

Sendikalaşmayı Kültürlerarası Psikoloji Çerçevesiyle Ele Almak:

İşsizlik ve Milli Gelirin Ötesinde Kültürün Etkisi* **

Özge KANTAŞ***

Özet: Çalışma ilişkileri araştırmaları, işsizlik oranı ve kişi başına düşen gayri safi milli gelirin sendikalaşma ile arasındaki ilişkinin doğası konusunda kesin bir yargıya varamamaktadır. Şöyle ki, kimi ülkelerde artan işsizlik karşısında çalışanların sendikalaşma oranı artmakta, bazı ülkelerde ise sendikalı çalışan yüzdesi azalmaktadır. Bu çalışma ise, bu farklı örüntüyü açıklamak için ise ekonomik verilerin ötesinde, bazı kültürel-psikolojik değişkenlerin geçerli olabileceği düşüncesine dayanmaktadır. Yapılan literatür taramasına göre şu ana kadar test edilmediği gözlemlenen bu hipotez, bu çalışmada, Hofstede tarafından belirlenen ve kültürlerarası psikoloji çalışmalarında sıklıkla kullanılan beş farklı kültür boyutunun sendikalaşma üzerindeki etkisinin, 38 farklı ülke verisi üzerinden analiz edilmesiyle değerlendirilmiştir. Bu kültür boyutları güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplumculuk, dışılık-erillik ve uzun vade- kısa vade yönelimidir. Korelasyon bulguları, tüm ülkeler genelinde belli kültür boyutlarının işsizlik, milli gelir ve sendikalaşma ile ilişkisini sergilemekte; regresyon bulguları ise milli gelir ve işsizlik oranı kontrol

* Geliş Tarihi: 25.11.2016

** Böylesi bir çalışmanın kuramsal ve metodolojik olarak mümkün olduğu hususunda bana kazandırdığı vizyon, ve bu araştırmamın makaleye dönüştürmem yolunda bana verdiği cesaret için ODTÜ Psikoloji Bölümü öğretim üyesi, sevgili hocam Doç. Dr. Türker Özkan'a teşekkür ederim. Diğer yandan bu çalışmanın veri setini oluştururken ve analizleri gerçekleştirirken bana hem akademik, hem teknik, hem de sosyal destek sağlayan sevgili arkadaşım ve meslektaşım, ODTÜ Psikoloji Bölümü'nden Arş. Gör. Gaye Solmazer'in katkısı benim için çok kıymetlidir. Son olarak da, böylesi bir uygulamalı sosyal psikoloji çalışmasını, sosyal politika çerçevesine oturtabilmek, bir psikolog olarak benim için kolay değildi; dolayısıyla, hem arkadaşım hem meslektaşım Dr. Denizcan Kutlu'nun kendi çalışmalarından zor zamanlarda dahi vakit ayırarak yaptığı çok isabetli yorumları, önerileri ve sağladığı kaynaklar olmadan mümkün olamazdı. Destüğünüz için hepimize teşekkürü borç bilirim.

*** Arş Gör. Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı

edildikten sonra dahi, sendikalaşma oranının hala kültür boyutları tarafından yordandığını göstermektedir. Bu etki özellikle belirsizlikten kaçınma kültür boyutu ile açıklanmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İşsizlik oranı, Sendikalaşma, Kültür, Kültürlerarası Psikoloji, Hofstede

Crosscultural Psychology Approach to Union Density: The Impact of National Culture beyond Unemployment Rate and National Income

Abstract: Labor relations studies cannot conclude about the nature of the relationship of union density with unemployment rate and national income. That is, in some countries there is positive association between unemployment and unionization; whereas in some countries the association is reversed. In order to elaborate such conflicting pattern, it might be thought that some cultural variables may account for it, beyond economical ones. In order to evaluate this hypothesis, which has not been so far, this study analyzed data of 38 countries in terms of the well-known five psychological dimensions of Hofstede's cultural values. These cultural dimensions are, power distance, uncertainty avoidance, individualism-collectivism, femininity-masculinity, and long term- short term orientation. Correlation results revealed the significant associations of some cultural dimensions with unionization, unemployment and national income among all countries. Besides, regression analysis showed that cultural dimensions predicted union density, even after gross national income per capita and unemployment rate were controlled. This impact is mostly explained by uncertainty avoidance.

Keywords: Unemployment, Unionization, Culture, Cross-cultural Psychology, Hofstede

Giriş

Cahit Talas'ın (1983: 171-172) ifadesiyle, gelişmekte olan ülkelerde sendikacılık hareketi, o ülkenin sosyal, ekonomik ve siyasal bağımsızlık çabasıyla yakından ilişkili olmakta ve hali hazırda benimsenen düzenleri değiştirme hususunda temel bir rol oynamaktadır. Gelişmiş ülkelerde ise bu etki, daha makro çapta, bütün olarak yürürlükteki düzeni koruyabilmekte ve yaşamın her kesitinde derin izler sergilemektedir. Bir ülkede değişime karşı koymalar yoğunlaştıkça, sendikacılık hareketi de etkilenmekte; ve böylece sivil kesimin en güçlü örgütü olan sendikacılık hareketi, sorunlar karşısındaki davranışları etkileyebileceği gibi bu davranışlardan da etkilenilmektedir (Talas, 1983).

Lordoğlu (2004: 81), sendikal hareketin “olağan” sayılabilen niteliklerini özetlerken; sendikalıların çalışan kesimler içinde çeşitli güçlüklerle rağmen

örgütlenme çalışmalarını sürdürebilmeleri, toplu pazarlık mekanizmaları sayesinde üyelerin hakları ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek yolunda çaba sarf etmeleri, kamuoyunda çalışan sınıflara ait oluşabilecek bütün olumsuz kanaatlerin giderilmesine fiilen katkıda bulunmalarını vurgulamaktadır. Bu özellikleriyle, sendikalaşmaya ilişkin önemli sorun alanlarından biri olarak üye ilişkilerinden de bahsetmektedir. Sendika üyeliğinin, çoğu işyeri için işe başlama ile adeta kendiliğinden kurulduğunu ve bu ilişkinin kaynakta kesilen aidatlarla sürdüğünü dile getirmektedir Lordoğlu (2004). Fakat sendikasızlaşmaya ilişkin bir bulguda ise, Şenkal (1999), sendikaya üye olmama nedeni olarak çalışanların büyük çoğunluğunun, sendikanın haklarını savunacağına inanmadıklarını belirttiklerini vurgulamaktadır.

Dolayısıyla sendikanın, "bir karşı koyma, sömürüyü önleme ve emeğin, toplumun olanaklarından adil ölçüler içinde yararlanmasını sağlama" gibi sınıfsal bir örgüt olmasının doğal sonuçları (Talas, 1983: 172) beklenebilecekken, her zaman böyle olmadı da gözlenebilmektedir. Örneğin bazı güçlü sendikal hareketlerin gözlemlendiği ülkelerde, artan iş güvencesi ve azalan işveren gücüne ilişkin sosyal normlar oluşabilmektedir (Parboteeah ve Cullen, 2003: 140). Ancak bazı ülkelerde işsizlik ve sendikalaşma pozitif yönde bir ilişkiye sahipken, bu ilişki bazen negatif de olabilmektedir (Sığırtı ve Tıǧlı, 2006). Yani, kimi ülkelerde işsizlik arttıkça sendikalaşma oranı artmakta, kimi ülkelerde ise işsizlik arttıkça sendikalaşma azalmaktadır.

