaplanan Cronbach Alpha değeri 0.6335 ve standardize edilmiş Cronbach Alpha değeri ise, 0,6198, yani yaklaşık 0.62 olarak bulunmuştur.

Bu değer tam güvenilirlik olarak nitelendirilen 1'00'e (Fırat 1996, s.32) yakın kabul edilebilir. Böylece standardize edilmiş Cronbach Alpha değerine bakarak, anketin yeterli ölçüde güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

Daha ayrıntılı hesaplamalar yapılarak, güvenilirliği %28 oranında bozan değişkenlerin tesbiti ve bunların elimine edilerek, daha yüksek güvenilirlik sağlanması olanaklıdır (Fırat 1996, s.62). Ancak buradaki Alpha değeri benzer araştırmalar için yeterli görüldüğünden, bu elemeye gerek duyulmamıştır.

### 3. AYIRMA ANALİZİ SONUÇLARI

Ayırma analizinde, Cinsiyete(S1), Eğitim gördüğü alana (S2), Bir işte çalışıp çalışmadığına (S3), İş tecrübesine (S4), İş ünvanına (müdür, şef, memur(S5)), Çalıştığı sektöre (sanayi, hizmet (S6)), Çalıştığı kuruluşa (kamu, özel (S7)), Toplam çalışan sayısına (S8) ve Kurulda sendikanın faaliyet gösterip, göstermediğine göre (S9); bu analiz öncesinde, farklı gruplara atanan bireylerin, sendikalara ilişkin görüşleriyle ilgili olarak, ait oldukları gruplar arasında anlamlı bir fark olup, olmadığı, şayet fark var ise, buna en çok hangi tutum boyutunun ya da boyutlarının(değişkenlerin) neden olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

Ayırma analizi çerçevesinde, öncelikle Fisher lineer diskriminant fonksiyonları, sonra bunları indirgemek amacıyla kanonik diskriminant(ayırma) fonksiyonları elde edilmiştir (Fırat 1996, s.56 ve 60)

Tablo 1:Kanonikal Ayırma Fonksiyonu(S3)

#### Özdeğerler

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif:%	Kanonikal Korelasyon
1	0.071	100.0	100.0	0.258

#### Wilks' Lambda

Fonksiyonun Testi	Wilk's Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	0.933	6.548	22	0.999

Tablo 2: Kanonikal Ayırma Fonksiyonu(S5)

#### Özdeğerler

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif:%	Kanonikal Korelasyon
1	0.446	74.8	74.8	0.555
2	0.150	25.2	100.0	0.361

#### Wilks' Lambda

Fonksiyonların Testi	Wilks' Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1'den 2'ye	0.601	38.410	44	0.709
2	0.870	10.554	21	0.971

**Tablo 3: Kanonikal Ayırma Fonksiyonu(S6)****Özdeğerler**

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.355	100.0	100.0	0.512

**Wilks' Lambda**

Fonksiyonun Testi	Wilk's Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	0.738	23.115	22	0.395

**Tablo 4: Kanonikal Ayırma Fonksiyonu(S8)****Özdeğerler**

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.443	51.0	51.0	0.554
2	0.293	33.7	84.8	0.476
3	0.132	15.2	100.0	0.342

**Wilks' Lambda**

Fonksiyonların Testi	Wilks' Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1'den 2'ye	0.473	56.089	66	0.803
2'den 3'e	0.683	28.577	42	0.943
3	0.883	9.309	20	0.979

Şimdi bu fonksiyonların tablolarına bakarak, nasıl yorumlanacaklarını görmeye çalışalım.

Buradaki iki ayrı tablodan ilki; söz konusu değişkenden elde edilen kanonik ayırma fonksiyonlarını, ikincisi ise; Wilk's Lambda değerini (anlamlılık arttıkça bu değer küçülmektedir (Fırat 1996, s.77) )ve belli bir serbestlik derecesinde Ki-kare değerinin önceden kabul edilen güven sınırında(sig:0.05) anlamlı olup olmadığını belirtmekte, yani fonksiyonları test etmekte ve ayırma özelliği olup olmadığını bize göstermektedir. İlk tabloda, ayırma özelliği olan fonksiyonların ayırma gücü, kanonikal

korelasyon katsayılarına, varyanslarına ve de özdeğerlerine bakarak görülebilmektedir. Kanonikal korelasyon katsayısı 1'e en yakın olan, toplam varyansın (%100'ün) önemli bir kısmını açıklayan özdeğerler, büyükten küçüğe doğru sıralandığında, özdeğeri en büyük olan fonksiyonun ayırma gücünün en fazla olduğunu belirtmek (Çakmak 1992 s.28) mümkündür.

Bu fonksiyon değerlerine göre, gruplar arasında anlamlı görüş farklılıklarının görüldüğü kişisel yada firma durum değişkenleri, bireyleri cinsiyetlerine göre gruplayan S1, eğitim gördükleri alana göre gruplayan S2, iş tecrübesine göre gruplayan S4, çalıştığı kurumun kamu veya özel olmasına göre gruplayan S7 ve de çalıştıkları kurumda sendikanın faaliyet gösterip, göstermemesine göre gruplayan S9 değişkenleridir. (Bu değişkenlere ait kanonik ayırma fonksiyonlarının tabloları aşağıda yer almaktadır. Bkz: S1 için tablo 5, S2 için tablo 9, S4 için tablo 13, S7 için tablo 16 ve S9 için tablo 20) Başka bir ifade ile, bireylerin sendikalar ile ilgili görüş ve düşünceleri; cinsiyetlerine, eğitim gördükleri alana, iş deneyim sürelerine, kamu veya özel sektörde çalışmalarına ve kurumlarında sendikanın faaliyette bulunup, bulunmadığına göre farklılaşmaktadır. Ve bireylerin bir işte çalışıp, çalışmadıklarına(S3), iş ünvanlarına(S5), çalıştıkları sektöre(S6) ve de işletmelerinin işçi sayısı bakımından, büyüklüğüne(S8) göre; sendikalarla ilgili görüş ve tutumları farklılaşmamaktadır. Yukarıda, bireylerin, sendikalara ilişkin görüş farklılıklarının olmadığı, değişkenlere( kişisel ya da firma durum değişkenleri) ait kanonik ayırma fonksiyonları yer almaktadır(bkz:tablo 1, tablo 2, tablo 3, tablo 4). Görüş farklılıklarının olduğu değişkenlere ait fonksiyonlar ise, herbirini tek tek açıklarken verileceği için, burada yer almamıştır. Bu tablolardan görülebileceği gibi; S 3 değişkenine ait, kanonik ayırma fonksiyonunun anlamlılık düzeyi (sig) 0.999, S5 değişkenine ait olan fonksiyonların anlamlılık düzeyleri, 0.709 ve 0.971, S6 değişkenine ait olanın 0.395 ve de S8 değişkeninden elde edilen 3 ayırma fonksiyonunun anlamlılık düzeyleri ise; 0.803, 0, 943 ve 0.979'dur. Bu değerlerin tümü, 0.05'den büyük oldukları için, söz konusu değişkenlerden elde edilen fonksiyonların ayırma güçleri yoktur. Bir başka değişle, bireylerin sendikalarla ilgili görüş ve tutumları; bir işte çalışıp, çalışmamalarına(S3), iş ünvanlarına(S5), çalıştıkları sektöre(S6) ve de çalıştıkları işletmenin işçi sayısı bazında, büyüklüğüne (S8) göre farklılaşmamaktadır. Yani bireylerin bu özelliklerinin farklı olması, sendikalarla ilgili farklı tutum ve görüşlere sahip olmalarına sebebiyet vermemektedir.