Kuramsal Çerçeve

Kültürlerarası çalışmalar, ülkeler arasındaki bir çok benzerlik ve farklılığın sadece ekonomik verilerle açıklanamadığını, bir çok sosyal psikolojik etkenin bu anlamda etkili olduğunu vurgular. Kültür, Hofstede (2001: 9) tarafından, belli bir grup insanın (ya da insanlar kategorisinin) üyelerini diğerlerinden ayıran kolektif zihin programlaması olarak tanımlanır. Kültürün bu tanımına göre, ülkeler de birbirinden kültürel değerler bağlamında farklılaşmaktadır. Bu değerlere daha sonra detaylı olarak dönülecektir; ancak önce kültürün neden sendikalaşma oranı ile bir ilgisi olabileceği ele alınacaktır.

Yıldız'ın (2013) da belirttiği gibi kültür, ülkelerdeki bütün bir endüstri ilişkileri sistemini ve dolayısıyla da sendikal örgütlenmeyi, sendikalaşmayı, sendikalara üye olma sürecini, sendikaların nasıl algılandığını, sendikal katılımı, sendikalaşma oranını, toplu pazarlık stratejilerini vs. etkileyecek bir unsurdur. Bu açıdan ülkelerin anılan biçimdeki kolektif zihin programlamalarının ele alınması, endüstri sistemlerinin ve sendikal örgütlenmelerinin daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayabilir. Bir sosyal dayanışma ve paylaşma aracı olan kültür, onu paylaşanların bireysel ve toplumsal yaşantılarına belli bir anlam vermesine, paylaşılan bir davranışlar kümesi ve dünya görüşüne sahip olmalarına, bu bağlantı ve ortak yargılar vesilesiyle belli tutum ve davranışlar geliştirmelerini sağlar (Sığırtı ve Tıǧlı,

2006: 328). Kağıtçıbaşı ve arkadaşları (Kağıtçıbaşı, 1997; Kim, Triandis, Kağıtçıbaşı, Choi ve Yoon, 1994; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000; Kağıtçıbaşı, 2013), kültürün, belirli bir toplum üyelerinin inşa ettikleri tüm ekonomik, politik ve sosyal organizasyon ile davranışsal düzenlemeler örüntüsü olduğunu, toplumun üyesi olarak insanın geliştirdiği tüm bilgi, inanç, sanat, ahlâk, âdet, yetenek ve alışkanlıklarla toplumsal kurumları kapsadığını, bunun ise üyelerinin uyum, sosyalizasyon ve aidiyet ihtiyaçlarını karşılayabilme işlevi olduğunu söyler. Dolayısıyla kültürel ve kültürlerarası psikolojide, "iyi" ya da "kötü" bir kültür veya "az" ya da "çok" kültürlü ülke gibi bir ayırmadan ya da kıyastan değil, o ülke kültürü için işlevsel olan davranış ve değerler örüntüsünün bir diğer ülke ile nasıl benzeştiği ya da farklılaştığının araştırma konusu olarak ele alındığından bahsetmek daha doğru olacaktır.

Bazı araştırmacılar, bireyin bir sendikaya üye olma kararının, üyeliğin bireye kazandıracığı fayda ile üye olmanın maliyeti arasındaki dengeye göre belirlendiğini öne sürer; bir diğer deyişle, bireyin ideolojik, ekonomik ve sosyal açıdan etrafıca bir fayda ve maliyet değerlendirmesi yaparak karar verdiğini savunur (örneğin Ay, 2013). Ancak insan gerçekten de her zaman bireysel analiz düzeyinde bu kadar rasyonel ve faydacı kararlar alabilen bir canlı mıdır? Yoksa bireysel düzeyden farklı olarak bazı toplumsal düzeyde değişkenler de etkili olabilir mi? Bu noktada, kültürlerarası psikoloji ve değerler çalışmalarının birey düzeyinde değil, kültür düzeyinde analizler yaptığını; yani, kişinin kendi sahip olduğu değerleri değil¹, kişinin ait olduğu kültürde paylaşılan değerlerin analiz birimi olarak ele alındığını vurgulamakta da fayda var. Benzer şekilde, bu çalışma da, kişilerin sendikaya ilişkin bireysel tutumları değil, toplumsal düzeyde kültürel değerler ve sendikalaşma ilişkisini ele almayı planlamıştır.

Çalışma değerlerinin kültürden nasıl etkilendiğini araştıran en kapsamlı çalışma, Hofstede tarafından gerçekleştirilmiştir. 1967 ve 1973 yılları arasında bütün dünyadaki 110 binden fazla IBM çalışanından veri toplayarak, daha sonra 50 ülke ve 3 bölgeye ayırdığı farklı iş gruplarında da test ederek, en son 2010 yılında ise 76 ülkeyi kapsayan bir çalışma sonucu nihai haline ulaştırdığı kültürel değerler çalışmasında, Hofstede altı farklı kültürel değerden bahseder (Hofstede, 2001; Hofstede, Hofstede, Minkov, 2010). Bunlardan kültürlerarası psikoloji çalışmalarında en çok kullanılan beşi, güç mesafesi (power distance), belirsizlikten kaçınma (uncertainty avoidance), bireycilik-toplumculuk (individualism-collectivism), erillik-dişilik (masculinity-femininity), ve uzun vade- kısa vade (long term- short term orientation) yönelimidir.²

¹ Birey düzeyinde değerler farkı çalışmalarına örnek olarak Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris ve Owens (2001) ve Kantaş (2015) gösterilebilir. Araştırmacılar o tarz çalışmalarda kişilerarası farklılıkları inceler, kültürlerarası süreçleri değil.

² Altıncı boyut, 2010 yılında en son eklenen boyuttur. "indulgence-restrain" olarak adlandırılmıştır; ve müsahahalılık-baskıcılık olarak çevrilebilir. Ancak bu boyut için, Türkiye

Güç mesafesi endeksi, bir kültürde eşitsizliğin nasıl karşılandığı ile ilişkilidir (Hofstede, 2001). Bir diğer deyişle, o toplumun, insanlar arası adaletsizliğe nasıl yaklaştığını; dengesiz güç dağılımının ne kadar beklenir ve kabul edilebilir olduğunu ifade eder. Yüksek güç mesafesi, eşit olmayan güç dağılımının o kültür tarafından oldukça kabul gördüğünü; düşük güç mesafesi ise, eşitsizliğin ve hiyerarşik güç dağılımının o kültürde kabul edilen bir şey olmadığını gösterir.

Belirsizlikten kaçınma indeksi, öngörülemeyen bir gelecekte toplumların ne ölçüde baskı hissettiğini ve kaçındığını ifade eder (Hofstede, 2001). Yüksek kaçınma, o kültürde belirsizliğin tolere edilemediğini ve üyelerinin bilinmez olandan imtina ettiğini gösterir. Düşük kaçınma ise, o kültürün açık olmayan durumları gündelik hayatın bir parçası olarak gördüğü, riskler karşısında tedirgin olmadıkları ve belirsizliklere katlanabildiklerini gösterir.

Bireycilik-Toplulukçuluk endeksi, bireylerin gruplara entegrasyon düzeyiyle ilişkilidir (Hofstede, 2001). Bireyci kültürlerde, yalnızca kendileri ve yakın çevreyle ilgilenmenin beklendiği gevşek bağları içeren bir sosyal çerçeve tercih edilirken; sıkı bağları olan toplulukçu kültürlerde, bireylerin tanıdıklarından veya genel olarak ait oldukları gruptan, sorgusuz sadakat karşılığında kendilerine bakım vermelerini talep edebildikleri bir sosyal çerçeveye meyil vardır. Yüksek bireycilik puanına sahip ülkelerde, bireyin kendi başına var olabilmesi beklenirken, düşük bireycilik puanına sahip ülkelerde bireyler gruplarının bir parçası olarak görülür. Toplumdaki bireylerin benlik imajlarının "ben" ve "biz" diye tanımlanması da bu boyutun konumlandırmasıdır.

Erillik- Dişillik endeksi, toplumdaki eril ve dişil atıfları olan rollerin dualitesine ve hangisinin daha çok kabul gördüğüne ilişkindir (Hofstede, 2001). Rekabetçilik, başarı odaklılık, kahramanlık, girişkenlik, para gibi toplumlarca erkeğe atfedilen özelliklerin daha kabul edilir olması, o kültürün erilliğini (dolayısıyla yüksek erillik puanını); işbirliği, tevazu, güçsüz olana yardım etme, fikir birliği içerisinde olma, harmoni gibi kadına atfedilen özelliklerin toplumsal olarak daha çok kabul görüyor olması ise o kültürün dişilliğini (dolayısıyla düşük erillik puanını) gösterir³.

dahil bir çok ülkenin skoru mevcut değildir. Bu çalışmada kültür, yine en çok bilinen ve kullanılan 5'li kültür boyutları üzerinden kavramlaştırılmıştır

³ Bu tarz erillik ve dişillik atıflarının problematik tarafları olabileceği açıktır ve doğurgularının toplumsal cinsiyet perspektifi açısından ele alınması faydalı olacaktır. Örneğin Türkiye patriarkal düzenin oldukça hüküm sürdüğü bir ülke olmasına rağmen, bu kültür boyutundaki puanı göz önünde bulundurulduğunda oldukça dişil bir ülkedir. Bahsedilmeye çalışılan, ülke düzeyinde ne tür sonuçların (örneğin başarı mı ilişkiler mi) daha çok değer gördüğüdür. Yine de bir diğer taraftan, yardımseverliği kadınsılıkla, başarıyı ise erkeksilikle özdeşleştiren bir boyut ismi olması açısından eleştirilmelidir; zira bu konuda çalışan bir çok araştırmacının sonuçları yorumlarken kafa karıştırıcı çıkarımlar yapmasına sebep olabilmektedir. Ancak bu tartışma şu an için bu araştırmacının kapsamı dışında kalmaktadır. Yine de, bu noktada şu hususun altı çizilmelidir: Hofstede'nin kültürel psikoloji

Son olarak *Uzun Vade- Kısa Vade Yönelimi* endeksi, toplumların geçmişi mi geleceği mi daha çok önemstedikleriyle ilgilidir (Hofstede, 2001). Bu indekste düşük puanı olan ülkeler, daha geleneksel bir tavrıla eskiden süregelen nesillerdir saygı duyulan uygulamaları sürdürmeyi tercih ederken, toplumsal değişikliklere şüphe ve dirençle yaklaşır; şimdiki zamanın ödülleriyle daha çok odaklanan bu perspektif kısa-vade yönelimi olarak adlandırılmıştır. Uzun vade yönelimine sahip ülkeler (bu indekste yüksek puanı olanlar) ise daha pragmatik bir tavrıla, şu an daha azla yetinerek geleceğe hazırlanmanın önemine inanır ve gelecekteki ödüller için güç harcayan bir perspektif takınır.

Sayıcı kısıtlı olmasına rağmen, kısaca sendikalaşma ve kültür arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakarsak bazı önemli sonuçlarla karşılaşırız. Örneğin tek başına belirsizlikten kaçınma ele alındığında, araştırmalar göstermiştir ki belirsizlikten kaçınma ve sendikalaşma arasındaki ilişki eğriseldir (U-biçimindedir). Buna göre, çok az ve çok fazla belirsizlikten kaçınma düzeylerinde, ortalama bir belirsizlikten kaçınma düzeyine göre daha yüksek sendika üyeliği görülmektedir (Posthuma, 2009: 521). Erillik-dişilik boyutu açısından bakıldığında, sendika üyeliği oranı ile erillik olumsuz bir ilişkiye sahiptir; yani, ülkeler erilleştikçe, sendikalaşma oranı azalmaktadır (Posthuma, 2009). Ancak, Posthuma (2009)'un çalışmasında, belirsizlikten kaçınma ve sendikalaşma arasındaki ilişki, işsizlik ve milli gelir gibi diğer ekonomik ve sosyal değişkenlere hiç değinilmeden açıklanmış; sendikalaşma ise ülke bazında sendikalı çalışan yüzdesi olarak (kolektif düzeyde) değil, kişi bazında bir kişinin sendikaya üye olup olmaması olarak (bireysel düzeyde) ele alınmış; dolayısıyla sadece kültür ile bireyin diğer bazı demografik değişkenler çerçevesinde (yaş, cinsiyet vs) sendikalılık kararı ile kültürün etkileşimine bakılmış, böylece, örneğin, genç ve yaşlı çalışanların neden daha nadir sendika üyesi olduğunu açıklamıştır. Zira bu eksiklik ve analiz düzeyi farkı da bu çalışmanın çıkış noktasını destekler niteliktedir.

Yine bu çalışmanın çıkış noktasını destekler nitelikteki bir diğer bulgu da yüksek bireycilik düzeyinin, sendikalarla duygusallıktan uzak ve hesaba-kitaba dayalı bir ilişki tablosu ortaya koyduğudur. (Hofstede, 2001). Zira bireyciliğin yüksek olduğu (yani toplulukçu olmayan) toplumlarda, birey ait olduğu sosyal bağlam ile değerlendirilmez, aksine kendi başına var olması ve problemlerini çözmesi beklenir; dolayısıyla en fazla çıkara dayalı ve rasyonel bir sendikalaşma düşünülebilir. Yüksek erillik düzeyinin gözlemlendiği kültürlerde ise, sendikalara daha az güven duyulduğu bilinmektedir (Hofstede, 2001). Ancak bu çalışmaların hiç birinde, işsizlik de bir diğer değişken olarak ele alınmamıştır. Oysa ki işsizlik de sendikalaşma ile ilişkili olabilmektedir.

Ancak daha önce de kısaca değinildiği gibi, sendikalılık oranı ve işsizlik arasındaki ilişkiyi resmetmeye çalışan çalışmalar da tek bir sonuca varamamakta,

boyutları hangi ucun daha "iyi" olduğu konusunda bir yargıda bulunmamakta, sadece her bir ülke/kültür için yaygınlığını ve ne ölçüde kabul gördüğünü vurgulamaktadır.

hatta sonuçları çelişen bir tablo ortaya koymaktadır (örneğin Checchi & Nunziata, 2011; Sharma, 2012). Yani kimi ülkelerde işsizlik arttıkça sendikalılık artmakta (Ashley ve Jones, 1996), kimi sektörlerde sendikalı olanlar işsiz kalmakta (Yang, 2013), kimi ülkelerde (özellikle sendikaların toplu sözleşme, özlük haklarının korunması vb konularda güçlü bir söz hakkı varsa) sendikalı olmak işsizlik sigortası alabilmek için koruyucu bir kalkan gibi görülebilmekte (Schnabel, 2013), bazen de sendikacılık çeşitleri ve demokratik sendikal hareketlerin kendisi bu konuda belirleyici olabilmektedir (Gordon, 2015). Örnek olarak, ülke bazında spesifik sonuçların resmedilmesi gerekirse, Belçika, Finlandiya, İsveç ve Danimarka'yı kapsayan Ghent sistemi göze çarpmaktadır. Uçkan (2007)'in da değindiği gibi, Avrupa'nın genelindeki azalan sendikalaşmaya karşın, bu ülkelerde işsizlik sigortasının sendikalarca üyelerine sunuluyor olması, artan sendikalaşma seyrini beraberinde getirmiştir. Ancak sendika üyeliği ve işsizlik sigortasından yararlanma arasındaki bağın zayıflamasıyla, 1990'lı yıllardan itibaren bu ülkelerde de sendikalaşma oranları düşüşe geçmeye başlamıştır.