## CİNSİYETE (S 1) GÖRE AYIRMA ANALİZİ SONUÇLARI

Ankete katılan bireyleri, cinsiyetlerine göre ayıran S1 değişkenine ait kanonik diskriminant fonksiyonu tablolarına bakıldığında(bkz:tablo 5); iki farklı grup için(kadın, erkek) tek bir ayırma fonksiyonu elde edildiği görülmektedir. Burada Wilks'Lambda değeri 1'den oldukça düşük ve fonksiyonun anlamlılık düzeyi 0.030'dur.(sig:0.030<0.05, araştırmamızdaki verileri değerlendirirken, bu sınır 0.05 olarak benimsenmiştir.) Bir başka değişle; hesaplanan Ki-Kare(X2) değeri 0.0.5 güven sınırında, (hatta 0.03 güven sınırında) kabul edilmektedir. Bu da bize, bireylerin sendikalarla ilişkin görüşlerinin, kadın veya erkek olmalarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını (yani aralarındaki görüş farklarının tesadüflere atfedilmeyecek boyutta olduğunu) göstermektedir. Diğer bir ifade ile; kadınların ve erkeklerin, sendikalar hakkındaki görüşleri, cinsiyet farklılıklarına bağlanacak şekilde birbirinden ayrılmaktadır. Bu fonksiyonun, kanonikal korelasyon katsayısı 0.562 ve özdeğeri 0.4.61'dir. Bu değerlerin fazla yüksek olmaması, ankete katılan örnek(birey) sayısı veya standart hatalardan kaynaklanabilir.

**Tablo 5: Kanonikal Ayırma Fonksiyonu (S1)**

### Özdeğerler

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.461	100.0	100.0	0.562

### Wilks' Lambda

Fonksiyonun Testi	Wilk's Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	0.684	36.043	22	0.030

Yukarıda da belirtildiği gibi ayırma analizi bize, gruplar arasındaki görüş(tutum) farklılıklarını göstermekle birlikte, bu farklılıkların en çok hangi tutum(görüş) boyutunda/boyutlarında yoğunlaştığını da verebilmektedir. Görüş farklılıklarının en çok hangi değişkenlerde(tutum boyutlarında) olduğunu görebilmek için, bu analizde elde edilen cinsiyet değişkenine ait yapısal matris tablosu şu şekilde yorumlanabilir.



	Fonksiyon 1
Y 4	0.568
Y 17	-0.377
Y 7	0.331
Y 6	0.316
Y 18	0.313
Y 3	-0.289
Y 20	0.265
Y 12	0.205
Y 9	0.200
Y 14	0.194
Y 5	0.188
Y 15	-0.182
Y 1	0.171
Y 21	0.167
Y 19	0.134
Y 10	-0.096
Y 11	0.094
Y 2	0.037
Y 16	0.027
Y 13	0.020
Y 8	-0.009
Y 22	0.009

**Tablo 6: Yapısal Matris Tablosu(SI)**

Bu tabloda görülen(bkz:tablo 6) en yüksek katsayıya sahip değişken Y4'dür. Bunu sırasıyla; Y 17, Y7, Y6, Y18 ve Y3 değişkenleri izlemektedir. Sözkonusu değişkenlerin Wilks'Lambda ve F testi sonuçlarının denetimi yapıldığında, hepsinin 0.05 güven sınırında yani % 95 ihtimalle anlamlılık ifade ettiği görülmektedir (Y4 için sig:0.000, Y17 için sig:0.010, Y7 için 0.022, Y6 için 0.029, Y18 için 0.031 ve Y3 için sig:0.046'dır. bkz: tablo 6). Yapısal matris tablosunda, bu değişkenlerden sonra, en yüksek katsayıya sahip olan Y20 değişkeni, anlamlılık düzeyi 0.05'in üzerinde olduğu için(sig:0.067>0.05) Wilks'Lambda ve F testi denetiminden geçememiştir(bkz:tablo 7). Bu nedenle Y20 ve katsayıları daha düşük olan ve denetimden geçemeyen diğer değişkenler, yeterli ayırım gücüne sahip olmadıkları için incelemeye alınmamışlardır.

Tablo 7 : Wilk's Lambda ve F testi

Değişkenler	Wilks' Lambda	F Testi	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Düzeyi
Y 4	0.870	15.787	1	106	0.000
Y 17	0.938	6.951	1	106	0.010
Y 7	0.952	5.365	1	106	0.022
Y 6	0.956	4.898	1	106	0.029
Y 18	0.957	4.798	1	106	0.031
Y 3	0.963	4.078	1	106	0.046

Bireylerin cinsiyetlerine göre, en çok farklılaştığı tutum boyutlarını ifade eden, Y4, Y17, Y7, Y6, Y18, Y3 değişkenlerine ait iki farklı grubun ortalama tutum puanlarını gösteren tablo aşağıda yer almaktadır.(bkz:tablo 8) Bu tabloya bakıldığında, yukarıdaki değişkenlere ait iki grubun(kadın, erkek)ortalama tutum puanlarının farklı olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Değişkenlere ait ortalama tutum puanları(S1)

Değişkenler	Kadın	Erkek
Y 4	3.45	2.54
Y 17	3.20	3.72
Y 7	2.35	1.84
Y 6	2.75	2.25
Y 18	2.40	2.04
Y 3	4.28	4.56

Tablo 8'i incelediğimizde; genelde erkeklerin(ort.tut.puanı:3.45), grevlerin nedenini kısmen sendikal taleplerin çokluğuna bağladıkları(Y4), kadınların sa,(ort.tut.puanı:2.54) bu düşünceye pek katılmadıkları görülmektedir.

Y17 değişkenine ait ortalama tutum puanlarına bakıldığında ise, bu kez erkeklerin (ort.tut.puanı:3.72), kadınlara(ort.tutu.puanı:3.20) göre, bu tutum boyutunda daha olumlu düşündükleri görülmektedir. Yani, sendikaların

kendi varlıklarının tanınması ve korunması konusu üzerinde önemle durdukları görüşüne, erkekler, kadınlardan daha fazla katılmışlardır.

Tablo 8'i incelemeye devam ettiğimizde ise, hem kadınların, hem de erkeklerin, grevlerin bazı olumsuz etkileri olduğu düşüncesinde olduklarını(Y7), ancak bu düşüncüyü, erkeklerin, (ort.tut.puanı:1.84), kadınlardan(ort.tut.puanı:2.35) daha çok benimsedikleri söylenebilir.

Sendikaların ücret dışındaki konulara önem vermedikleri(Y6) görüşüne, erkeklerde(ort.tut.puanı:2.25), kadınlara(ort.tut.puanı:2.75) göre daha çok katılım olmuştur. Yani erkekler bu olumsuz görüşe daha çok katılarak, kadınlardan daha olumsuz düşündüklerini ortaya koymuşlardır.

Tablo 8'de görülen ve Y18 değişkeninde ifade edilen sendikaların değişime (başta küreselleşme olmak üzere) ayak uyduramamalarının, onlara olan ilgiyi azalttığı düşüncesine, iki grupta genelde katılmakla birlikte, erkekler(ort.tut.puanı:2.04) kadınlardan(ort.tut.puanı:2.40) çok katılarak, bu konuda daha olumsuz bir tutum sergilemişlerdir.

Y3 değişkeninde yer alan, sendikaların grevden önce uzlaşma yollarını denemesi gerektiği görüşüne, her iki grupta genelde katılarak, bu konuda olumlu tutum sergilemişlerdir. Ancak bu görüşe erkeklerin(ort.tut.puanı:4.56), kadınlara(ort.tut.puanı:4.28) göre, daha güçlü bir katılım gerçekleştirdikleri, ortalama tutum puanlarından izlenebilmektedir.

## **EĞİTİM GÖRDÜKLERİ ALANA GÖRE (S2) AYIRMA ANALİZİ SONUÇLARI**

Bireyleri eğitim gördükleri alana göre ayıran, S2 değişkenine ait kanonik diskriminant(ayırma) fonksiyonu tablolarına bakıldığında(bkz:tablo 9), üç farklı grup için iki tane ayırma fonksiyonu elde edildiği görülmektedir. 1. ayırma fonksiyonunun ayırma gücü, diğerinden daha yüksektir. Yani işletme ve iktisatçılarla, mühendisler arasındaki görüş farkları, diğer meslek grubundakilerle, bu iki grup arasındaki farklardan daha fazladır. Ayırıcı değişkenlere ilişkin, bu grupların ortalama tutum puanları incelendiğinde, bu farklar daha iyi anlaşılacaktır. Özdeğeri 0.678 olan bu fonksiyon, toplam varyansın %73,8'ini temsil etmekte olup, kanonikal korelasyon katsayısı 0.6.31'dir. Bu değerlerin biraz düşük olmalarına rağmen, fonksiyonunun

0.009 güven sınırında anlamlı olması, ayırıcı özelliği olduğunun yeterli bir göstergesidir.

**Tablo 9: Kanonikal Ayırma Fonksiyonu(S2)**

**Özdeğerler**

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif:%	Kanonikal Korelasyon
1	0.678	73.8	73.8	0.636
2	0.241	26.2	100.0	0.441

**Wilks' Lambda**

Fonksiyonların Testi	Wilks' Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1'den 2'ye	0.480	69.322	44	0.009
2	0.806	20.389	21	0.497

Yukarıdaki açıklamalarımızı özetleyecek olursak, bireylerin sendikalarla ilişkili görüşleri eğitim gördükleri alana bağlı olarak, tesadüflere atfedilmeyecek kadar (anlamlı olarak) farklılaştığını söylemek mümkündür.

Şimdi ise; bu farklılığa en çok hangi değişkenlerin etki yaptığını, yani bireylerin görüşlerinin en fazla hangi tutum boyutunda/boyutlarında farklılaştığını görebilmek için, yapısal matris tablosunu incelemeye çalışalım (bkz:tablo 10). Bu tabloya bakıldığında; değişkenlerin katsayılarının en büyükten en küçüğe doğru sıralandığı görülmektedir.

Katsayısı en büyük olan değişken, ayırma özelliği en fazla olan değişken olarak kabul edildiğine göre; tablodaki değerleri şöyle yorumlamak mümkündür. Buradaki I. ayırma fonksiyonunda, hem katsayısı görece olarak en yüksek olup, hem de Wilks' Lambda ve F testi denetiminden geçen değişkenler Y3 (sig:0.000<0.05), Y4 (sig:0.030<0.05), Y6 (sig:0.040<0.05) ve Y9 (0.034<0.05) dur (bkz:tablo 11).

Tablo 10:Yapısal Matris Tablosu(S2)

	Fonksiyon 1	Fonksiyon 2
Y 3	0.521*	0.024
Y 4	-0.0315*	-0.085
Y 6	-0.303*	-0.054
Y 9	-0.272*	0.263
Y 17	0.220*	0.162
Y 13	0.191*	-0.012
Y 16	0.160*	-0.156
Y 20	-0.152*	-0.130
Y 8	0.140*	0.114
Y 5	-0.104*	-0.036
Y 10	-0.080*	-0.064
Y 15	-0.050*	-0.027
Y 14	0.100	-0.426*
Y 12	0.159	0.347*
Y 21	-0.152	-0.227*
Y 11	0.115	-0.208*
Y 1	-0.106	0.185*
Y 19	-0.049	-0.142*
Y 2	-0.005	0.131*
Y 22	-0.001	0.083*
Y 7	-0.055	-0.081*
Y 18	0.056	-0.073*

Tablo 11: Wilks' Lambda ve F Testi

Değişkenler	Wilks' Lambda	F Testi	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Düzeyi
Y 3	0.844	9.668	2	105	0.000
Y 4	0.935	3.627	2	105	0.030
Y 9	0.937	3.506	2	105	0.034
Y 6	0.941	3.313	2	105	0.040

Kanonik ayırma fonksiyonu tablosuna tekrar bakıldığında(bkz:tablo 9), elde edilen II. ayırma fonksiyonunun anlamlılık düzeyinin 0.497 olduğu görülmektedir. Yani hesaplanan Ki-kare(X<sup>2</sup>) değeri 0.05 güven sınırında kabul görmemiştir(sig:0. 497>0.05). Dolayısıyla bu fonksiyonun 0.05 güven

sınırında ayırma özelliği mevcut değildir. Bu fonksiyonda yer alan, yapısal matris tablosundaki katsayıları nispeten yüksek(\* işaretli olanlar) olan değişkenlere ait, bireylerin ortalama tutum puanları arasındaki farklar anlamlı değildir(yani tesadüflere atfedilebilir niteliktedir). Ayrıca bu değişkenler Wilks' Lambda ve F testi denetiminden de geçememişlerdir. Bu fonksiyonun kanonik korelasyon katsayısının(0.441) ve özdeğerinin (0.241) düşük olması da, yukarıda söylenenleri doğrulamaktadır.

Bireylerin eğitim gördükleri alana göre, sendikalarla ilgili görüşlerinin en çok farklılaştığı tutum boyutlarını içeren Y3, Y4, Y9, ve Y6 değişkenlerine ait gruplara göre ortalama tutum puanlarını gösteren tablo aşağıda yer almaktadır(bkz:tablo 12).

**Tablo 12: Değişkenlerin ortalama tutum puanları (S2)**

Değişkenler	İşletmeciler veya İktisatçılar	Mühendisler	Diğer Meslek Grubundakiler
Y 3	3.96	4.67	4.41
Y 4	3.39	2.62	3.00
Y 9	3.65	3.12	3.04
Y 6	2.91	2.21	2.52

Bu tablo incelendiğinde; I. ayırma fonksiyonunun ayırdığı, işletmeciler-iktisatçılar ile, mühendisler arasındaki ayırıcı değişkenlere ait ortalama tutum puanlarına ilişkin farkların daha fazla olduğu görülmektedir. Tabloyu(bkz:tablo 12) daha ayrıntılı şekilde yorumlamak gerekirse şöyle denilebilir.

Y3 değişkeni ile ifade edilen,"sendikaların grevden önce, uzlaştırma yollarını denemesi gerektiği görüşüne, tüm meslek grupları katılmakla birlikte, bu ifadeye en güçlü katılım mühendislerden gelmiştir. Mühendisleri(ort.tut.puanı:4.67), diğer meslek grubundakiler (ort.tut.puanı:4.41) ve işletmeciler – iktisatçılar (ort.tutu. puanı: 3.96) izlemektedir (bkz:tablo 12).