İşsizlik ve sendikalaşma arasındaki ilişkide, doğrudan kültürün rolüne bakan çalışma ise, yazarın literatür taraması sonucuna göre şu ana kadar yapılmamıştır. Dolayısıyla bu çalışmada, sendikalaşma ile kültür boyutları arasındaki ilişkiye bakılırken, ülkelerin işsizlik oranı kontrol edilmiş; böylece işsizlik oranı tarafından açıklanan varyans çıkarıldıktan sonra, sendikalaşma oranının ne kadarının hala ve sadece kültür tarafından açıklandığını bulmak amaçlanmıştır.

Bir diğer yandan ülkelerde yeterli işin olmayışı ve işgücü varlığının fazla olması; kendini yoksulluk olarak gösterse de, açık işsizlik olarak istatistiklerde yer almamaktadır (Koray, 2008: 240). Bir diğer deyişle, geçici veya çok düşük ücretle bir işte çalışanların sayısı düşünüldüğünde, ülkelerin işsizlik rakamları gerçeği yansıtmaktan uzak kalabilmektedir; yani işsizlik düşük olsa bile, yoksulluk fazladır. Bu noktada, işsizlik kadar yoksulluktan da bahsetmek önem kazanacaktır. Dolayısıyla, bu çalışma kişi başına düşen gayri safi milli geliri de işsizlikle beraber göz önünde bulundurmaktadır; ve mili gelir diğer bütün değişkenlerden önce kontrol ederek analiz yapılmıştır. Bunun gereği ise yine endüstri ilişkileri çalışmalarından destek bulmaktadır. Örneğin Akıncı, Akıncı ve Yılmaz (2014)'in 33 OECD ülkesinde 1970–2011 dönemi için panel veri analizleri kullanarak yaptıkları çalışmada yazarlar, iktisadi büyümenin nedenlerini açıklamayı konu edinen çok sayıda uygulamalı çalışma olmasına rağmen, ülkeler arasında iktisadi büyüme sürecindeki farklılıklar üzerinde yarattığı etkiler nedeniyle sendikal hareketler hakkında çok az şey bilinmesinden hareketle yola çıkmışlardır. Zira onların da belirttiği üzere, sendikalarla ülke ekonomisi arasında nasıl bir etkileşim olduğuna dair de fikir birliği bulunmamaktadır. Bu amaçla, çalışmada sendikal hareketlerin iktisadi büyüme üzerindeki etkileri 33 OECD ülkesinde 1970–2011 dönemi için panel veri analizleri kullanılarak yapılan araştırmada, sendikal hareketler ile iktisadi büyüme arasında hem eşbütünleşme ve hem de nedensellik ilişkisi olduğunu gösteren sonuçlara ulaşılmıştır (Akıncı, Akıncı ve Yılmaz, 2014). Yine bu nokta bir

yandan endüstri ilişkileri çalışmalarında sendikalaşmanın ya ekonomik ve sosyal boyutuyla ele alındığını, ya da kültürü ele alan çalışmalarda kültürün psikolojik boyutunun göz ardı edildiğini tekrar sergilemektedir⁴. Ancak bir diğer yandan da kültürün etkisini incelerken, yine de ülkelerin milli gelirinin ve işsizliğin neden istatistiksel olarak kontrol edilmesinin önemli olacağına işaret eder niteliktedir.

Bu çalışmayla endüstri ilişkileri literatüründe doldurulmaya çalışılan bir diğer boşluk ise Kelly'nin (1998: 15) işaret ettiği husustur. Yani, şu ana kadar endüstri ilişkileri alanında yapılan araştırma ve analizlerin çoğunlukla betimleyici (*descriptive*) olması, hipotez testi (*hypothesis testing*) konusunda ise zayıf kalınması; kuram temelli (*theory-driven*) hipotezler oluşturarak buna ilişkin veriyi organize etme ve sınamaktan uzak araştırmalar yürütülmesi, bunun yerine ise daha çok politika temelli (*policy-driven*) önceliklere dayanan araştırma gündemlerinin olmasıdır (Kelly, 1998). Bu çalışma ile kültürel ve kültürlerarası psikoloji kuram temelinde ilgili veri setini organize ederek sendikalaşmaya ilişkin anılan hipotezler test edilecek olması, çalışmanın özgün ve güçlü bir yanıdır. Sonuç olarak, çalışmanın amacını ve hipotezlerini özetleyecek olursak; bu çalışma, kültürel değerlerin oranı üzerindeki etkisini, önce milli gelir, daha sonra işsizlik oranı kontrol edildikten sonra incelemektedir. Buna göre, gelir ve işsizliğin de ötesinde, o ülke kültürünün sendikacılık üzerinde kümülatif bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Bir diğer deyişle, kültürün tüm alt boyutları ile (güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik-toplumculuk, erillik-dişlilik, ve uzun vade- kısa vade yönelimi), ülkeler arasındaki milli gelir ve işsizlik çeşitliliğinden de öte etkili olduğu hipotezlenmektedir.

Yöntem

Bu çalışmada kullanılacak veri seti bir kaç aşamalı bir seçimle belirlenmiş ve oluşturulmuştur. Öncelikle Hofstede'in (2001: 2010) veri setinde *kültürel değerler* puanı mevcut olan ülkeler seçilmiştir. Bu ülkelerin işsizlik oranı ve sendikalaşma oranı bilgisine OECD'nin (Organisation for Economic Co-operation and Development) istatistik veritabanından ulaşılmaya çalışılmış; bu bilgilerden en az birisi mevcut olmayanlar elenmiş, diğer ülkelerle (N= 38) işleme devam edilmiştir. *Ortalama işsizlik oranı* değişkeni için, her ülkenin 2001 ve 2013 yılları arasındaki yıllık işsizlik oranlarının ortalaması alınmıştır. Her ülkenin ücretli çalışanlarından herhangi bir sendikaya üye olanlarının sayısının, o ülkedeki toplam ücretli çalışan sayısına