Ayrıca mühendisler genelde,(ort.tut.puanı:2.62) grevlerin nedenini kısmen sendikal taleplerin çokluğuna bağlamakta(Y4), işletme ve iktisatçılar ise, (ort.tut.puanı:3.39)bu görüşü pek fazla benimsememektedirler. Diğer meslek grubunda olanların sa(ort.tut.puanı:3.00), bu tutum boyutunda kayıtsız

kaldıkları veya bir kısmı kayıtsız kalırken, bu görüşü benimseyenlerle, benimsemeyenlerin yaklaşık aynı oranda oldukları söylenebilir. Bundan sonra değişkenlerin ortalama tutum puanlarına ilişkin yapılan yorumlarda, tutumların kayıtsızlık noktasında toplandığı belirtildiği zaman, bu alternatif yorumunda göz önünde bulundurulması, kanımızca konunun anlaşılması açısından daha iyi olacaktır.

Ayrıca, işletme ve iktisatçılar genelde(ört.tut.puanı:3.64), grevlerin nedenini, kısmen işverenlerin tutumlarına(makul talepleri geri çevirmeleri) bağlamaktadırlar(Y9)(ort.tut.puanı:3.65), mühendisler(ort.tut.puanı:3.12) ve diğer meslek grubundakiler(ort.tut.puanı:3.04) ise bu konudaki görüşlerini, katılmamaya daha yakın bir kayıtsız tutum üzerinde yoğunlaştırmışlardır.

Sendikaların ücret dışındaki konulara, yeterli ölçüde önem vermedikleri görüşüne(Y6) ise, en fazla mühendisler katılmış(ort.tut.puanı:2.21) ve bu konudaki olumsuz tutumlarını ortaya koymuşlardır. Diğer meslek grubundakiler, kısmen bu görüşe katılmış(ort.tut.puanı:2.52), işletmeciler-iktisatçılar(ort.tut.puanı:2.91) ise kayıtsızlık noktasında görüşlerini yoğunlaştırmışlardır.

## **İŞ DENEYİMİNE (S4) GÖRE AYIRMA ANALİZİ SONUÇLARI**

Araştırmamızda, bireylerin iş deneyimleri açısından üç gruba ayrılmış oldukları yukarıda belirtilmiş bulunmaktadır. Bu değişken (S4) için elde edilen kanonik ayırma fonksiyonunda, iki ayırma fonksiyonu ortaya çıkmıştır. I. ayırma fonksiyonu, toplam varyansın % 65.1'ini açıklamakta olup, anlamlılık düzeyi 0.039'dur. Yani, hesaplanan Ki-kare(X<sup>2</sup>) değeri 0.039 güven sınırında kabul edilmekte ve bu da önceden belirlediğimiz 0.05 güven sınırı içinde kalmaktadır. Böylelikle, fonksiyonun ayırıcı gücü olduğunu saptanmış bulunmaktadır. Fonksiyonun Wilks'Lambda değeri de 1'den oldukça düşüktür( yukarıdaki bilgiler için; bkz: tablo 13).

Yukarıdaki bilgilere dayanarak bireylerin iş deneyim sürelerine göre, sendikalarla ilgili görüşlerinin % 95 ihtimalle(yani % 5 güven sınırları içinde) farklı olduğunu ve bu farkların tesadüflerden kaynaklanmadığını (sig:0.039<0.05, yani farklar anlamlı)) kabul etmek gerekir.

Tablo 13: Kanonikal Ayırma Fonksiyonu(S4)

## Özdeğerler

Fonksiyonlar	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.669	65.1	65.1	0.633
2	0.359	34.9	100.0	0.514

## Wilks' Lambda

Fonksiyonların Testi	Wilks' Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1'den 2'ye	0.441	61.868	44	0.039
2	0.736	23.185	21	0.334

Bu farklılığın, en fazla hangi tutum boyutunda/boyutlarında gerçekleştiğini (farklı bir değiş ile ayırıcı değişkenin/değişkenlerin tesbitini) görebilmek için yapısal matris tablosuna bakılması ve katsayısı en fazla olan değişkenlerin Wilks'Lambda ve F testi denetiminden geçmesi gerektiğini biliyoruz. Aşağıda yer alan bu tabloya bakıldığında(bkz:tablo 14); ilk değişkenin Y10 olduğunu görmekteyiz. Ancak en yüksek katsayıya sahip olan bu değişken dahi, Wilks'Lambda ve F testi denetiminden geçememektedir(bkz:tablo 15; Y10 için; sig:0.057>0.05). Görüldüğü gibi, değişkenin anlamlılık düzeyi, önceden belirlenen 0.05 güven sınırını aşmaktadır. Bu durumda bireylerin sendikalarla ilgili görüşlerinin, iş deneyimlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını(yani görüşler arasındaki farkların tesadüflerden kaynaklanmadığını) söylemek mümkün olmakta, ancak hangi değişken ya da değişkenlerin bu farklılığa en fazla katkı sağladığı görülememektedir. II. ayırma fonksiyonuna gelince; anlamlılık düzeyi 0.334 olan bu fonksiyonun(sig:0.334>0.05), ayırıcı özelliği olduğunu söylemek mümkün değildir. Toplam varyansın da sadece % 34.9'unu açıklayan bu fonksiyon, 0.05 güven sınırında kabul görmemektedir(bkz:tablo 13).



Tablo 14: Yapısal Matris Tablosu(S4)

	Fonksiyon 1	Fonksiyon 2
Y 12	-0.309*	-0.117
Y 9	0.286*	-0.034
Y 6	-0.253*	0.108
Y 20	0.225*	0.065
Y 8	-0.199*	0.166
Y 11	-0.136*	0.123
Y 7	-0.090*	0.028
Y 13	0.077*	0.017
Y10	-0.063	0.325*
Y 14	0.008	0.301*
Y 17	-0.020	0.296*
Y 15	0.089	0.262*
Y 21	0.185	-0.240*
Y 16	0.032	0.212*
Y 19	-0.024	-0.209*
Y 1	0.188	0.197*
Y 3	0.126	0.186*
Y 18	0.038	0.178*
Y 22	-0.062	-0.144*
Y 4	0.128	0.133*
Y 5	0.005	-0.125*
Y 2	-0.036	0.060*

Tablo 15: Wilks' Lambda ve F Testi(S4)

	Wilks' Lambda	F Testi	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Düzeyi
Y 1	0.936	2.961	2	86	0.057

### ÇALIŞTIĞI KURULUŞUN KAMU VEYA ÖZEL KURUKUŞ OLMASINA GÖRE(S7) AYIRMA ANALİZİ SONUÇLARI

Ankete katılan bireyleri kamu veya özel kuruluşlarda çalışmalarına göre ayıran S7 değişkenine ait kanonik diskriminant fonksiyonuna bakıldığında

(bkz:tablo 16); iki farklı grup için tek bir ayırma fonksiyonu elde edildiği görülmektedir. Fonksiyonun anlamlılık düzeyi 0.007'dir. Wilks' Lambda değeri de 1'den oldukça düşüktür. Burada Wilks' Lambda değerinin düşük olması ve anlamlılık düzeyinin 0.05' den oldukça küçük olması (sig:0.007<0.05), bu fonksiyonun ayırma gücü olduğunun göstergesidir. Bir başka ifade ile; bireylerin sendikalarla ilgili görüşleri, kamu ya da özel sektörde çalışmalarına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Ve de görüşler arasındaki farklılık tesadüflere atfedilmeyecek kadar büyüktür.

**Tablo 16: Kanonikal Ayırma Fonksiyonu(S7)**

**Özdeğerler**

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.725	100.0	100.0	0.648

**Wilks' Lambda**

Fonksiyonun Testi	Wilk's Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	0.580	41.446	22	0.007

Bilindiği gibi ayırma analizi bize, bireyler arasındaki farklılıkların en çok hangi değişkenlerde toplandığını, bir başka deyişle, bireylerin görüşlerinin en fazla hangi tutum boyutlarında farklılaştığını göstermektedir. Yapısal matris tablosuna baktığımızda, sırasıyla en yüksek katsayıya sahip olan ve de Wilks' Lambda ve F testi denetiminden geçen (bkz: tablo 17 ve 18) değişkenler Y22 (sig:0.002<0.05), Y4 (sig:0.005<0.05) Y5 (sig:0.031<0.05) ve Y17 (sig:0.047<0.05) değişkenleridir. Yani bunlar, iki farklı grubun görüşlerinin en çok ayrıldığı tutum boyutlarını ifade etmektedirler.

**Tablo 17: Yapısal Matris Tablosu(S7)**

	Fonksiyon 1
Y 22	0.395
Y 4	0.395
Y 5	0.277
Y 17	0.253
Y 12	-0.242
Y 2	-0.227
Y 6	0.210
Y 10	0.207
Y 3	0.193
Y 19	-0.150
Y 1	0.122
Y 15	-0.118
Y 16	-0.091
Y 8	-0.090
Y 14	0.071
Y 7	0.070
Y 9	-0.066
Y 11	-0.058
Y 18	0.048
Y 13	-0.029
Y 21	0.017
Y 20	-0.016

**Tablo 18: Wilks' Lambda ve F Testi(S7)**

	Wilks' Lambda	F Testi	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Düzeyi
Y 22	0.898	9.866	1	87	0.002
Y 4	0.912	8.421	1	87	0.005
Y 5	0.947	4.836	1	87	0.031
Y 17	0.956	4.044	1	87	0.047

Bu değişkenlere ait, kamu ve özel kuruluşlarda çalışan bireylerin, ayrı ayrı ortalama tutum puanlarının yer aldığı tablo aşağıda görölmektedir.(bkz:tablo 19)

**Tablo 19: Değişkenlerin ortalama tutum puanları(S7)**

Değişkenler	Kamu	Özel
Y 22	3.86	2.74
Y 4	4.14	2.82
Y 5	4.29	3.29
Y 17	4.29	3.46

Tablo 19’da gösterildiği gibi kamu kuruluşlarında çalışanlar, genelde kadınların çalışma hayatında sayılarının artmasının( sendikalarla fazla ilgilenmemelerinin bir sonucu olarak), sendikalara olan ilgiyi azalttığı(Y22) düşüncesinde(ort.tut.puanı:3.86) değillerdir. Özel sektörde çalışanların ise, bu görüşü biraz benimsemekle birlikte, genel olarak bu konuda kararsızlığa(kayıtsızlığa) yöneldikleri söylenebilir(ort.tut.puanı:2.74).

Ayrıca kamu kuruluşlarında çalışanlar, genellikle grevlerinin nedeninin, sendikal takeplerin çokluğundan kaynaklandığını(Y4) düşünmekte(ort.tut.puanı:4.14), özel sektörde çalışanların sa bu konudaki düşünceleri(ort.tut.puanı:2.82), bu görüşe katılmamaya daha yakın olarak, kayıtsızlık seçeneği üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Bunlardan başka, kamu kuruluşlarında çalışanlar, sendikalar olmasa, işçilerin şu andaki olanaklarına sahip olamayacaklarını(Y5) düşünmektedirler(ort.tut.puanı:4.29). Özel kuruluşlarda çalışanlar ise, bu düşünceye biraz katılmakla birlikte, görüşleri kararsızlık (kayıtsızlık) seçeneğine de yakındır(ort.tut.puanı:3.29).

Sendikaların kendi varlıklarının tanınması ve korunması ile ilgili konulara önem verdikleri(Y17) görüşüne, hem kamu sektöründe, hem de özel sektörde çalışanlar katılmakla birlikte, kamu da çalışanlar, diğerlerine göre bu görüşü çok daha fazla benimsemişlerdir.(kamuda çalışanların ort.tut.puanı:4.29; özelde çalışanların ort.tut.puanı:3.46)

## KURULUŞTA SENDİKANIN FAALİYET GÖSTERİP, GÖSTERMEDİĞİNE GÖRE (S9) AYIRMA ANALİZİ SONUÇLARI

Kuruluşta sendikanın faaliyette bulunup, bulunmadığını belirten S9 değişkeni ile ilgili kanonik ayırma fonksiyonunu gösteren tablolara bakıldığında(bkz:tablo 20), iki farklı grup( sendika faaliyette bulunuyor ve sendika faaliyette bulunmuyor) için tek bir kanonik ayırma fonksiyonu elde edildiği görülmektedir. Bu fonksiyonun Wilk's Lambda değerinin 1'den oldukça düşük olması ve de Ki-kare(X2) değerinin 0.05 güven sınırında kabul edilmesi (sig:0.006<0.05), kurumlarında sendikanın faaliyette bulunup, bulunmamasına göre,bireylerin sendikalarla ilgili görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğunu ve yani farklı görüşlerin tesadüflerden kaynaklanmadığını ortaya koymaktadır. Ayrıca fonksiyonun özdeğeri 0.743, kanonik korelasyon katsayısı ise 0.653'tür. Bu değerler pek yüksek olmamakla birlikte(çünkü değerler 1'00'a çok yakın değil), anlamlılık düzeyi bize fonksiyonun ayırma özelliği olduğunu göstermektedir.

Tablo 20: Kanonik Ayırma Fonksiyonu(S9)

### Özdeğerler

Fonksiyon	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %	Kanonikal Korelasyon
1	0.743	100.0	100.0	0.653

### Wilk's Lambda

Fonksiyonların Testi	Wilk's Lambda	Ki-Kare	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Düzeyi
1	0.574	42.246	22	0.006

Ancak bu farklılığın daha çok hangi değişkenler üzerinde yoğunlaştığını saptayabilmek için, yapısal matris tablosunu yorumlamak gerektiğini biliyoruz.

Yapısal matris tablosunda(bkz:tablo 21) her bir değişken için yapısal katsayılar yer almaktadır. Bu fonksiyonda en yüksek katsayıya , dolayısıyla en yüksek ayırma gücüne sahip olan değişkenler Y 10 ve Y 5'dir. Wilk's Lambda ve F testi denetimi yapıldığında ise; Y 10 değişkenin anlamlılık

düzeyi 0.001 (sig:0.001< 0.05), Y 5 değişkeninin anlamlılık düzeyi ise, 0.005'(sig:0.005<0.05)dir.

**Tablo 21:Yapısal Matris Tablosu(S9)**

	Fonksiyon 1
Y 10	-0.425
Y 5	-0.358
Y 1	-0.221
Y 3	0.210
Y 22	0.181
Y 16	0.171
Y 6	0.169
Y 20	0.168
Y 2	-0.167
Y 13	0.155
Y 14	0.139
Y 12	0.084
Y 8	0.080
Y 9	0.078
Y 17	-0.077
Y 4	-0.072
Y 11	0.055
Y 19	-0.037
Y 21	-0.031
Y 15	0.022
Y 7	-0.019
Y 18	0.007

**Tablo 22: Wilks' Lambda ve F testi(S9)**

	Wilks' Lambda	F değeri	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık Düzeyi
Y 10	0.882	11.670	1	87	0.001
Y 5	0.913	8.273	1	87	0.005

Y10 ve Y 5 değişkenlerinin gruplara göre ortalama tutum puanlarını incelediğimizde ise, ortaya aşağıda görülen tablo çıkmaktadır.