⁴ Yıldırım'ın (1997) Endüstri İlişkileri Teorileri kitabının, Koray'ın (1992)'in Endüstri İlişkileri kitabının, ve Ekin'in (1976) Endüstri İlişkileri kitabının sendikalaşmaya ilişkin bölümleri, konunun ele alınırken kültür boyutuna ya değinilmediğine, ya da sadece sosyolojik boyutuyla ele alındığına emsal teşkil eder. Örneğin ele alınan konulardan bazıları şunlardır: geleneksel kültürden endüstri toplumuna geçiş, belli model endüstri ilişkileri sistemlerinin- Fransız sistemi, İtalyan sistemi gibi- başka ülkelerde uygulanması, toplu pazarlığın ülkeden ülkeye değişen özellikleri, çok uluslu şirketlerin uluslararası endüstri ilişkilerine etkisi)

bölünmesiyle elde edilen sendikalaşma oranının ise, ülkelerin 1999 ve 2013 yılları arasındaki ortalaması alınarak *ortalama sendikalaşma oranı* hesaplanmıştır. Her ülkenin kişi başına düşen gayri safi milli hasıla bilgisine ise, Dünya Sağlık Örgütü'nün (2013) veritabanından ulaşılmıştır. Bu veri setlerinden elde edilen bilgiler Tablo 1'de bir araya getirilmiş ve özetlenmiştir. Buna göre, bireysellik-toplulukçuluk, erillik-dişillik ve uzun vade-kısa vade yönelimi boyutlarında alınan yüksek puanlar sırasıyla o toplumun bireyci, eril ve uzun vade yönelimli olduğunu, düşük puanlarsa toplulukçu, dişil ve kısa vade yönelimli olduklarını gösterir. Güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma boyutlarında alınan yüksek puanlar ise geniş güç mesafesini ve belirsizlikten çokça kaçınmayı gösterir (puanlar 100 üzerindedir).

Psikolojik kültür boyutlarının 2001 yılında ölçülmüş olmasının, ancak diğer ekonomik ve sosyal göstergelerin daha geniş bir zaman aralığındaki yıllık değerlerin ortalaması olmasının (örneğin işsizlik için 2001-2013; sendikalaşma için 1999-2013), ilk bakışta bahsi geçen zamanlama ve hesaplama yöntemine ilişkin bir sorun teşkil edebileceği düşünülebilir. Ancak bu, anılan zamanlama seçimiyle, kültürel boyutlardaki boylamsal değişimin göz ardı edildiği anlamına gelmemektedir. Hofstede'in 2001 yılından beri çalışmalarını yeni düzenlemelerinde (örneğin 3. basım olan 2010), 76 ülke ve bölge için puanlar listelenmiştir; ve bunlar öncül IBM çalışmasının çeşitli farklı uluslararası popülasyonlarda gerçekleştirilen eklentisi ve replikasyonudur. Hofstede'in, bu puanların ne derecede güncel olduğuna ve yıllık değişikliklere uğrayıp uğramadığına ilişkin sorular karşısında, bu replikasyonlara dayanarak yaptığı açıklama çok açıktır: kültür çok yavaş değişir, dolayısıyla 2001-2010 veri seti halen günceldir⁵. Ancak, ekonomik (milli gelir) ve çalışma ilişkilerine ilişkin (sendikalaşma) göstergeler, sosyal ve politik olaylardan/ krizlerden daha kolay etkilenebilmekte, her yıl değişebilmektedirler. Bu nedenle de temsili tek bir yılı veya geçtiğimiz yılı ele almak yerine, bahsi geçen yıllardaki dalgalanma aralığını daha iyi temsil edebileceği düşünülerek çoklu skorların ortalamalarının alınması stratejisine dayandırılmıştır.

⁵Bu konuda daha detaylı bilgi, <https://geert-hofstede.com/national-culture.html> adresinde "Frequently asked questions" başlığı altında mevcuttur.

Tablo 1. Ülkelerin sahip oldukları kültürel değerler, milli gelir, işsizlik oranı ve sendikalaşma oranı

	Güç Mesafesi	Bireycilik/ Toplulukçuluk.	Erillik/ Dişilik	Belirsizlikten Kaçınma	Uzun-Kısa Vade	G.S Milli Gelir	İşsizlik (%)	Sendikalaşma (%)
İzlanda					27,96	33890	4,25	88,56
İsveç	31	71	5	29	52,9	50580	6,96	73,46
Finlandiya	33	63	26	59	38,29	47460	8,3	71,48
Danimarka	18	74	16	23	34,76	59410	5,48	69,55
Norveç	31	69	8	50	34,51	86390	3,6	54,02
Lüksemburg	40	60	50	70	63,98	76820	4,25	39,23
İsrail	13	54	47	81	37,53	27270	8,2	35,85
İtalya	50	76	70	75	61,46	35530	8,72	34,58
Slovenya	71	27	19	88	48,61	23910	6,91	34,23
İrlanda	28	70	68	35	24,43	41720	8,11	34,16
Avusturya	11	55	79	70	60,45	46920	4,4	31,87
Kanada						43250	7,2	27,66
Yunanistan	60	35	57	112	45,34	26890	12,87	24,4
Slovakya	104	52	110	51	76,57	16030	15,08	22,93
Yeni Zelanda	22	79	58	49	32,75	29350	5,38	21,15
Avustralya	36	90	61	51	21,16	46200	5,51	21,02
Almanya						42970	8,15	20,99
Portekiz	63	27	31	104	28,21	21830	9,15	20,91
Hollanda	38	80	14	53	67	48920	4,2	20,06
Çek Cumhuriyeti	57	58	57	74	70,03	18490	7,18	19,95

Sendikalaşmayı Kültürlerarası Psikoloji Çerçevesiyle Ele Almak

Japonya	54	46	95	92	87,91	42050	4,82	19,26
İsviçre						71590	3,88	18,68
İspanya	57	51	42	86	47,61	31460	14,74	16,45
Polonya	68	60	64	93	37,78	12450	13,71	16,37
Macaristan	46	80	88	82	58,19	12860	8,12	16,32
Meksika	81	30	69	82	24,18	8930	3,95	15,64
Şili	63	23	28	86	30,98	10750	8,28	14,18
A.B.D.	40	91	62	46	25,69	47350	6,47	11,98
Güney Kore	60	18	39	85	100	19720	3,69	10,53
Estonya	40	60	30	60	82,12	14180	10,53	9,86
Fransa	68	71	43	86	63,48	42190	8,99	7,78
Türkiye	66	37	45	85	45,59	9890	10,49	7,66
Litvanya	44	70	9	63	68,77	11850	12,44	
Kolombiya	67	13	64	80	13,1	5520	12,32	
Brezilya	69	38	49	76	43,83	9540	8,34	
Rusya	93	39	36	95	81,36	9880	7,4	
Hindistan	77	48	56	40	50,88	1260	3,67	
Çin	80	20	66	30	87,41	4240	3,32	

Daha sonra elde edilen bu verilerle, SPSS 22 programı kullanılarak önce korelasyon analizi yapılmış, daha sonra da hiyerarşik regresyon yapılmıştır. Korelasyon analiziyle, tüm değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş; hiyerarşik regresyon ile ise bağımsız değişken olarak kültür boyutlarının, bağımlı değişken olarak sendikalaşma oranını, varyansın milli gelir (1. basamak) ve işsizlik oranı (2. basamak) tarafından açıklanan kısmı kontrol edildikten sonra, ne ölçüde yordadığına bakılmıştır.

Bulgular

Tablo 2'de, ele alınan değişkenler arasındaki korelasyonları gösterilmektedir. Buna göre güç mesafesi, bireycilik ($r = -.588$), milli gelir ($r = -.636$) ve sendikalaşma ile ($r = -.496$) negatif yönde, belirsizlikten kaçınma ile ($r = .366$) pozitif yönde ilişki göstermektedir ; yani güç mesafesi arttıkça, o ülke daha toplulukçu olmakta ve belirsizlikten kaçınmakta, fakat daha az milli gelire ve daha az sendikalı çalışan oranına sahip olmaktadır. Bireycilik ve belirsizlikten kaçınma ($r = -.480$) arasında negatif, milli gelir arasında ise pozitif ($r = .646$) bir ilişki vardır; milli gelirin yüksek, belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu ülkeler daha bireycidir. Ülkeler ne kadar dışil ise, o kadar çok sendikalı çalışan bulunmaktadır; yani erillik ve sendikalaşma oranı arasında negatif korelasyon vardır ($r = -.432$). Belirsizlikten kaçınma boyutu ile işsizlik artı yönde ($r = .371$), sendikalaşma ise eksi yönde bir ilişki sergilemektedir ($r = -.542$); yani bir ülkede işsizlik ne kadar fazlaysa çalışanlar o kadar çok belirsizlikten kaçmakta, bir o kadar da az sayıda sendikalı olmaktadır. Son olarak milli gelir arttıkça işsizlik azalmakta ($r = -.391$), sendikalaşma oranı ise artmaktadır ($r = .447$).

Tablo 2. Kültürel değerler, milli gelir, işsizlik oranı ve sendikalaşma oranı arasındaki korelasyon bulguları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Güç mesafesi N	1 34							
2. Bireycilik N	-,588** 34	1 34						
3. Erillik N	,273 34	-,038 34	1 34					
4. Belirsizlikten kaçınma N	,366* 34	-,480** 34	,131 34	1 34				
5. Uzun vade y. N	,261 34	-,123 34	,092 34	,062 34	1 35			
6. K. b. d. milli gelir N	-,636** 34	,558** 34	-,262 34	-,329 34	-,138 35	1 38		
7. İşsizlik oranı N	,288 34	-,085 34	,112 34	,371* 34	-,077 35	-,391* 38	1 38	-,271 32
8. Sendikalaşma oranı N	-,496** 28	,244 28	-,432* 28	-,542** 28	-,280 29	,447* 32	-,271 32	1 32

** $p < .01$, * $p < .05$ anlamlılık düzeylerini temsil etmektedir. N değeri, o ilişki için değerlendirilebilen ülke sayısını göstermektedir; noksan veri noktaları için hariç tutma ölçütü ikilidir (*exclude cases pairwise*).

Bu verilenler basit korelasyon bulgularıdır, ve ilişkinin doğası konusunda ön betimleyici rolü vardır. Bu çalışmada, bunun ötesinde test edilmek istenen ise hiyerarşik regresyon bulgularından elde edilebilir. Yani hiyerarşik regresyon ile bağımsız değişken olarak kültür boyutlarının, bağımlı değişken olarak sendikalaşma oranını, varyansın milli gelir (1. basamak) ve işsizlik oranı (2. basamak) tarafından açıklanan kısmı kontrol edildikten sonra, ne ölçüde yordadığına bakılabilir; ki bu basamaklar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Milli gelir ve işsizlik oranı kontrol edildikten sonra, kültürel değerlerin bağımlı değişken olarak sendikalaşma oranı üzerinde etkisi

Bağımsız değişken	β	t	R ²	ΔR^2	sr ²
<i>1. Basamak</i>			0.20	.20*	
Milli Gelir	.45*	2.55			.20
<i>2. Basamak</i>			.211	.011	
Milli Gelir	.40*	2.09			.14
İşsizlik	-0.11	-.59			
<i>3. Basamak</i>			.557	.35*	
Milli Gelir	.23	1.03			
İşsizlik	.07	.36			
Güç mesafesi	-.25	-1.15			
Bireycilik	-.29	-1.32			
Erillik	-.24	-1.51			
Belirsizlikten Kaçınma	-.50*	-2.69			.16
Uzun Vade Y.	-.16	-1.03			

Bu sonuçlara göre, regresyonun birinci basamağında ($R^2 = .200$) milli gelirin sendikalaşma oranını olumlu yordadığı görülmektedir ($\beta = .45$); yani yüksek milli gelire sahip ülkelerde, diğer değişkenlerden bağımsız olarak, daha fazla sendikali çalışan vardır. Sendikalaşma oranının, milli gelir tarafında açıklanan özgün varyansı %20'dir (sr²). Bu, daha önceki bulgularla da tutarlıdır (örneğin Sharma, 2012).

İkinci basamakta işsizlik de denkleme girdiğinde, işsizlik oranının ise sendikallığı ne olumlu ne de olumsuz yordadığı görünmektedir, yani bu basamak hem anlamlı bir istatistiksel katkı sağlamamıştır (ΔR^2 anlamlı değildir), hem de

işsizlik ve sendikalaşma arasında doğrusal bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla bu çalışma, literatürde bulunan karşıt bulgulardan herhangi bir tarafı destekleyememektedir; ancak yine u-tipi bir eğri olduğunu düşündürmektedir. Örneğin önceki araştırmalarda da belirtildiği üzere, kimi ülkelerde sendikalı çalışan sayısındaki azalma, artan işsizlik düzeyiyle beraber gözlenmekte (negatif ilişki); kimi ülkelerdeyse, ücretli çalışanlar, işsiz kalma riskinde artış algıladıkça, koruyucu olması sebebiyle sendikalaşma oranında artış gözlenmektedir (Checchi & Nunziata, 2011). Bunun yanı sıra, kimi çalışma ekonomistlerine göre, katı ve rekabetçi iş gücü piyasası, çalışanları bireysel düzeyde işsizlik riskiyle başbaşa bırakmakta, bu da onları her türlü kolektif eylemden uzaklaştırmaktadır; böylece artan işsizlikle beraber çalışanların sendikalı olma ihtimalleri azalmaktadır. Bu noktada etkileşim analizi (moderation analysis) yapmak, işsizliğin kültür ve sendikalaşma ilişkisindeki düzenleyici etkisini ortaya koymak açısından faydalı olabilirdi; ancak örneklem sayısının küçük olması buna istatistiksel olarak izin vermemektedir. Yine de işsizlik değişkeninin bu ikinci basamakta kontrol edilmiş olması, üçüncü basamakta kültürün sendikalaşma üzerindeki biricik etkisini yorumlarken sonuçları güçlendirmektedir.

Buna göre, üçüncü basamakta kültürün kümülatif olarak sendikalaşma üzerinde, milli gelir ve işsizliğin ötesinde bir etkisi olduğu bulunmuştur ($R^2 = .557$, $\Delta R^2 = .347$). Kültürün alt boyutlara bakıldığında ise, bu etkinin sadece belirsizlikten kaçınma boyutuna ($\beta = -.50$) ait olduğu görünmektedir. Yani, bir ülke belirsizlikten ne kadar kaçınıyorsa o kadar az sendikalı çalışana sahiptir. Bir diğer deyişle, belirsizliğe karşı tolerans arttıkça, kişi başına düşen milli gelir ve işsizlik oranları kontrol edildikten sonra dahi, o ülkedeki çalışanların sendikalaşma eğilimlerinin arttığı bulunmuştur. Belirsizlikten kaçınmanın, sendikalaşma üzerindeki özgün varyans ise %16'dır. Bu noktada göze çarpan bir diğer nokta ise, kültür alt boyutları denkleme girdiğinde artık milli gelirin sendikalılığı yordamada anlamlı olmadığıdır.

Sonuç ve Tartışma

Belirsizlikten kaçınmaya ilişkin diğer çalışmaların bulgularına bakıldığında da buna benzer sonuçlar başka konu ve koşullarda da görünür. Belirsizlikte kaçınma kültürü, güvensiz ve riskli ortamlarda duyulan gerginlik ve endişe karşısında, bundan kurtulmak için mutlak doğrulara inanmaya veya katı davranış örüntüleri geliştirmeye meyli artırır ki bireyler bu gerginlikten ve endişeden kurtulabilsinler (Hofstede, 1984). Sığı ve Tıgılı (2006) da örneğin Türkiye kültürü gibi belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu ülkelerde, insanlar bilginin yetersiz olduğu ya da açık olmadığı ortamlarda kendilerini tehdit altında hissettiklerinden bahseder. Bu da işsizlik riskiyle birleştiğinde ve milli gelir azaldığında, insanların sendikalı olmaktan kaçınma davranışı ile açıklanabilir. Yine belirsizlikten kaçınmanın yüksek olmasının benzer sonuçlarıyla ilgili Türkiye'den başka bir örnek, Türkiye'de yürütülen çözüm süreciyle ilgili 7 haziran 2015 milletvekili genel secimi öncesi yapılan bir araştırmada

insanların risk almaktan kaçındıkça daha radikal ve katı tutumlara sahip oldukları görülmüştür (Güllüpınar ve Gümüşok, 2016). Sendikalaşma özeline geri dönecek olursak, basit korelasyon bulgularında yüksek sendikalaşma oranının düşük güç mesafesi ve erillik düzeyinin yanı sıra yüksek milli gelirle ilgili olduğunu görmüştük. Ancak hiyerarşik regresyonda, milli gelirin hala güçlü bir yordayıcı olduğunu fakat onu kontrol ettikten sonra kültür boyutlarını eşzamanlı denkleme soktuğumuzda kültürün sendikalaşma üzerindeki etkisinin, belirsizlikten kaçınma tarafından açıklandığını ve diğer boyutların istatistiksel olarak etkisini kaybettiğini görüyoruz.

İşsizlikle bu kültür boyutunun ilişkisini daha detaylı test etmek amacıyla ise, bu çalışmadaki 38 ülkenin ortalama işsizlik düzeyi ($X = 7.60$) hesaplandıktan sonra, ülkeler ikiye ayrılmıştır; buna göre ortalamanın altındaki ülkeler işsizliğin görece az olduğu (örneğin İzlanda, Güney Kore, Hollanda), ortalamanın üstündeki ülkeler ise işsizliğin görece fazla olduğu (örneğin Slovakya, İspanya, Türkiye) ülkeler olarak kodlanmıştır. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, belirsizlikten kaçınma, işsizliğin az olduğu ülkelere ($N = 60.41$), işsizliğin fazla olduğu ülkelere göre ($N = 77.29$) anlamlı olarak daha düşüktür, $t(32) = -2.31$, $p < .05$. Bu da o ülkelere sendikalaşmanın da neden az olabileceğine dair ipuçları vermektedir. Bir diğer deyişle, işsizliğin kendisi değil, yarattığı belirsizlik ve buna bağlı olarak yaşanan gerginlikten uzaklaşma ihtiyacı çalışanları sendikalardan da uzaklaştırabilmektedir.

Bu noktada işsizliğin yüksek olduğu ülkelere biri olarak Türkiye'den şöyle bir örnek verilebilir: sendikasızlaştırma politikaları. Yıldırım ve Uçkan (2010)'un da belirttiği gibi, işverenlerin sendikaları işyerinden uzaklaştırmaya ve işyerini sendikasızlaştırmaya yönelik yürüttüğü iki temel politika, sendikaları ikame etme ve sendikaları bastırarak sindirmedi; ve her ikisinin amacı da farklı yöntemlerle de olsa işçileri sendikalardan uzaklaştırarak sendikalaşma eğilimini azaltmaktır. Oysaki sendikaların en önemli işlevlerinden birisinin, üyelerini birçok belirsizlikten koruma gücü olacağı düşünülebilir; ya da en azından beklenir. Örneğin sendikalar, üyelerinin işlerinde, idarecilerle, diğer çalışanlarla, ve hatta hükümetler veya yasalarla yaşadığı problemler karşısında onların haklarını koruyacak bir aracı kurum; çatışmaları azaltacak, istek ve ihtiyaçlarını ilgili otoritelere iletecek bir güç olarak ele alınabilir. Böylece üyelerin ve sınıfın haklarını, belirsizlikleri ortadan kaldırarak koruyacağı düşünülür (Yıldız, 2013). Sendikalaşmanın işten çıkarılmaya sebep olduğu durumlarda veya iş güvencesizliği karşısında koruyucu rol oynayamadığı durumlarda ise (Mütevellioğlu, 2013), esas sendika üyesi olmak kişiye belirsizlikle ve riskle baş başa bırakabilir.

Bu araştırma, çalışma ilişkilerinin en önemli başlıklarından olan işsizlik ve sendikalaşma konusunda psikolojik değişkenlerin ele alınması açısından anlamlı ve özgündür. Daha açık ifade etmek gerekirse, literatürde sendikalaşma ve kültür ilişkisini anlatan psikolojik çalışmalar, sendikalaşma ve işsizlik ilişkisini anlatan sosyolojik çalışmalar, ve sendikalaşmayla milli gelir ilişkisini anlatan iktisadi çalışmalar, gerek ülke bazlı analizler gerekse ülkelerarası karşılaştırmalar ile mevcuttur. Ancak tüm bu ilişkiler örüntüsü, şu ana kadar psiko-sosyo-ekonomik

bir perspektifle kültürlerarası bir çalışmada bilindiği kadarıyla istatistiksel olarak ele alınmamıştır. Bu çalışma, bu eksikliği giderecek şekilde, daha önce bulunan ilişkilerce açıklanan varyansı (yani sendikalaşmanın işsizlik ve milli gelir ile ilişkisini) hiyerarşik regresyonla kontrol ederek, sendikalaşmanın 38 farklı ülkeden oluşan bir örnekleme kültürel değerler tarafından nasıl yordandığını, ve bu etkileşimin doğasını ifade etmesi bakımından yenidir ve alana katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada amaçlanan, 38 ülkeyi birbiriyle kıyaslamak değil; ülkeler boyunca hani kültür boyutunun en önemli sendikalaşma yordayıcısı olduğunu tespit etmektir. Ki bu da, sonuçlara göre belirsizlikten kaçınmadır.

Bu bağlamda sonuçlar şu doğurgular bakımından anlamlıdır: Sendikalar ne yapmalı/yapabilir? Çalışanların toplumsal ve bireysel ihtiyaçlarını, beklentilerini yine onların bilinç düzeyinde de kavrayabilen daha belirgin ve öngörülebilir sendika programları ile algılanan sendikal güç, belirsizlik toleransı düşük (dolayısıyla kaçınması yüksek) ülkelerde sendikalılığın artması hususunda özellikle önemli görünmektedir. Yani, belirsizlik karşısında sendikanın üyesine sunabileceği imkanlar ve sağlayabileceği bireysel ve kolektif başa çıkma mekanizmalarının, sendikalılığın artması için gerekli olduğu önermesi bu çalışma ile ortaya konabilir. Yine bu çalışma, bir kültürlerarası çalışma örneği olarak, ülkeler arasındaki birçok benzerlik ve farklılığın sadece ekonomik ve sosyal verilerle açıklanamadığını, birçok sosyal psikolojik etkenin bu anlamda kolektif düzeyde etkili olduğunu vurgusunu bir kere daha bu sefer istatistiksel olarak ekonomik ve sosyal verileri de ele alarak, ortaya koyar. Kültür ve birey kesişiminde ise, bu çalışmanın sonuçları, araştırmacıları, böylesi ilişkilere hangi aracı değişkenlerin yol açtığına odaklanmaya sevk edebilir. Diğer yandan her ne kadar bu çalışmada amaç ülkeleri birbiriyle kıyaslamak değil, ülkelerüstü bir sonuca ulaşmak olsa da, bu çalışmayı yürütebilmek için oluşturulan ve Tablo 1'de verilen veri seti, betimleyici olması yönünden birçok çalışmada farklı amaçlarla da kullanılabilir. Her ne kadar sendikalaşma oranlarının hesaplanması hususunda Çelik ve Lordoğlu (2006), yöntemsel sorun ve farklılıklarla ILO kriterlerinin kullanılıp kullanılmamasına özellikle Türkiye ekseninde dikkat çekse de, bu çalışmada yararlanılan sendikalaşma istatistiklerinin aynı kriterlere dayanan tek bir kaynaktan alınmış olması (OECD veritabanı), çalışmanın olası yöntemsel çelişkiler konusunda geçerli temsiliyet sağladığı konusunda güvence vermektedir. Bu yönüyle de, daha sonraki araştırmalarda kullanılacak bir açık veri seti sağlama açısından da alana katkıda bulunduğu düşünülmektedir.

Son olarak, her ne kadar bu çalışma işsizlik ve sendikalaşma, ya da milli gelir ve sendikalaşma ilişkisinin yönü konusunda bir sonuca varmayı amaçlamamış ve de fikir birliği sağlamamışsa da, amacı gereği işsizlik ve milli gelire ilişkin literatürde var olan bulguların tutarsızlığını göz önünde bulundurduktan sonra dahi kültürün psikolojik olarak ele alınarak sendikalaşma üzerindeki etkisini ortaya koyması açısından önemlidir.

KAYNAKÇA:

- Akıncı, M., Akıncı, G.Y. ve Yılmaz, Ö. (2014). Sendikal hareketlerin iki yüzü: OECD ülkelerinde iktisadi büyüme üzerindeki etkilerinin analizi. **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 32(1), 1-27.
- Ashley, T. ve Jones, E. B. (1996). Unemployment, union density, and wages. **Journal of Labor Research**, 17(1), 173-182.
- Ay, D.A. (2014). **Ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olma eğilimi ilişkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi.
- Cecchi, D. & Nunziata, L. (2011). Model of unionism and unemployment. **European Journal of Industrial Relations**. 17(2), 141-152.
- Çelik, A., ve Lordoğlu, K. (2006). Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne. **Çalışma ve Toplum**, 2, 11-30.
- Ekin, N. (1976). **Endüstri ilişkileri**. İstanbul Üniversitesi.
- Gordon, J. C. (2015). Protecting the unemployed: varieties of unionism and the evolution of unemployment benefits and active labor market policy in the rich democracies. **Socio-Economic Review**, 13(1), 79–99.
- Güllüpunar, H. ve Gümüşok, S. (2016). Hofstede’nin “Belirsizlikten Kaçınma” Kültürel Boyutu Bağlamında Türkiye’de Yürütülen Çözüm Süreciyle İlgili 7 Haziran 2015 Milletvekili Genel Secimi Öncesi Bir Araştırma/A Study–Concerning The Solution Process In Turkey–Related To Hofstede’s Avoidan. **Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, 1(39), 477-492.
- Hofstede, G. (2001). **Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations**. (2nd ed.) Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). **Cultures and Organizations: Software of the Mind**. Revised and Expanded 3rd Edition. New York: McGraw-Hill USA, 2010.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1997). Introduction: Social and Applied Psychology, Then and now. In J.W. Berry, M. H. Segall & C. Kağıtçıbaşı (Eds.) **Handbook of Cross-Cultural Psychology**, vol. 3. Boston: Allyn & Bacon.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2013). How Cultural/Cross-Cultural Approaches Can Help Make Psychology Relevant to Applications. **Conference of the International Association for Cross-Cultural Psychology**, Los Angeles, California, June 20-22, 2013.
- Kantaş, Ö. (2015). Portrait values of undergraduate students as prospective employees and their corresponding attitudes toward career and union. In B. Ceylan-Ataman & R. Lieberwitz (Eds.), **Employment and Equity** (pp.

- 119-131). ILO Office for Turkey-Ankara: International Labour Organization.
- Kelly, J. (1998). **Rethinking industrial relations: Mobilisation, collectivism and long waves**. Routledge: London.
- Kim, U. Triandis, H. C. Kağıtçıbaşı, Ç. Choi S.ve Yoon, G. (1994), **Individualism and collectivism: Theory, method, and applications** içinde (85-119). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Koray, M. (2008). **Sosyal Politika** (3. Baskı). İmge Kitabevi, Ankara.
- Koray, M. (1992). Endüstri İlişkileri. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: Ankara.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerinin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. **Türk Psikoloji Dergisi**, 15(45), 59-76.
- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye’de Mevcut Bazı Sendikaların Liderlik ve Yönetim Anlayışları ve Bazı Sendikal Sorunlardan Örnekler. **Çalışma ve Toplum**, 1, 81-96.
- Mütevellioğlu, N. (2013). İşsizlik korkusu, sendikaların işlevselliği ve sendikal örgütlenme hakkı. **V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu**, 179-193. Uludağ Üniversitesi: Bursa
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Database. Retrieved from https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN in 25.05.2015
- Parboteeah, K. Praveen ve John B. Cullen (2003) *Social Institutions and Work Centrality: Explorations Beyond National Culture*, **Organization Science**, 14 (2), 137-148.
- Posthuma, Richard A. (2009) National Culture and Union Membership: A Cultural-Cognitive Perspective, **Industrial Relations**, 64 (3), 507-529.
- Schnabel, C. (2013). Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges. **European Journal of Industrial Relations**, 19(3), 255-272.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., and Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, 32, 519-542.
- Sharma, B. (2012). The effects of creativity and culture on trade union density. **Atlantic Economic Journal**, 40, 101-102.
- Sığılı, Ü. ve Tığılı, M. (2006). Hofstede’nin “Belirsizlikten Kaçınma” Kültürel Boyutunun Yönetimsel-Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi. **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, 21 (1), 327-342.
- Şenkal, A. (1999). **Sendikasız Endüstri ilişkileri**. Kamu-İş, Ankara
- Talas, C. (1983). **Sosyal Ekonomi**, Sevinç Matbaası, Ankara.
- Uçkan, B. (2007). İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi. **Çalışma ve Toplum**. 3, 29-57.

- Yang, N. (2013). Cross-cultural industrial relations in the context of socioeconomic changes: the West, the East, and the emerging markets. **Journal Of International Business Research**, 12(1), 93-112.
- Yıldırım, E. (1997). **Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme**. Sakarya: Değişim Yayınları.
- Yıldırım, E., & Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasıızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. **Çalışma ve Toplum**, 2(25), 163-184.
- Yıldız, A. (2013). The effects of national culture on unionization. **Sosyoloji Konferansları**, No: 48(2), 19-33.