**Tablo 23:Değişkenlerin Ortalama Tutum Puanları(S9)**

Değişkenler	Sendika faaliyet gösteriyor	Sendika faaliyet Göstermiyor
Y 10	4.24	3.44
Y 5	3.92	3.16

Tablo 23'den görüldüğü üzere, sendikanın faaliyet gösterdiği yerlerde çalışan bireyler ile sendikanın faaliyet göstermediği yerlerde çalışan bireylerin, en fazla ayırıcı özelliği olan Y10 değişkenine ait ortalama tutum puanları arasında oldukça fark vardır. Sendikaların faaliyet gösterdiği işyerlerinde çalışanlar, grev hakkının mevcut olmasının, işçiler için önemli olduğu(Y10), düşünmektedirler(ort.tut.puanı:4.24). Sendikaların faaliyet göstermediği işyerlerinde çalışan kişiler ise bu düşüncüyü benimsemekle birlikte, benimseme oranları diğer gruptan daha azdır. (ort.tut.puanı: 3.44).

Yine sendikaların faaliyet gösterdiği işyerlerinde çalışanlar genelde, sendikalar olmasa işçilerin şu andaki olanaklara sahip olamayacaklarını düşünmekte(Y5)(ort.tut.puanı:3,92), sendikaların faaliyet göstermedikleri işyerlerinde çalışanlar ise, bu düşünceye biraz katılmakla birlikte, genelde kararsızlık(kayıtsızlık) seçeneğinde yoğunlaşmaktadırlar(ort.tut.puanı:3.12).

#### IV. SINIFLANDIRMA SONUÇLARI

Buraya kadar yaptığımız açıklamalarda bireylerin cinsiyetlerine, eğitim aldıkları alana, iş deneyimlerine, kamu ya da özel sektördeki işletmelerde çalışmalarına ve de çalıştıkları işletmede sendikanın faaliyet gösterip göstermediğine göre, sendikalarla ilgili görüşlerinin farklılaştığı ve bu farklılığın en çok hangi tutum boyutunda/boyutlarında olduğu saptanmış bulunmaktadır.

Daha önce ayırma analizini açıklarken, bu analizin iki amaçla kullanıldığı belirtilmiştir. Analizin ilk amacı olan, çeşitli özelliklerine göre gruplanmış bireylerin, belli faktörler açısından farklı olup, olmadıklarının tesbiti (*Çakmak 1992, s.16*) bir önceki kısımda gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

Bundan sonra ise sıra, ikinci amacın gerçekleştirilmesine yani bireylerin önceden çeşitli özelliklerine göre gruplanmadığı varsayılarak, bir bireyin araştırma sonuçlarından elde edilen verilere göre, hangi grubun üyesi olduğunun tahmin edilmesine gelmiştir. Bu tahmin de ancak sınıflandırma

analizi sonuçlarını elde edip (Çakmak, 1992, s.11), bunların değerlendirilmesiyle yapılabilir.

### CİNSİYET(S1) DEĞİŞKENİNE GÖRE SINIFLANDIRMA SONUÇLARI

Aşağıda yer alan tabloda(bkz:tablo 24) cinsiyet değişkenine ait sınıflandırma analizinin sonuçları yer almaktadır. Bu tablo bize sınıflandırma analizi sonucunda, bireylerin, onların yanıtlarından elde edilen veriler kullanılarak, cinsiyetleri itibariyle, gerçekte ait oldukları gruplara(orjinal gruplarına) ne ölçüde atandıklarını vermektedir. Bir diğer ifade ile tablo, sendikalara ilişkin görüşlerine göre, bireylerin kadın veya erkek olduklarının ne ölçüde doğru tahmin edildiğini göstermektedir. Sınıflandırma tablosuna baktığımızda, orjinal grupta yer alan 40 kadının 33'ünün; 68 erkeğin ise 48'inin bu analizle doğru tahmin edildiği görülmektedir. Tabloda da görüldüğü gibi, yüzde ile belirtilecek olursa, sınıflandırma sonucunda, kadınların % 82.5'i, erkeklerin ise % 70.6'sı, cinsiyetlerine göre gerçekte ait oldukları gruplara doğru olarak atanmıştır. Kadın, erkek bir arada düşünüldüğünde, toplam bireylerin % 75'inin, cinsiyetlerinin ne olduğu doğru olarak tahmin edilmiştir.

**Tablo 24: Sınıflandırma Sonuçları(S1)**

Cinsiyet (S1)		Tahmini Grup Üyeliği		
		Kadın	Erkek	Toplam
Orjinal Grup Üyeliği	Kadın	33	7	40
	Erkek	20	48	68
%	Kadın	82.5	17.5	100.0
	Erkek	29.4	70.6	100.0



## BİREYLERİN EĞİTİM GÖRDÜKLERİ ALANA GÖRE(S2) SINIFLANDIRMA SONUÇLARI

Aşağıda görülen tablo(bkz:tablo 25) bize bireyleri eğitim gördükleri alana göre, sınıflayan analizin sonuçlarını vermektedir. Burada da yine bireylerin sendikalarla ilgili görüşleri veri olarak kabul edilmiş ve bunların analizi sonucunda, eğitim gördükleri alanın ne ölçüde tahmin edilebildiği saptanmıştır. Diğer bir değişle; bu analizle sendikalarla ilgili görüşlerine göre, bireylerin hangi alanda eğitim gördüklerinin, ne ölçüde tahmin edilebildiği ortaya konulmuştur. Sınıflandırma tablosuna bakıldığında(bkz:tablo 25); orjinal grupta yer alan 23 işletmeci veya iktisatçının 18'inin, 58 mühendisin 37'sinin ve diğer meslek grubunda yer alan 27 kişiden 16'sının gruplarının doğru tahmin edildiği görülmektedir. Yüzde ile ifade etmek istersek, işletme ve iktisatçılar % 78.3, mühendisler % 63.8, diğer meslek grubundakiler ise % 59.3 oranında bu analizle ait oldukları gruplara atanmışlardır.Toplam olarak sa, bireylerin % 65.7'sinin, gerçekte ait oldukları grupların doğru tahmin edildiği görülmektedir.

Tablo 25: Sınıflandırma Sonuçları(S2)

Eğitim Gördükleri Alan(S2)	Tahmini Grup Üyeliği			Toplam
	İşletme ve İktisatçılar	Mühendisler	Diğerleri	
Orjinal Grup Üyeliği	İşletme ve İktisatçılar 18	Mühendisler 2	Diğerleri 3	23
	Mühendisler 3	Mühendisler 37	Diğerleri 18	58
	Diğerleri 3	Diğerleri 8	Diğerleri 16	27
%	İşletme ve İktisatçılar 78.3	Mühendisler 8.7	Diğerleri 13.0	100.0
	Mühendisler 5.2	Mühendisler 63.8	Diğerleri 31.0	100.0
	Diğerleri 11.1	Diğerleri 29.6	Diğerleri 59.3	100.0

## BİREYLERİ İŞ DENEYİMLERİNE GÖRE(S4) SINIFLANDIRMA SONUÇLARI

Ankete katılanların sendikalarla ilgili görüşlerine ilişkin veriler kullanıldığında, bireyleri iş deneyim sürelerine göre tahmin eden ve bu tahminin orjinal gruplara ne kadar uyduğunu gösteren sınıflandırma tablosu(bkz:tablo 26) aşağıda yer almaktadır. Tabloya baktığımızda, sınıflandırma analizi ile, iş deneyimi 1 yıldan az olan ve orjinal gruptaki 8 bireyin tümü %100 doğru tahmin edilmiştir. İş deneyimi 1-5 yıldan az olan 42 bireyin ise 34 tanesinin(yani %81'inin) deneyim süresi doğru tahmin edilerek ait oldukları gruba atanmışlardır. Tahmini grup üyeliğindeki en çok hata payı iş deneyim süresi 5 yıldan fazla olan bireyleri içeren grupta olmuştur. Burada 39 kişiden oluşan orjinal grubun yalnızca 22 tanesi(% 56.4'ü) ait oldukları gruba atanmışlardır. Önceden herhangi bir gruba atanmamış olan 19 kişinin ise, çalışmadıkları için iş deneyim süreleri yoktur. Bu nedenle de gruplanmamış bireyler olarak analizde yer almaktadırlar. Tüm grupları bir arada ele aldığımızda ise, toplam olarak orjinal gruplardaki bireylerin % 71.9'unun kendi gruplarına doğru olarak atandıkları görülmektedir.

**Tablo 26: Sınıflandırma Sonuçları(S4)**

İş Deneyimi (S4)		Tahmini Grup Üyeliği			Toplam
		1 yıldan az	1-5 yıldan az	5 yıl ve daha fazla	
Orjinal Grup Üyeliği	Bir yıldan az	8	0	0	8
	1-5 yıldan az	0	34	8	42
	5 yıl ve daha fazla	8	9	22	39
	Gruplanmamış bireyler	2	9	8	19
%	Bir yıldan az	100.0	0.0	0.0	100.0
	1-5 yıldan az	0.0	81.0	19.0	100.0
	5 yıl ve daha fazla	20.5	23.1	56.4	100.0
	Gruplanmamış Bireyler	10.5	47.4	42.1	100.0

## KURULUŞUN KAMU VEYA ÖZEL SEKTÖR DE OLMASINA GÖRE(S7) SINIFLANDIRMA SONUÇLARI

Aşağıda S7 değişkenine ait sınıflandırma sonuçları yer almaktadır(bkz:tablo 27). Burada da bireylerin sendikalara ilişkin görüşlerine göre, bir kamu veya özel sektör kuruluşunda çalışıp çalışmadıkları, onlardan alınan bilgiler değerlendirilerek tahmin edilmeye çalışılmıştır. Diğer bağımsız değişkenlere göre(S1, S2, S4, S9), sınıflandırma analizi, en çok bu değişkene ilişkin sınıflandırmada başarılı olmuştur.

Tablodan da görülebileceği gibi, orjinal grupta yer alan 7 kuruluşun 6'sının(% 85.7'sinin) kamu kuruluşu olduğu doğru olarak tahmin edilmiştir. Ayrıca 82 kuruluşunun 78'sinin(% 95'inin) özel kuruluş olduğu yine doğru tahmin edilerek bunlar, ait oldukları gruba atanmıştır. Toplam olarak baktığımızda ise, tüm orjinal gruplardakilerin % 94.4'ü ait oldukları gruplara doğru olarak atanmışlardır.

**Tablo 27: Sınıflandırma Sonuçları(S7)**

Kamu yada Özel Kuruluş Oıması(S7)	Tahmini Grup Üyeliği		Toplam	
	Kamu	Özel		
Orjinal Grup Üyeliği	Kamu Özel Gruplanmamış	6 4 3	1 78 16	7 82 19
%	Kamu Özel Gruplanmamış	85.7 4.9 15.8	14.3 95.1 84.2	100.0 100.0 100.0

## KURULUŞTA SENDİKALARIN FAALİYET GÖSTERİP, GÖSTERMEDİĞİNE GÖRE(S9) SINIFLANDIRMA SONUÇLARI

Aşağıdaki tabloda(bkz: tablo 28) S9 değişkeni için sınıflandırma analizinin sonuçları görülmektedir. Bu tablodaki sonuçlara baktığımızda, incelememiz

gereken husus yine, tahmini grup üyeliğinin, orjinal grup üyeliğine ne kadar yaklaştığıdır. Bir başka ifade ile; eldeki verilere göre bireylerin % kaçının, orjinal(esas) gruplarının hangisi olduğunun doğru olarak tahmin edilmesidir. Sonuçlara bakıldığında, sınıflandırma analizi bireylerden elde edilen sendikalara ilişkin görüşlerini belirten verileri kullanarak, esas olarak 25 kişi olan bireylerden 21 tanesinin sendikanın faaliyet gösterdiği bir işyerinde çalıştığını, doğru tahmin etmiştir. Yine, esas olarak 64 kişinin 55'inin çalıştığı işyerinde sendikanın faaliyet göstermediğini doğru tahmin etmiştir. Özetle; sınıflandırma sonucunda, orjinal grup üyelerinin % 85.4'ünün ait oldukları gruplar doğru tahmin edilmiş ve bireyler doğru gruplara atanmışlardır.

Tablo 28:Sınıflandırma Sonuçları(S9)

Sendika faaliyet gösteriyor mu? (S9)	Tahmini Grup Üyeliği		Toplam	
	Evet	Hayır		
Orjinal Grup Üyeliği	Evet	21	4	25
	Hayır	9	55	64
	Gruplan- mamış Olanlar	7	12	19
%	Evet	84.0	16.0	100.0
	Hayır	14.1	85.9	100.0
	Gruplan- mamış Olanlar	36.8	63.2	100.0

## SONUÇ

Bu çalışmada, yöneticilik eğitimi alan bireylerin genel olarak sendikalarla ilgili tutum ve görüşleri ve bu bireylerin belli özelliklerine göre, görüşlerinin farklı olup, olmadığı ve de farklılık varsa, bunların en çok hangi tutum ve görüş boyutunda/boyutlarında olduğu araştırılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre; yöneticilik eğitimi alan bireylerin, sendikalara ilişkin görüşlerinin ne olumlu ne de olumsuz olduğunu söylenebileceği gibi, bunların çeşitli tutum boyutlarının yaklaşık yarısına katılıp, diğer yarıya katılmayarak, sonuçları ortalama olarak kayıtsızlık seçeneğinde topladıkları neticesine de varılabilir. Yine bireylerin, bazı tutum boyutlarında kayıtsız kalıp, diğerlerinin de yarısına katılıp, yarısına katılmamaları da, bize aynı sonucu verir. Yöneticilik eğitimi alan bireylerin konuyla ilgili genel tutum ortalama puanlarının "2.98" yani yaklaşık "3" olması( 1= en olumsuz tutumu, 5= en olumlu tutumu, 3=kayıtsız(kararsız) kalmayı ifade etmektedir), yukarıda belirttiklerimize dayanak teşkil etmektedir.

Ayırma analizi sonuçlarından elde ettiğimiz veriler yorumladığımızda ise; yöneticilik eğitimi alan bireylerin sendikalarla ilgili tutum ve görüşlerinin; cinsiyetlerine, eğitim gördükleri alana, iş deneyimlerine, kamu ya da özel sektördeki kuruluşlarda çalışıp çalışmamalarına ve de çalıştıkları işletmelerde sendikanın faaliyet gösterip göstermemesine göre, farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Bireylerin yukarıda belirtilen gruplara göre, sendikalarla ilgili tutum ve görüş farklılıklarının en fazla belirgin olduğu tutum boyutlarını şu şekilde özetlemek mümkündür.

Yöneticilik eğitimi alan bireylerin kadın ya da erkek oluşlarına(cinsiyetlerine) göre, görüşleri en çok;"grevlerin nedenleri," "sendikaların kendi varlıklarına verdikleri önem," "grevlerin etkileri," "sendikaların ücret dışındaki konulara verdikleri önem", "sendikaların değişime ayak uyduramamalarının, onlara olan ilgiyi azaltması", "grevden önce uzlaştırma yollarının denenmesi" ile ilgili konularda farklılık göstermiştir.

Bireylerin işletme veya iktisatçı, mühendis ve diğer meslek grubunda olmalarına(egitim gördükleri alana ) göre, görüş farklılıklarının en çok; yine" grevden önce uzlaştırma yollarının denenmesi", " sendikaların ücret dışındaki konulara verdikleri önem" ve "grevlerin nedenleri" ile ilgili konularda olduğu saptanmıştır.

İş deneyim sürelerine göre, bireylerin sendikalarla ilgili görüşlerinin anlamlı düzeyde farklı olduğunu tesbitine rağmen, bu farklılığın en çok hangi tutum boyutunda/boyutlarında olduğu, bizim kabul ettiğimiz anlamlılık düzeyinde(sig=0.05) saptanamamıştır.

Yöneticilik eğitimi alan bireylerin kamu ya da özel kuruluşlarda çalışmalarına göre, sendikalarla ilgili görüşleri en fazla; “çalışma hayatında kadın sayısının artmasının, sendikalara olan ilgiyi azaltması”, “grevlerin nedenleri”, “sendikaların olmadığı durumda işçilerin olanakları” ve “sendikaların kendi varlıklarına verdikleri önem” konularını içeren tutum boyutlarında farklı olmuştur.

Bireylerin çalıştıkları kurumda sendikanın faaliyet gösterip, göstermemesine göre ise, görüşleri en çok; “grev hakkının mevcut olmasının işçiler için önemi ve de yine “sendikaların olmadığı durumda işçilerin olanakları” konularıyla ilgili boyutlarda farklılık göstermiştir.

Yukarıda sözünü ettiğimiz tutum boyutlarındaki farklılıkların yönü ve derecesi, metin içinde açıklanmıştır.

Ayrıca ayırma analizi sonunda, yöneticilik eğitimi alan bireylerin sendikalarla ilgili görüş farklarına göre, onların ait oldukları grupları doğru tahmin etmeye çalışan sınıflandırma sonuçları da yer almıştır. Sınıflandırma sonuçları özetle bize, bireylerden elde edilen veriler değerlendirilerek, onların ait oldukları gruplara ne ölçüde atandıklarını vermektedir. Yani bu analiz, bireylerin cinsiyetlerini % 75 oranında, eğitim gördükleri alanı %65.7 oranında, iş deneyim sürelerini % 71.9 oranında, kamu ya da özel kuruluştaki çalıştıklarını %94.4 oranında, çalıştıkları yerlerde sendikanın faaliyet gösterip göstermediğini % 85.4 oranında doğru tahmin etmiştir.

Böylece bazıları günümüzün, bazıları ise geleceğin yöneticileri olan, yöneticilik eğitimi alan bireylerin, sendikalara ilişkin görüşleri ve bazı özellikleri(çalıştıkları firmaya ve kişisel durumlarına özgü) açısından, bu görüşleri arasındaki farklar saptanmaya çalışılmış ve de görüşleri doğrultusunda, onların bu özelliklerine göre, ait oldukları grupların ne ölçüde tahmin edilebileceği belirlenmiştir.

## KAYNAKÇA

- Adal Z., “İşçi-İşveren İlişkileri,” Kaynak Tuğray., İnsan Kaynakları Yönetimi içinde, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:276, İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No:406, Dizgi-Baskı- Cilt:Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, s. 445-504.

-Balfour A., 1987, Unjon -Management Relations in a Changing Economy, Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., A Division of Simon & Schuster.

- Beach D.S., 1985, Personnel, The Management Of People At Work, New York, Fifth Edition, Macmillan Publishing Company.
- Beer M., and Spector M., 1985, Readings in; Human Resource Management, New York, The Free Press A Division of Macmillan, Inc.
- Büyükuslu A. R., Ocak 1997, "Gelişmiş Ülkelerde Çalışma Hayatındaki Son Yıllardaki Eğilimler", Ankara, İşveren, Cilt:XXXV, Sayı:4, TİSK Yayınları, Ajans-Türk Matbaacılık Sanayii A.Ş., s.14-22.
- Carrell M.R., Kutnitz F.E., Elbert N.F., 1989, Personel Human Resource Management, Columbus, Ohio, Thrid Edition, Published by Merril Publishing Company, A Bell& Howell Company.
- Cascio W.F., 1992, Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits, New York, Third Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Çakmak Z., 1992, Ayırma ve Sınıflandırma Analizi; Eğitimde Öğrencilerin Meslek Seçimine Uygulanması, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:658, Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Dessler G., 1997, Personnel Management, New Jersey, Seventh Edition, by Prentice Hall, Inc.
- Ekin N., Nisan 1996. "Değişim ve Sendikaların Geleceği", İstanbul, Mercek, MESS Yayınları. s.18-35.
- Ferris G.R., and Buckley M.R., 1996, Human Resuorces Management Persfectives, Context, Functions and Outcomes, Englewood Cliffs, New Jersey, Third Edition, Prentice-Hall, Inc., A Dıvision of Simon& Schuster.
- Fırat S.Ü., 1996, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilim Öğrencilerinin Fakülte ve Bölümler Bazında Farklılıklarının Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerle Analizi, İstanbul, M.Ü. Yayın No:573, İstatistik ve Ekonometri Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayın No:2, M.Ü. Teknik Eğitim Fakültesi Döner Sermaye Matbaası.
- Kurtuluş K., 1996, Pazar Araştırmaları, İstanbul, Genişletilmiş VI. Baskı, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:274, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:406, Avcıol Basım-Yayın.
- Mathis R.L., and Jackson J.H., 1988, Personnel/Human Resource Management, St Paul, M.N., Fifth Edition, by West Publishing Company.
- Miner J.B., and Crane D.P., 1995, Human Resource Management, The Strategic Perspective, New York, Harper Collins College Publishers.
- Mondy R.W., and Noe R.M., 1987, Personnel; The Management of Human Resources, Boston M.A., Third Edition, Allyn Bacon Inc.

- Özçelik A.O., 1993, Toplu Pazarlık Sisteminin İşletme Yönetimine Etkileri ve Konuyla İlgili İşveren Tutumlarını İnceleyen Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Soyer P., ve Soyer S., Nisan 1996, "Değişim(!) ve Sendikalar", İstanbul, Mercck, Mess Yayınları s.61-68.
- Talas C., 1983, Sosyal Ekonomi, Ankara, Gözden Geçirilmiş VI. Baskı, Sevinç Matbaası.
- Zenginönül O., Ekim 1998, "21. Yüzyıla Doğru Sendikacılığın Sorunları", İstanbul, Mercck, MESS Yayınları, s.74-83.
- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu.