

# Özel Sektörde Çalışan Y Kuşağının Sendikal Algısı<sup>1\*\*</sup>

Deniz KAĞNICIOĞLU<sup>\*\*\*</sup>

Hilmi ETCİ<sup>\*\*\*\*</sup>

**Öz:** Türkiye’de sendikal örgütlenmenin içinde bulunduğu zor günlerin gerekçeleri arasında uygulanan ekonomi politikaları, değişen istihdam yapısı, işsizlik ve sendikalardan kaynaklanan sorunlar gösterilmektedir. Ayrıca çalışma hayatı içerisinde yer alan bireylerin sendikalara bakış açıları da önem arz etmektedir. Bu yüzden işgücü piyasasındaki farklı yaş gruplarının veya kuşakların sendikal algılarının ortaya konulması gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, 1980-1995 yılları arasında doğan bireyleri tanımlayan Y kuşağında yer alan özel sektör çalışanlarının sendikalara bakış açılarının ortaya konulmasıdır. Buna göre Eskişehir ili evreninde örneklem olarak ele alınan özel sektörde istihdam edilen 316 Y kuşağı çalışandan elde edilen verilerin analizinde betimsel ve kestirisel istatistik yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre sendikal algının cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak katılımcıların eğitim seviyesi, anne-baba eğitim seviyesi, ailede sendikal çalışan olması ve sendikaların çalışanların haklarını korumasına ilişkin düşünce değişkenlerinde sendikal algıda anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çalışmada Y kuşağı çalışanların sendikal algılarının ortaya konulması ile sendikaların bugünü ve geleceği olan bu kuşağa ulaşılmasında stratejilerin neler olabileceği konusunda sendikalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Y Kuşağı, Çalışan, Özel Sektör, Sendikal Algı.

## The Union Perception of Generation Y in Private Sector

**Abstract:** In Turkey the reasons such as changing employment structure, unemployment and problems caused by the unions are

<sup>1</sup> Bu çalışma Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU danışmanlığında Hilmi ETCİ tarafından hazırlanan “Sendikal Kriz Çıkılmazında Sendikalara Yönelik Algı ve Y Kuşağı: Eskişehir Örneği” başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>\*\*</sup> Makale Geliş Tarihi: 02.01.2019

<sup>\*\*\*</sup> Prof.Dr. Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

<sup>\*\*\*\*</sup> Arş. Gör. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

shown for the unions' difficult times. In addition to these, the perspectives of the individuals who are in the working life is also important. For this reason, it is necessary to reveal the trade union perceptions of different age groups or generations in the labor market. The aim of this study is to reveal the perspectives of the private sector workers in Generation Y which identifies individuals born between 1980-1995. According to this, descriptive and predictive methods are used in the analysis of the data obtained from the 316 Y Generation workers in the private sector, which is considered as a sample in the Eskişehir universe. According to the results of the research, it is seen that the perception of union does not differ according to the gender and marital status. However, it is concluded that there are significant differences in the perception of union in other variables like educational level of the participants and parents, being a unionized in the family and the idea of unions protecting the rights of workers. In this study, it is thought that with being revealed perceptions of Y Generation workers in private sector will be the guiding of the unions about the strategies for reaching this generation which is the present and the future of the unions.

**Key Words:** Union, Generation Y, Worker, Private Sector, Perception of Union.

## Giriş

Türkiye’de günümüzde sendikalaşma oranlarının düşük olmasının nedenleri arasında sendikacılığı olumsuz yönde etkileyen “esnek çalışma” türlerinin 2003’te yasal hale gelmesi, özelleştirmelerin hız kesmeden devam etmesi, yeni üretim ve yönetim şekillerinin sendikaları endüstri ilişkileri sistemin dışına itmesi olarak gösterilmektedir. Ayrıca sendikaların bu süreçte ekonomik ve sosyal değişimlere uyum sağlamakta zorlandıkları ve işgücü piyasasında etkinliklerinin zayıfladığı da öne sürülmektedir.

Sendikaların içinde bulunduğu krizden çıkabilmeleri, neoliberal politikaların ve küreselleşmenin itici gücü olan rekabetin her geçen gün daha fazla güçlendiği bir ortamda çok kolay görülmemektedir. Ancak sendikaların bu süreçte işgücü piyasasındaki değişime uyum sağlaması ve sendikal örgütlenmeyi teşvik edici önlemler alması gerekmektedir. İşgücü piyasalarında yaşanan dönüşüm ve işgücü piyasalarına yeni giren veya girmeye aday olan potansiyel üyelerin ihtiyaç ve beklentilerindeki değişim sendikaların örgütlenme stratejilerine yansıtılmak zorundadır. Sendikaların geleneksel yöntemlerle yeni üye kazanması veya mevcut üyelerini elinde tutabilmesi çok mümkün değildir. Özellikle günümüzde X, Y ve hatta yavaş yavaş Z kuşaklarının aynı anda işgücü piyasaları içinde var olduğu bir süreçte, kuşaklararası farklılıkların ortaya konulması ve sendikalar açısından oluşturduğu fırsatlar ve tehditlerin doğru okunması gerekmektedir.

Teknolojiye adapte olmakta ciddi sorunlar yaşayan, değişimi kabul etmekte zorlanan, kurallara uyumlu, belirli bir disiplin çerçevesi içerisinde yetişmiş, sabırlı ve otoriteye saygılı bir kuşak olarak X kuşağı sendikalar açısından örgütlenmesi ve yönlendirilmesi daha kolay bir kuşak olmuştur. Ancak hiyerarşi içerisinde çalışmayı sevmeyen, sorgulayan, sadakat duyguları az, teknolojiye bağımlı ve bireyci bir kuşak olarak tanımlanan Y kuşağı sendikalar açısından oldukça zor bir kuşaktır. Birçok işletme hem çalışan hem de tüketici olarak Y kuşağını daha iyi tanımak, motivasyon ve bağlılığını artırıcı çalışmalar yapmaktadır.

Bir örgüt olarak sendikaların da hem yeni üyeler kazanabilmek hem de mevcut üyelerini elinde tutabilmek için kuşakların özelliklerini analiz etmesi gerekmektedir. Nesillerin kültürel, sosyal, siyasal yapısı sendikalara yönelik algının olumlu ya da olumsuz olmasını, sendikal bağlılığı, sendikal örgütlenmeyi ve sendikal faaliyetlerin kamuoyundaki karşılığını etkilemektedir. Sendikaların üyelerinin ve üye olma potansiyeli bulunan çalışanların ait olduğu kuşağın özelliklerinin, beklentilerinin ve önceliklerinin sendikal politikaların belirlenmesinde dikkate alınması sendikaların bugünü ve geleceği açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda, bu araştırmada Y kuşağı çalışanların sendikal algılarının ortaya konulması amaçlanmaktadır.

## Y Kuşağının Kavramsal Çerçevesi

1980 ile 1995 yılları arasında doğmuş, 2017 itibariyle en gençleri 22 ve en yaşlıları 37 yaşında olan bireylerden oluşan ([https://www.urbandictionary.com/define.php?defid=7049238&term=generation %20y](https://www.urbandictionary.com/define.php?defid=7049238&term=generation%20y)); 20. yy.'dan ve dijital çağdan önceki zamanı hatırlayan Y kuşağı, yeni teknolojilerin benimseyicisi ve internet-mobil hizmetlerin aktif kullanıcıları olarak görülmektedir (Kumar ve Lim, 2008: 568). Türkiye'de "80 Sonrası Kuşak" olarak belirtilen bu kuşak, ayrıca Gratest Generation, Millennials, Generation Next, Digital Generation, Echo Boomers, Nexters, Non-Nuclear Family Generation, CyberKids, the Do-or-Die Generation gibi kavramlarla da anılmaktadır (Hershatter ve Epstein, 2010: 211; Parry ve Urwin, 2011: 80; Yücebalkan ve Aksu, 2013: 19; Adıgüzel vd., 2014: 173).

Y Kuşağının, dünya genelinde ebeveynlerinden farklı olarak ekonomik koşulların elverişli olduğu refah içerisinde bir yetişkinlik dönemi geçirdiği öne sürülmektedir. Türkiye'de de özgürlüğüne düşkün, esnek bir yapıya sahip, eğitim seviyesi yüksek, teknolojik gelişmelere adapte olabilen bireylerden oluşan bu kuşak; sahip oldukları imkânlar ile önceki kuşaklara göre küreselleşmenin etkisinin en fazla hissedildiği ekonomik ve kültürlerarası bir dönemin içinde bulunmaktadır (Adıgüzel vd., 2014: 174). Bu yüzden küresel iletişimin hızla geliştiği, cep telefonu ve sosyal medyanın vazgeçilmez araçlar olduğu bir dönemin çocukları olarak tanımlanmaktadır (Acıhoğlu, 2015: 28). Sorgulayan ve sorularının yanıtını almadan motive olmayan bir kuşak oldukları için adını İngilizce'de "Generation

WHY” ile alfabeden alan (<http://lojistikkulubu.ist/evrim-kuran-yasasin-y-kusagi/>) bu kuşak “neden saygılı olmalıyım?”, “neden örgüt içindeki kurallara uymalıyım?” gibi sorularla sürekli olayların nedenini sorgulama ihtiyacı duymaktadır. Bu sorulara ilişkin tatmin edici cevaplar bulamadığında veya çözüme ilişkin talepleri karşılanmadığında kolayca örgütten ayrılma yolunu tercih edebilmektedirler. Kariyer ve gelişimleri için örgütlerin liderlerini ve işverenlerini dahi sorgulama yolunu tercih etmektedirler (Yücebalkan ve Aksu, 2013: 19; Yelkikalan ve Altın, 2010: 14). Bu kuşakta var olan sorgulama özelliği ile rahatsız oldukları konuları çekinmeden örgüt içerisinde tartışma yoluna gidebilmesi örgüte olan bağlıklarını etkilemektedir. Adıgüzel vd. (2014: 176), Y kuşağının kıdeme bakılmaksızın örgüt içi şeffaflık ile çalışanların veya üyelerin tümünün gelişmelerden haberdar olması ve yeni fikirler için gerekli olanakların sağlanması gerektiğine inandığını vurgulamaktadırlar.

2000’li yılların başında gençliklerini yaşayan bu kuşak, yine bu dönemde gündelik hayatın vazgeçilmezi olan teknoloji imkânları ile ebeveynleri ve diğer yetişkinlerle olan ilişkilerini şekillendirmektedir. Teknolojiyi kolayca takip edebilme ve uyum sağlayabilme yetenekleri bu kuşağa yetişkinler karşısında güçlü olabildikleri bir alan oluşturmaktadır. “Yeni iletişim teknolojileri” olarak adlandırılan bu yetenek ile bu kuşak daha hızlı haberleşme, bilgi edinebilme, örgütlenebilme ve farkındalık yaratabilme şansını daha az maliyetle kolayca yakalayabilmektedir. Bunun sonucu olarak da “internet kuşağı” olarak adlandırılan bu gençlerin ailelerinden kısmen de olsa bağımsız oldukları görülmektedir (Tuna, 2013: 270-271). Bayhan (2013: 390), teknolojiyi Y kuşağının bir uzvu olarak görmekte ve teknolojinin takip edilmesinin tercih meselesi olmadığını, Y kuşağının hayatının bir parçası olduğunu belirtmektedir. Günümüzde çalışma yaşamındaki teknolojiye uyum açısından Y kuşağının diğer kuşaklarla karşılaştırmasını yapan Öztel (2014: 6), teknolojiyi büyükren kullanan Y kuşağının buna ayak uydurabilmesinin diğer kuşaklara göre daha kolay olduğunun üzerinde durmaktadır.

Y kuşağı, bağımsızlığının yanında esnek çalışabilen ve geri bildirimlerin kısa sürede verilmesini talep eden sabırsız bir kuşak olarak da tanımlanmaktadır (Özer vd. 2013: 126). Ayrıca teknik olarak güçlü, bilgilendirilmiş ve kendine güvenen ancak yönlendirilme eksikliği olan Y kuşağının daha önceki kuşaklara göre isyan etme veya meydan okuma olasılığı daha fazladır (Eisner, 2005: 7). Bilgi edinme ve medyaya duyarlı olan Y kuşağı, iletişim için interneti etkin kullanmakta, işlerinin tamamını bu yolla halledip zaman ve para kazanabilmektedir. Ayrıca hedeflere ulaşmada işbirliği, ağ oluşturma ve karşılıklı dayanışmayı harmanlamaktadır. Eğitim seviyesi yüksek bir kuşağı temsil ederken, bilişim ve finans sektörlerini tercih etmenin yanında beceri ve danışmanlık gelişimine önem vermektedir. Son olarak standart, çalışma saatlerini değil, esnek çalışma saatleri ve yarı-zamanlı işleri tercih etmektedirler (Jorgensen, 2003: 43; Türk, 2017: 17).

Çalışma hayatı içerisinde belirgin ve sert kuralların olduğu örgütlerden kaçan bu kuşak, örgüt içerisinde klasik çalışma anlayışının dışına çıkarak kâr amacı güden

ve gütmeyen tüm örgütlerde örgütlenme biçimlerinde değişikliğe gitme ihtiyacını gündeme getirmektedir. TÜİK 2017 verilerine göre, bu kuşağın Türkiye nüfusunun yaklaşık %33'ünü oluşturması, bu kuşak üzerine yapılan çalışmaları daha önemli kılmaktadır.

## Sendikalar Açısından Y Kuşağının Önemi

Sendikaların güç kaybetmesinin temel göstergeleri olarak, endüstri ilişkileri sistemindeki farklılıklar dikkate alınmadan, sadece üyelik yoğunluğu veya toplu pazarlık kapsamı gibi niceliksel ölçütler kullanılması bu sorunun temel nedenlerinin ortaya konulmasında yetersiz kalmaktadır. Örneğin; Anglosakson ülkelerinde üye sayılarındaki düşüşler sendikal krizin bir göstergesi olurken, Fransa ve Almanya'da olmayabilir. Bu yüzden sendikal krizin ortaya konulmasında dünya genelinde sendikal hareketlerin karşı karşıya kaldığı sorunlara odaklanılması gerekmektedir. Buna göre sendikaların karşılaştıkları sorunlar şu şekilde özetlenmektedir (Frege ve Kelly, 2003: 8):

- Toplam ve genç işçilerin sendikalaşma oranlarındaki düşüş,
- Örgütlenmeye olan ilgi sorunu,
- İşyeri sendikacılığı, çalışma konseyleri gibi uygulamalarla sendikal temsil yapısının sarsılması,
- Sendika üyelerinin sendikal faaliyetlere katılma konusundaki isteksizlikleri,
- Pazarlık kapsamının daraltılması veya siyasi partilerle olan bağların zayıflaması,
- Yüksek işsizlik oranlarından dolayı azalan sendika kaynakları.

Sendikalaşma oranlarının düşmesi ile sosyal, ekonomik ve politik etkilerini kaybeden sendikaların bu krizin veya bunalımın içerisinde çıkmasına yönelik tartışmalar literatürde ve uygulamada önem kazanmaktadır. Özellikle işgücü piyasasının önemli bir bölümünü oluşturan özel sektörde ve küçük işletmelerde istihdam edilenler, gençler, kadınlar ve esnek istihdam modelleri ile çalışanların sendikalara üyelik konusundaki sorunları önem arz etmektedir (Selamoğlu, 2017: 295). Ayrıca sendikaların içerisinde bulunduğu kriz veya bunalım, günümüzde sendikaların örgütlemeye çalıştığı işçilerin farklılaştığının kanıtı olarak da gösterilmektedir. Farklılaşan ve parçalanmış işçi sınıfının nasıl örgütlenmesi gerektiği ve sendikaların bu krizden nasıl çıkabileceği sorularına cevap arandığı bir dönemin içerisinde bulunmaktadır. Kahmann (2002: 22), dünya genelinde gençlerin sendikalaşma oranlarının gerilemesi ile bunun altında yatan nedenleri araştırdığı çalışmasında, genç işçilerin sendikalaşma oranlarının ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olduğunu ve gençlerin sendikalaşma oranlarının diğer çalışanlardan daha hızlı düştüğünü belirtmektedir.

Sendika üyeliği ile yaş arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmada yaşın ilerlemesi ile sendikaya üye olma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Buna göre, gençlerin ileriki yaştaki meslektaşlarına kıyasla

sendikalaşma oranlarının ve sendikaya üye olma olasılıklarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Visser'in (2002: 417-418) çalışmasında, 1992'de sendikaya üye olmayanların çoğunlukla yarı-zamanlı olarak küçük ve sendikalı çalışan oranının az olduğu işletmelerde düşük aylıkla çalışan genç kadın işçiler olduğu görülmektedir. Sendikadan ayrılma oranlarının erkekler için daha düşük olduğu ve yaş, haftalık çalışma saatleri, ücret seviyeleri, işletme büyüklüğü, işyerindeki sendikalaşma ve sendikayla irtibata geçme oranları azaldıkça sendikadan ayrılma olasılıklarının arttığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bir diğer çalışmada ise, eğitimleri aşamasında veya sonrasında işgücü piyasasına giren genç işçilerin sendikalaşma oranının genellikle diğer işçilere oranla daha düşük olduğu ve yaş ilerledikçe sendika üyelik oranlarının arttığı belirtilmektedir (Lowe ve Rastin, 2000: 204).

Sendikalaşma talebine ilişkin genç-yetişkin farklılıklarını İngiltere, ABD ve Kanada örneğinde ele alan Bryson vd. (2005), üç ülkede de yetişkinlerin sendikalaşma oranlarının genç işçilerin yaklaşık üç katı olduğunu belirtmektedirler. Yapılan araştırmaların paralelinde 2000 öncesinde İngiltere'de, genç işçilerdeki sendikalaşma oranlarının daha ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir. 1989'da 16-19 yaş aralığında %15 ve 20-24 yaş aralığında %30 iken; 1998'e gelindiğinde bu oranlar sırasıyla %6 ve %14'e kadar düşmüştür (Pascual ve Waddington, 2000: 23). Bir diğer araştırmaya göre, 1983'te İngiltere'de toplam sendikalaşma oranı %43 iken; 16 ve 19 yaşlarındakilerin sendikalaşma oranları sırasıyla %21 ve %24 civarındadır. 2013 yılında sendikalaşma oranı %26'ya düşmüş ve 16-24 yaş grubundaki gençler toplam sendikalıların yalnızca %4'ünü oluşturmuştur. Bu bağlamda ortaya çıkan bu krizle sendikal stratejilerin revize edilmesi gerekliliği sendikalara aşılınmaya çalışılsa da (Williams ve Quinn, 2014: 137) sendika üyeliğinde düşüşler ilerleyen dönemlerde de devam etmiştir (National Statistics, 2017: 30). Kanada'da 2000 yılında 17-24 yaş aralığında sendikalaşma oranı %12,6 iken 25-54 yaş aralığında yaklaşık üç katı %34 civarındaydı. 45-54 yaş aralığında ise sendikalaşma oranı %42,1'dir. 2014'e geldiğinde 17-24 yaş aralığında sendikalaşma oranı yarı oranda düşmüştür. Bütün yaş grupları için bir gerileme olsa da en düşük sendikalaşma oranları genç işçilerde görülmektedir. Kanada'da yaş ilerledikçe sendikalaşma oranlarının artışı verilere yansımaktadır (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015005-eng.htm>).

ABD'deki sendikalaşma oranları tarih boyunca düşük bir seviyede olmakla birlikte, sendikalaşma oranlarının yüksek olduğu imalat sektörünün gerilemesi ile daha da düşmüş, Y kuşağında ise sendikalaşma oranı en düşük seviyede kalmıştır. 1999 yılında 16-24 yaş aralığında %5,7, 25-34 yaş aralığında %11,9 ve 45-54 yaş aralığında ise %19,8'lük bir sendikalaşma oranı mevcuttur (Kahmann, 2002: 22). 2015 verilerine göre ise, 16-24 yaş arasındaki işçilerin yaklaşık %4'ü, 25-34 yaş aralığındaki işçilerin ise sadece %9'u bir sendikaya üyedir. 2016 yılında 16-24 yaş aralığında sendikalaşma oranı değişmeyip 25-34 yaş aralığında -0,5'lik bir düşüş mevcuttur. 55-64 yaş grubu dışında bir yıldaki değişimde en yüksek düşme oranı 25-34 yaş aralığında gerçekleşmiştir. Amerikan sendika liderleri, eğitimli olan Y

kuşağının örgütlenmesinin zor olduğunu ve perakende ile gıda hizmeti sektörlerinde yoğunlaştığını belirtmektedirler. Ayrıca sendikaların var olmasının nedenlerini farkında olmayıp; olası bir sendikaya üye olmayı düşünmediklerini de ileri sürmektedirler (Timm, 2015; Bucknor, 2017: 2).

Genç işçileri 15-24 yaş aralığında tanımlayan Avustralya İstatistik Bürosu (The Australian Bureau of Statistics-ABS) verilerine göre, 2009 yılında Avustralya'da toplam istihdamın %19,7'si sendika üyesiydi ve toplam sendikalıların %9,2'si genç işçilerden oluşmaktaydı. 1999'da genç işçilerin yaklaşık %30'u sendikalı iken, 2009'da 15-19 yaş arasında %8 ve 20-24 yaş arasında ise %11,2'si sendika üyesiydi (Griffin ve Brown, 2011: 83). Görüldüğü üzere, Avustralya'da da genç işçilerin sendikalaşma oranı genel sendikalaşma oranlarının oldukça altındadır. Polonya'da da diğer ülkelerde olduğu gibi 2000 sonrasında gençlerin sendikalaşma oranlarının ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşük olduğu görülmektedir (Mrozowicki vd., 2015: 128). Türkiye'de de benzer bir durumla karşılaşmakta ve gençlerin sendikalaşma oranlarının düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 1.** Türkiye'de sendikalaşma oranları -%

	2013	2014	2015	2016	
Yaş Aralığı	35 yaş altı	5,34	6,63	8,36	9,35
	35-44	9,46	10,48	12,55	13,35
	45-54	13,37	13,34	14,37	14,65
	55 yaş ve üstü	10,06	9,54	9,95	9,29
	<b>Toplam</b>	<b>8,88</b>	<b>9,68</b>	<b>11,21</b>	<b>11,50</b>

**Kaynak:** Selamoğlu, 2017: 298.

Tablo 1, Türkiye'deki Y kuşağının veya genç işçilerin sendikalaşma oranlarını diğer yaş grupları ile karşılaştırma imkânı vermektedir. Buna göre, 35 yaş altı gençlerin sendikalaşma oranları ileriki yaştaki meslektaşlarına göre daha düşüktür ve belirtilen yıllarda diğer yaş gruplarının sendikalaşma oranlarının (2016'da 55 yaş ve üstü dışında) altında kalmaktadır. Sendikalaşma oranlarının daha çok 45-54 yaş aralığında ve ardından 34-44 yaş aralığında yoğunlaştığını söylemek mümkündür. Belirtilen yıllarda oransal değişimin en yüksek olduğu yaş grubu 35-44 yaş aralığında görülmektedir. Türkiye'de bu yaş aralığındaki düşük sendikalaşma oranları genel sendikalaşma oranlarının düşük olmasında da önemli rol oynamaktadır. Çünkü bu kuşak işgücü piyasasında diğer kuşaklara göre oldukça büyük yer tutmaktadır.

**Tablo 2.** Türkiye’de işgücüne katılma oranları

Yaş Aralıkları	İş Gücüne Katılma Oranları (%)			
	2014	2015	2016	2017
15-19	27,8	28,2	28,2	28,5
20-24	55,9	57,9	58,6	60,0
25-29	67,0	67,8	68,8	70,1
30-34	68,5	69,1	70,2	70,5
35-39	68,9	69,8	70,4	71,4
40-44	67,3	68,4	69,6	70,4
45-49	61,4	63,0	64,8	65,8
50-54	48,5	50,4	51,2	53,4
55-59	37,2	39,0	40,7	42,0
60-64	28,5	28,3	29,9	30,8
65 +	11,5	11,9	11,8	12,2
<b>Toplam</b>	<b>50,5</b>	<b>51,3</b>	<b>52,0</b>	<b>52,8</b>

**Kaynak:** <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

TÜİK verilerinden elde edilen Tablo 2.’de görüldüğü üzere, 2017 yılında Y kuşağı (22-37 yaş aralığı) gençlerin işgücüne katılma oranları diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Yıllar içerisinde de artan oranlı bir durum söz konusudur. Bu dört farklı yaş grubunun ortalaması hesaplandığında Y kuşağının işgücüne katılımı yaklaşık %67 oranındadır.



**Tablo 3.** Türkiye’de istihdam oranları

Yaş Aralıkları	İstihdam Oranları (%)			
	2014	2015	2016	2017
15-19	23,3	23,6	23,6	23,7
20-24	45,3	46,5	46,0	46,3
25-29	58,3	58,8	58,8	60,0
30-34	62,5	62,9	63,1	63,6
35-39	63,6	64,1	64,3	65,1
40-44	62,5	63,1	64,1	65,0
45-49	57,1	58,6	59,8	60,9
50-54	44,7	46,2	47,2	49,4
55-59	34,7	36,2	38,0	38,9
60-64	27,1	26,7	28,3	29,3
65 +	11,2	11,6	11,5	11,9
<b>Toplam</b>	<b>45,5</b>	<b>46,0</b>	<b>46,3</b>	<b>47,1</b>

**Kaynak:** <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

Türkiye’de yaş aralıklarına göre istihdam oranlarının yer aldığı Tablo 3.’te, 2017’de Y kuşağında yer alanların (22-37 yaş) istihdam oranları diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Buna göre, Y kuşağı içinde yer alanların ortalaması hesaplandığında istihdam oranı yaklaşık %58’dir.

İşgücüne katılım ve istihdam oranlarının yüksek olması, sendikaların bu grubun üzerinde önemle durmasını gerektirmektedir. Çünkü sendika üyeliği bir bütün olarak çalışma hayatındaki işgücünden daha hızlı bir oranda yaşanmaktadır. Sendikaların çalışma hayatı içerisindeki kuşak değişimine uyum sağlamaları gerektiği diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de önem taşımaktadır.

Sendikalara üyelikte yaş grupları arasındaki farklılıkların yüksek olması sendikaların geleceği açısından endişe vermektedir. X kuşağı bireyler sendika liderliğinden ve sendika üyeliğinden ayrılırken, işçi hareketlerinin devamlılığı için arkaalarından gelen Y kuşağı liderlere, üyelere ve eylemcilere ihtiyaç duyulmaktadır (Fontes ve Margolies, 2010: 2). Genel olarak bakıldığında, çalışmada üzerinde durulan Y kuşağının örgütlenme sorununu gençlerin örgütlenme sorunu olarak değerlendirmek mümkündür. Bu yüzden çalışmada genç işçiler ile Y kuşağı kastedilmektedir.

## Araştırmanın Amacı

1980 sonrası ticari anlamdaki dengesizlikler, küreselleşmenin piyasalar ve işsizlik oranlarının artışı üzerindeki etkisi, esnek/atipik istihdam biçimleri, teknolojik gelişmeler gibi ekonomik ve yapısal değişimler üretim sürecinde imalat sektörünün daralmasına, üçüncül sektörün büyümesine ve esnek üretim biçimleri gibi değişimlere neden olmaktadır. Bu dönüşümün işgücünün niteliğinde yarattığı değişimin etkisi (kadınların ve gençlerin işgücüne katılım oranlarının artması, çalışanların eğitim seviyelerinin ve beklentilerinin yükselmesi, farklılaşması gibi) ile sendikaların nitel ve nicel anlamda zayıfladığı görülmektedir. Sendikal kriz olarak nitelendirilen bu sürecin içerisinden çıkılmasının yollarının sorgulanması gerekliliği ortadadır. Günümüzde işgücü piyasasında her geçen gün sayısı artan Y kuşağı çalışanların sendikalara ve özellikle sendikal faaliyetlere katılımlarının sağlanmasının önemle üzerinde durulması sendikaların geleceği açısından önem arz etmektedir. Y kuşağı çalışanların sendikalara bakış açılarının veya sendikal algılarının ortaya konularak; bu sonuçlara göre sendikal stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, özel sektörde çalışan Y kuşağının sendikal algılarının ortaya konulması bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır.

## Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, Y kuşağı çalışanların sendikal algılarının ortaya koyulması amacıyla verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik değişkenleri ölçen sorular ve katılımcıların sendika üyeliğine ve sendikalarla ilgili bilgilerine yönelik (ailede sendikal çalışan durumu, sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu, sendika eğitimleri, sendikal bilgilere ulaşma gibi) sorular yer almaktadır. Sendikal bilgilere ilişkin soruların hazırlanmasında Altan vd. (2005) çalışmasından yararlanılmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise, Tekin ve Tüfekçi (2015) tarafından geliştirilen sendikal algı ölçeği kullanılmaktadır.

## Araştırmanın Örnekleme ve Verilerin Analizi

Çalışmanın evreni, Eskişehir ili içerisinde ikamet eden ve Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan 1980-1995 arası doğumlu özel sektörde çalışanlardan oluşmaktadır. Y kuşağı evreni içerisinde yüksek bir örnek kütleyi oluşturabilmek için örnek seçme metodlarından “olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Anket formu gönüllü katılım esasına göre işkolu ayrımı yapılmaksızın özel sektörde istihdam edilen çalışanlara bizzat geri dönüşler alınarak Ocak-Haziran 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anketlerin anlaşılabilirliği açısından herhangi bir sorunla karşılaşılma, ancak örgütlenme ile ilgili sorular içermesi açısından anketi yanıtlayanların tedirginlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Gerekli açıklamalar ile bu tedirginlikler giderilmeye çalışılmış ve 316 anket uygulaması yapılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada araştırma verilerinin analizinde anket yoluyla elde

edilen nicel verilerin yorumlanması için SPSS 24.0 istatistiksel analiz programı kullanılarak, amaca uygun analizler yapılmaktadır.

## Bulgular ve Yorumlanması

### Demografik Özellikler

Çalışmaya katılan özel sektörde çalışan Y kuşağı 316 bireyin demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler hem örneklem ile ilgili detaylı bilgi vermesi hem de çalışmanın amaçlarına uygun olarak analizlerin yapılmasını sağlaması açısından önem arz etmektedir. Anne ve babanın eğitim seviyesi ve meslek bilgileri de edinilerek çalışmanın ilgili analizleri yapılmaktadır.

**Tablo 4.** Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler

	Frekans	%		Frekans	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Eğitim Seviyesi</b>		
Kadın	114	36,1	İlkokul veya Ortaokul	17	5,4
Erkek	202	63,9	Lise	106	33,5
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>	Önlisans	48	15,2
<b>Doğum Tarihi</b>			Lisans veya üstü	145	45,9
1980-1984	73	23,1	<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>
1985-1989	108	34,2	<b>Aylık Ort. Gelir</b>		
1990-1995	135	42,7	601-1000 TL'den az	33	10,4
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>	1001-1500 TL	98	31,0
<b>Medeni Durum</b>			1501-2500 TL	141	44,6
Evli	120	38,0	2501 TL ve üstü	44	13,9
Bekâr	196	62,0	<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>			

Tablo 4.'e göre çalışmaya katılan Y kuşağı bireylerin %63,9'u erkek, %36,1'i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Y kuşağı tanımı içerisinde 1980-95 yılları arası doğumlu olanlar yer almakla birlikte bu aralık kendi içerisinde sınıflandırıldığında 1990-95 yılları arası doğumlular en yüksek paya sahiptirler. Katılımcıların çoğunun bekâr ve lisans veya üstü mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim düzeylerinin oranları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyinin oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcılara yöneltilen gelir durumuna ilişkin soruya verilen cevaplarda ise, en yüksek pay 1501-2500 TL arası gelire sahip bireyler gelmektedir.

Y kuşağı çalışanların büyük bir çoğunluğunun asgari ücrete<sup>1</sup> yakın bir ücretle çalıştığı sonucuna ulaşmak mümkün gözükmektedir.

**Tablo 5.** Anne-baba eğitim seviyesi ve meslek dağılımı

<b>Anne-Eğitim seviyesi</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>	<b>Baba-Eğitim seviyesi</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	7,6	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	1,9
İlkokul	158	50,0	İlkokul	120	38,0
Ortaokul	54	17,1	Ortaokul	55	17,4
Lise	64	20,3	Lise	98	31,0
Önlisans veya üstü	16	5,1	Önlisans veya üstü	37	11,7
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>
<b>Anne-Meslek</b>			<b>Baba - Meslek</b>		
Ev kadını	238	75,3	Emekli	124	39,2
İşçi (Özel sektör)	33	10,4	İşçi (Özel sektör)	63	19,9
Emekli	21	6,6	Serbest meslek	48	15,2
Memur	13	4,1	Memur	48	15,2
İşveren	3	0,9	İşçi (Devlet)	23	7,3
Serbest meslek	4	1,3	İşveren	7	2,2
İşçi (Devlet)	4	1,3	Diğer	2	0,6
Diğer	0	0,0	İşsiz	1	0,3
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>

Tablo 5.'e göre Y kuşağı çalışanların annelerinin en yüksek oran ile ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Lisans veya lisansüstü mezunu olanların toplamı ise düşük seviyededir. Çalışan Y kuşağında lisans veya üstü mezunu en yüksek orana sahip iken; annelerinde en yüksek oran ilkokul mezunu çıkmaktadır. Buna göre, çalışan Y kuşağı katılımcıların annelerinin eğitim seviyesi çocuklarına göre daha düşük seviyededir. Anne mesleğinde ev kadını oranı en yüksek paya sahiptir. Y kuşağı çalışan katılımcıların annelerinin yalnızca %18,1'i şu an çalışma hayatı içerisinde aktif rol üstlenmektedir. Aynı tabloda, katılımcıların babalarının büyük bir kısmının ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. Anne değişkeninde olduğu gibi burada da katılımcıların çoğunluğunun lisans veya üstü mezunu olduğu düşünüldüğünde Y kuşağının babalarının çoğunun ilkokul ve lise mezunu olduğunu

<sup>1</sup> Araştırma tarihinde asgari geçim indirimi dâhil net asgari ücret bekâr çalışan için 1.404,06 TL'dir.

söylemek mümkündür. Katılımcıların çoğunluğunun babasının emekli ya da özel sektörde işçi oldukları anlaşılmaktadır.

### Ailede Sendikalı Çalışan Olma Durumu

Çalışmada, sendikalara bakış açısının ortaya konulması amacıyla demografik özelliklerin içerisinde ailede sendikalı çalışan birinin olup olmadığı ve sendika üyeliklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

**Tablo 6.** Ailede sendikalı çalışan bulunma durumu

<b>Ailede sendikalı çalışan durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Evet	70	22,2
Hayır	246	77,8
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>
<b>Herhangi bir sendikaya üye misiniz?</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Evet	97	30,7
Hayır	219	69,3
<b>Toplam</b>	<b>316</b>	<b>100</b>
<b>Toplam kaç yıldır sendikaya üyesiniz?*</b>		
6 aya kadar	3	3,1
6 ay-1,5 yıl arası	8	8,2
1,5 yıl-3 yıl arası	13	13,4
3 yıl ve üstü	73	75,3
<b>Toplam</b>	<b>97</b>	<b>100</b>
<b>Sendikaya nasıl üye oldunuz?*</b>		
Sendika uzmanlarının aracılığı ile	8	8,2
Sendika temsilcisi aracılığı ile	37	38,1
İşyeri yönetiminin önerisi ile	33	34
Eğitim kursları ile	2	2,1
Sendika şube yöneticileri aracılığı ile	6	6,2
Arkadaş aracılığı ile	4	4,1
Kendim sendikayla bağlantı kurarak	7	7,2
<b>Toplam</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

\*“Herhangi bir sendikaya üye misiniz?” sorusuna “Evet” yanıtını veren katılımcılara yöneltilmiştir.

Bireylerin sendikal algısını etkileyen en önemli unsurlardan biri ailesinde sendikalı bir çalışan olup olmaması durumudur. Tablo 6.’ya göre katılımcıların

büyük bir kısmının ailesinde sendikalı bir çalışanın olmadığı görülmektedir. Y kuşağı çalışanların ebeveynlerinin çoğunlukla X kuşağı olduğu dikkate alındığında bu durum genel olarak Türkiye’de sendikalaşma oranındaki düşüklüğün bir yansıması olarak kabul edilebilir. Y kuşağının sendikaya üye olmasını ve sendikal algısını olumlu etkileyeceği varsayıldığında, ailede sendikalı bir çalışanın bulunmamasının gençlerin örgütlenme potansiyelini düşürdüğü sonucuna ulaşılabilir.

Diğer taraftan, araştırmaya katılan her üç kişiden sadece birinin sendikaya üye olduğu anlaşılmakta ve üyelerinin çoğunun sendika üyeliklerinin 3 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Yaş aralığı oldukça genç olmasına rağmen çalışan Y kuşağı katılımcıların sendika üyeliklerinin uzun süreli olduğu (3 yıl ve üstü) ortaya çıkmıştır. Sendika üyeliğinin hangi kanalla olduğuna bakıldığında ise, en yüksek oranla sendika temsilcisi aracılığıyla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İşyeri yönetiminin önerisi ile sendika üyesi olanların oranı da oldukça yüksektir. Sendika üyeliğine yönelik işverenlerden bir yönlendirme gelmesi Türkiye’de sendikal özgürlükler açısından oldukça tartışmalı bir durumdur. Türkiye’de işyeri düzeyinde toplu pazarlığın etkin olmasının, işverenlerin sendikalar ve örgütlenme faaliyetleri üzerindeki baskısını kolaylaştırdığı bir gerçektir. İşverenler, sendikasızlaştırma politikaları istenen sonucu vermediğinde işyeri koşullarını ön plana çıkarabilen, uzlaşmacı ve işbirlikçi sendikaların işyerinde örgütlenmesini desteklemektedir.

## **Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruma Durumu**

Sendikaların temel örgütlenme amacı çalışanların haklarını korumaktır. Sendikanın bu işlevinin katılımcılar tarafından nasıl algılandığının ortaya konulması oldukça önemlidir. Sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığı görüşünde olanların bunun nedenlerine ilişkin algısı yeni sendikal stratejiler için çok önemli bir geri bildirim sağlayacaktır. Tablo 7.’de katılımcıların büyük bir çoğunluğunun sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiği görüşünde olduğu görülmektedir. Bu sonuç, hem sendikaya üye olanlar hem de olmayanların sendikaların temel işlevini yerine getirdiği algısına sahip olduğunu göstermesi açısından önemlidir.

**Tablo 7.** Sendika üyelik durumuna göre sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu

	Sendikaya üye olanlar		Sendikaya üye olmayanlar		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
<b>Sendikaların çalışanların haklarını koruma durumu</b>						
Evet	81	83,5	137	62,6	218	69,0
Hayır	16	16,5	82	37,4	98	31,0
<b>Toplam</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>219</b>	<b>100</b>	<b>316</b>	<b>100</b>
<b>Koruyamıyorsa nedenleri*;</b>						
• Yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması	7	14,3	27	11,8	34	12,2
• İşverenlerin baskıcı tutumu	10	20,4	40	17,5	50	18,0
• Kamuoyu tepkisi	1	2,0	7	3,1	8	2,9
• Sendikal yönetimin yetersizliği	11	22,4	42	18,3	53	19,1
• Sendikal demokrasinin bulunmaması	3	6,1	26	11,4	29	10,4
• İşyeri sendika temsilcilerinin yetersizliği	5	10,2	16	7,0	21	7,6
• Sendikaların konfederasyonlardan destek alamaması	0	0,0	4	1,7	4	1,4
• Sendikaların veya çalışanların yeterli parasal birikime sahip olamaması	1	2,0	11	4,8	12	4,3
• Çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmaması	7	14,3	12	5,2	19	6,8
• İşveren/sendika diyalogunun yetersizliği	1	2,0	16	7,0	17	6,1
• Türkiye'nin az gelişmişliği	1	2,0	20	8,7	21	7,6
• Ekonomik konjonktür	2	4,1	8	3,5	10	3,6
<b>Toplam</b>	<b>49</b>	<b>100</b>	<b>229</b>	<b>100</b>	<b>278</b>	<b>100</b>

\*“Sizce sendikalar çalışanların haklarını koruyabilir mi?”, sorusuna “Hayır” yanıtı veren çalışanların cevapları dikkate alınmıştır. Katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Sendikaların çalışan haklarını koruyamadığı görüşünde olan Y kuşağı çalışanlar, bunun nedenleri arasında öncelikle sendikal yönetimin yetersizliğini ifade etmektedir. Bunu işverenlerin baskıcı tutumu takip etmekte; ardından yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması gelmektedir. Gerek sendikaya üye olan gerekse üye olmayan katılımcılar birlikte değerlendirildiğinde, sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığı görüşünde olanlar bunun nedenleri olarak çoğunlukla sendikal yönetimin yetersizliği ve sendikal demokrasinin olmayışını belirtmektedir.

Demokrasinin gelişmesi açısından sendikaların varlığı nasıl bir ön koşulsa, sendikaların kendi işleyişlerinin de demokratik ilkelere uygunluk taşıması beklenmektedir. Türkiye’de ise, demokrasinin henüz bütün kurumlarıyla yerleşiklik kazanmadığı bir ülke olarak, sendika içi demokrasi sorunlu bir alan olmuştur. Sendika içi demokrasinin geliştirilmesinde hukuksal zeminin önemi büyük olmakla birlikte, sendika üyelerinin ve yöneticilerinin bu konudaki duyarlılığı önem taşımaktadır (Demirdizen ve Lordoğlu, 2013: 225, 226) . Sorgulayan, örgüt içinde şeffaflığa önem veren ve itaatkâr olmayan bir kuşak olarak nitelendirilen Y kuşağının örgütlenmesi açısından, sendikaların işleyişinde açıklık, çoğulculuk ve katılımcılık gibi demokrasinin evrensel ilkelerinin göz önünde bulundurulması daha fazla önem taşımaktadır.

Sendikaya üye olma/olmama durumuna göre sendikaların çalışanların haklarını koruyup koruyamadığına yönelik düşünceleri incelendiğinde, sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını ifade eden sendika üyesi katılımcılar, gerekçe olarak çoğunlukla sendikal yönetimin yetersizliğini belirtmekte; ardından işverenlerin baskıcı tutumu ve benzer oranlarla yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması ile çalışanların sendikaya yeterince sahip çıkmaması gelmektedir. Sendika üyesi olmayan katılımcılarda ise, sendikal yönetimin yetersizliği ilk sırada gelmekte; işverenlerin baskıcı tutumu, yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması sırasıyla takip etmektedir.

### **Eğitim Verilmesi Gereken Konular**

Sendikaların temel faaliyetlerinden biri üyelerine ve tüm çalışanlara yönelik eğitimler verilmesidir. Sendikaların hangi konularda eğitim vermesi gerektiğinin belirlenmesi ile sendikaların verdikleri hizmetlerin bireylerin gözündeki öneminin artırılması mümkündür. Ayrıca sadece sendikaların üyelerinin değil, üye olmayan çalışanların da sendikalardan eğitim taleplerinin belirlenmesi örgütlenme stratejileri açısından önem arz etmektedir.



**Tablo 8.** Sendika üyelik durumuna göre sendikal eğitim talebi

	Sendikaya üye olanlar		Sendikaya üye olmayanlar		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
<b>Sendika-eğitim*;</b>						
• Sendikacılık bilgisi	62	22,4	132	20,2	194	20,9
• Ekonomi	24	8,7	60	9,2	84	9,0
• Hukuk	18	6,5	90	13,8	108	11,6
• İş sağlığı ve güvenliği	36	13,0	122	18,7	158	17,0
• Toplu sözleşme düzeni	57	20,6	100	15,3	157	16,9
• Çevre	5	1,8	15	2,3	20	2,2
• Stresle başa çıkma teknikleri	25	9,0	32	4,9	57	6,1
• Verimlilik ve kalite	15	5,4	41	6,3	56	6,0
• Yabancı dil	10	3,6	11	1,7	21	2,3
• Mesleki eğitim	25	9,0	50	7,7	75	8,1
<b>Toplam</b>	<b>277</b>	<b>100</b>	<b>653</b>	<b>100</b>	<b>930</b>	<b>100</b>

\*Çalışan katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Tablo 8.'de Y kuşağı çalışanların en çok sendikacılık bilgisi hakkında eğitim verilmesini talep ettiği görülmektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği, toplu sözleşme düzeni ve hukuk konuları üzerinde sendikaların yoğunlaşması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca her iki grupta da (sendikaya üye olan ve olmayan) sendikacılık bilgisine ilişkin eğitim talebinin diğer eğitim konularına göre yüksek olduğu görülmektedir. Sıralamada farklılık gösterse de toplu sözleşme düzeni ve iş sağlığı ve güvenliği her iki grup için de önem taşımaktadır. Görüldüğü üzere, çalışanlar özellikle çalışma ve örgütlenme haklarına yönelik eksikliklerini sendikalar aracılığıyla gidermeyi talep etmektedirler.

### Sendikal Bilgilere Ulaşma

Katılımcıların sendikal bilgilere nasıl ulaştığı sorusu sadece sendika üyesi olanlara değil tüm katılımcılara sorulmuştur. Çünkü örgütlenme sürecinde sendikal bilgilere ulaşıp ulaşılmadığı hatta nasıl ulaşıldığı önem arz etmektedir.

**Tablo 9.** Sendika üyelik durumuna göre sendikal bilgiye ulaşma

	Sendikaya üye olanlar		Sendikaya üye olmayanlar		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
• Herhangi bir bilgiye ulaşmadım.	8	8,2	69	31,5	77	24,4
• Bilgiye ulaştım.	89	91,8	150	68,5	239	75,6
<b>Toplam</b>	<b>97</b>	<b>100</b>	<b>219</b>	<b>100</b>	<b>316</b>	<b>100</b>
<b>Sendikal bilgi*;</b>						
• Sendikanın dergileri	55	22,2	33	8,9	88	14,2
• Yerel sendika temsilcisi	79	31,9	51	13,8	130	21,0
• E-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.)	33	13,3	97	26,2	130	21,0
• Sendika genelgeleri, toplantılar ve bültenler	24	9,7	40	10,8	64	10,4
• Yerel sendika şubesi	17	6,9	15	4,1	32	5,2
• TV, radyo, gazeteler	8	3,2	82	22,2	90	14,6
• İşyeri toplantıları	7	2,8	9	2,4	16	2,6
• Diğer üyelere	16	6,5	29	7,8	45	7,3
• Sendika posterleri	9	3,6	14	3,8	23	3,7
<b>Toplam</b>	<b>248</b>	<b>100</b>	<b>370</b>	<b>100</b>	<b>618</b>	<b>100</b>

\*Çalışan katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmiştir.

Sendikal bilgilere ulaştığını belirten katılımcıların birden fazla kanalı kullanabileceği göz önünde bulundurularak Tablo 9'daki veriler değerlendirildiğinde, öncelikle %24,4'ü sendikalarla ilgili herhangi bir bilgiye ulaşmadıklarını belirtmektedirler. Bilgiye ulaşanların çoğu, bilgi kanallarından yerel sendika temsilcisi ile aynı orana sahip e-mail, internet sayfası ve sosyal medya kanalı kullanmaktadır. TV, radyo ve gazeteler ile neredeyse aynı orana sahip olan sendikanın dergileri, diğerlerine göre çoğunlukla tercih edilen diğer bilgi kanallarıdır. Burada "Yerel sendika temsilcisi sendikaya üye olanların daha çok tercih ettiği bir kanal mı?" sorusunun cevabının ele alınması gerekmektedir. Çalışanların sendika üyelik durumuna göre, sendikal bilgilere ulaşma durumlarına bakıldığında, sendikaya üye olan katılımcıların büyük bir çoğunluğu sendikal bilgilere ulaştıklarını belirtirken; çoğunlukla sendikal bilgilere yerel sendika temsilcisi ve sendikanın dergileri kanalları aracılığıyla ulaşmaktadırlar. Tüm katılımcılarda en yüksek paya sahip olan e-mail, internet sayfası ve sosyal medya (facebook, twitter, vb.) kanalı burada üçüncü sırada yer almaktadır. Belirtilen sorunun cevabını vermek gerekirse; tabloda görüldüğü üzere sendikaya üye olanlar sendikal bilgilere çoğunlukla sendika temsilcisi aracılığıyla ulaşmayı tercih etmektedirler. Sendikaya üye olmayan katılımcılar ise, beklendiği üzere üye oranlara

nazaran sendikal bilgilere daha sınırlı ulaşmaktadır. Tüm katılımcılarda olduğu gibi burada da e-mail, internet sayfası ve sosyal medya en çok başvurulan bilgi kanalıdır. Teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanan ve kendinden önce gelen kuşaklara göre daha bireysel olduğu öngörülen Y kuşağının sendikal bilgilere ulaşmada e-mail, sosyal medya gibi yeni kanalları tercih etmesi çok olağandır. Bu durum günümüzde sadece sendikal bilgilerin paylaşılmasında değil, sendikal eylemlerde de karşımıza çıkmaktadır. Sosyal medya üzerinden yürütülen sendikal eylemler ve kampanyalar dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye’de de oldukça geniş kitlelere ulaşmaktadır. Bununla birlikte, sendikal işçilerin işyerlerinde yüz yüze iletişimde bulunabileceği işyeri sendika temsilcileri günümüzde de önemini korumaktadır.

## Sendikal Algıya Yönelik Görüşlerin İncelenmesi

Algı, duyularımızın aldığı bilgileri yakalayan, işleyen ve aktif olarak anlam kazandıran bir kabiliyettir. Duyu organlarımız aracılığıyla bize ulaşan uyarılarla çevremizi anlamamızı sağlayan bilişsel bir süreçtir (<https://www.cognifit.com/tr/perception>). Sendikal algı, bu tanım kapsamında çevremizden gelen uyarılara bağlı olarak geliştirilen sendikalara ilişkin yorum ve anlamdır. Yapılan birçok çalışmada Türkiye’de sendikaların olumsuz bir algıya sahip olduğunun ortaya çıkması bir taraftan ülkemizin sosyo-politik ve ekonomik yapısı gibi dışsal nedenlere bağlanırken, sendikaların kendi yapı ve faaliyetlerinden kaynaklanan içsel unsurlar da önem taşımaktadır (Hekimler, 2015: 150; Urhan ve Semaoglu, 2008: 195).

Araştırmada Y kuşağının sendikal algısını ortaya çıkarmak için kullanılan ölçekte sendika boyutu genel olarak; sendikaların fonksiyonlarına ve sendikal çalışmaya ilişkin ifadelerden oluşurken; sendika-işletme boyutunda sendikanın işletmeye ve iş güvencesine katkılarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Üyelik boyutu ise, sendika üyeliğinin çeşitli referans grupları (aile, sosyal çevre, devlet) tarafından olumsuz karşılanması ve risk faktörü olarak değerlendirilmesi gibi ifadelerden oluşmaktadır. Son olarak, devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye desteğine ilişkin algıyı ortaya koyan devlet-işveren boyutu bulunmaktadır.

## Sendikal Algının Cinsiyete Göre Farklılaşması

Çalışanların cinsiyetlerine göre gruplandırılması Tablo 10.’da yer almakta ve sendikal algı ölçeğinin sendika ve devlet-işveren alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (sendika:  $t_{(279,445)} = -0,083$ ;  $p > 0,05$ ; devlet-işveren:  $t_{(314)} = -1,701$ ;  $p > 0,05$ ).

**Tablo 10.** Sendikal algının cinsiyete göre farklılığının analizi

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P																																												
Sendika	Kadın	114	3,63	0,685	279,445	-,083	,934																																												
	Erkek	202	3,64	0,861				Sendika-İşletme	Kadın	114	3,36	0,801	314	-2,184	,030	Erkek	202	3,57	0,842	Üyelik	Kadın	114	3,33	0,835	314	-3,403	,001	Erkek	202	3,65	0,803	Devlet-İşveren	Kadın	114	2,71	0,906	314	-1,701	,090	Erkek	202	2,90	0,936	Toplam	Kadın	114	3,38	0,511	283,501	-2,212	,028
Sendika-İşletme	Kadın	114	3,36	0,801	314	-2,184	,030																																												
	Erkek	202	3,57	0,842				Üyelik	Kadın	114	3,33	0,835	314	-3,403	,001	Erkek	202	3,65	0,803	Devlet-İşveren	Kadın	114	2,71	0,906	314	-1,701	,090	Erkek	202	2,90	0,936	Toplam	Kadın	114	3,38	0,511	283,501	-2,212	,028	Erkek	202	3,52	0,657								
Üyelik	Kadın	114	3,33	0,835	314	-3,403	,001																																												
	Erkek	202	3,65	0,803				Devlet-İşveren	Kadın	114	2,71	0,906	314	-1,701	,090	Erkek	202	2,90	0,936	Toplam	Kadın	114	3,38	0,511	283,501	-2,212	,028	Erkek	202	3,52	0,657																				
Devlet-İşveren	Kadın	114	2,71	0,906	314	-1,701	,090																																												
	Erkek	202	2,90	0,936				Toplam	Kadın	114	3,38	0,511	283,501	-2,212	,028	Erkek	202	3,52	0,657																																
Toplam	Kadın	114	3,38	0,511	283,501	-2,212	,028																																												
	Erkek	202	3,52	0,657																																															

Ancak ölçeğin sendika-işletme ve üyelik alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (sendika-işletme:  $t_{(314)} = -2,184$ ;  $p < 0,05$ ; üyelik:  $t_{(314)} = -3,403$ ;  $p < 0,05$ ). Buna göre, çalışan erkeklerin sendika-işletme ve üyelik alt boyutlarında çalışan kadınlara göre daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca sendikal algı ölçeğinin genel anlamda çalışanların cinsiyet değişkenine göre, kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmektedir ( $t_{(283,501)} = -2,212$ ;  $p < 0,05$ ). Grup istatistiklerinden yola çıkarak, çalışan erkeklerin çalışan kadınlara göre sendikal algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

## Sendikal Algının Medeni Duruma Göre Farklılaşması

Sendikal algının medeni durum değişkenine göre ortaya konulmasına yönelik olarak oluşturulan Tablo 11.'de, sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında ve ölçeğin geneline bakıldığında evli ve bekâr çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (sendika:  $t_{(314)} = 0,135$ ;  $p > 0,05$ ; sendika-işletme:  $t_{(314)} = 0,739$ ;  $p > 0,05$ ; üyelik:  $t_{(212,536)} = 1,878$ ;  $p > 0,05$ ; devlet-işveren:  $t_{(314)} = 0,150$ ;  $p > 0,05$ ; toplam:  $t_{(314)} = 0,934$ ;  $p > 0,05$ ).

**Tablo 11.** Sendikal algının medeni duruma göre farklılığının analizi

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P																																												
Sendika	Evli	120	3,65	0,822	314	,135	,892																																												
	Bekâr	196	3,63	0,790				Sendika-İşletme	Evli	120	3,54	0,870	314	,739	,461	Bekâr	196	3,47	0,809	Üyelik	Evli	120	3,65	0,931	212,536	1,878	,062	Bekâr	196	3,46	0,753	Devlet-İşveren	Evli	120	2,84	0,900	314	,150	,881	Bekâr	196	2,82	0,948	Toplam	Evli	120	3,51	0,660	314	,934	,351
Sendika-İşletme	Evli	120	3,54	0,870	314	,739	,461																																												
	Bekâr	196	3,47	0,809				Üyelik	Evli	120	3,65	0,931	212,536	1,878	,062	Bekâr	196	3,46	0,753	Devlet-İşveren	Evli	120	2,84	0,900	314	,150	,881	Bekâr	196	2,82	0,948	Toplam	Evli	120	3,51	0,660	314	,934	,351	Bekâr	196	3,45	0,580								
Üyelik	Evli	120	3,65	0,931	212,536	1,878	,062																																												
	Bekâr	196	3,46	0,753				Devlet-İşveren	Evli	120	2,84	0,900	314	,150	,881	Bekâr	196	2,82	0,948	Toplam	Evli	120	3,51	0,660	314	,934	,351	Bekâr	196	3,45	0,580																				
Devlet-İşveren	Evli	120	2,84	0,900	314	,150	,881																																												
	Bekâr	196	2,82	0,948				Toplam	Evli	120	3,51	0,660	314	,934	,351	Bekâr	196	3,45	0,580																																
Toplam	Evli	120	3,51	0,660	314	,934	,351																																												
	Bekâr	196	3,45	0,580																																															

### Sendikal Algının Eğitim Seviyesine Göre Farklılaşması

Eğitim seviyesine göre sendikal algılarının belirlenebilmesine yönelik olan Tablo 12.'de, özel sektörde çalışanların sendikal algı ölçeğinin alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir (sendika:  $F = 3,194$ ;  $p < 0,05$ ; sendika-işletme:  $F = 2,627$ ;  $p = 0,05$ ; üyelik:  $F = 5,393$ ;  $p < 0,05$ ; devlet-işveren:  $F = 4,636$ ;  $p < 0,05$ ).

**Tablo 12.** Sendikal algının eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Eğitim Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
<b>Sendika</b>	1	İlkokul veya Ortaokul	17	3,45	0,960	3,194	,024	2-4
	2	Lise	106	3,80	0,850			
	3	Ön Lisans	48	3,74	0,788			
	4	Lisans veya üstü	145	3,51	0,728			
<b>Sendika-İşletme</b>	1	İlkokul veya Ortaokul	17	3,35	0,857	2,627	,050	2-4
	2	Lise	106	3,65	0,905			
	3	Ön Lisans	48	3,58	0,830			
	4	Lisans veya üstü	145	3,37	0,758			
<b>Üyelik</b>	1	İlkokul veya Ortaokul	17	3,42	0,961	5,393	,001	2-4
	2	Lise	106	3,77	0,868			
	3	Ön Lisans	48	3,59	0,771			
	4	Lisans veya üstü	145	3,36	0,763			
<b>Devlet-İşveren</b>	1	İlkokul veya Ortaokul	17	2,90	0,903	4,636	,003	2-4
	2	Lise	106	3,05	0,913			
	3	Ön Lisans	48	2,93	0,995			
	4	Lisans veya üstü	145	2,63	0,886			
<b>Toplam</b>	1	İlkokul veya Ortaokul	17	3,35	0,581	6,964	,000	2-4
	2	Lise	106	3,66	0,678			
	3	Ön Lisans	48	3,56	0,620			
	4	Lisans veya üstü	145	3,32	0,518			

Ölçeğin alt boyutlarındaki farklılığın kaynağının incelenmesi için bakılan homojenlik testi ( $p>0,05$ ) ile varyansların homojen olmasından kaynaklı Tukey testi sonuçlarına göre, ölçeğin alt boyutlarında, lise ile lisans veya üstü eğitim seviyesine sahip çalışanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre, sendikal algının tüm alt boyutlarında lise mezunlarının lisans veya üstü mezunlarına göre daha olumlu algıya sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 12.'de çalışanların sendikal algısının genel toplam puanlarının eğitim seviyelerine ilişkin eğitim seviyesi değişkenine göre, gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu hesaplanmaktadır ( $F = 6,964$ ;  $p<0,05$ ). Bu farkın kaynağının incelenmesi için yapılan homojenlik testine ( $p<0,05$ ) göre Tamhane testine bakılarak; eğitim seviyesi lise olan çalışanlar ile lisans veya üstü olan çalışanlar arasında da anlamlı bir farklılığın olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile, lise mezunu olan özel sektör çalışanlarının lisans veya üstü mezunu çalışanlara göre sendikal algılarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

## Sendikal Algının Gelir Seviyesine Göre Farklılaşması

Gelir seviyesi ile sendikal algı durumunu gösteren Tablo 13.'e bakıldığında, sendikal algı ölçeğinin sendika ve devlet-işveren alt boyutlarında gelir seviyesi değişkenine göre grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (sendika:  $F = 2,700$ ;  $p > 0,05$ ; devlet-işveren:  $F = 2,053$ ;  $p > 0,05$ ).

**Tablo 13.** Sendikal algının gelir seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Gelir Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	1000 TL'den az	33	3,37	0,656	2,700	,064	-----
	2	1001-1500 TL	98	3,67	0,737			
	3	1501-2500 TL	141	3,74	0,866			
	4	2501 TL ve üstü	44	3,46	0,770			
Sendika-İşletme	1	1000 TL'den az	33	3,15	0,892	4,622	,004	1-3
	2	1001-1500 TL	98	3,43	0,715			
	3	1501-2500 TL	141	3,67	0,879			
	4	2501 TL ve üstü	44	3,35	0,772			
Üyelik	1	1000 TL'den az	33	3,41	0,700	4,361	,005	3-4
	2	1001-1500 TL	98	3,46	0,758			
	3	1501-2500 TL	141	3,71	0,855			
	4	2501 TL ve üstü	44	3,25	0,887			
Devlet-İşveren	1	1000 TL'den az	33	2,73	1,016	2,053	,106	-----
	2	1001-1500 TL	98	2,78	0,933			
	3	1501-2500 TL	141	2,96	0,910			
	4	2501 TL ve üstü	44	2,59	0,876			
Toplam	1	1000 TL'den az	33	3,25	0,533	5,595	,001	1-3
	2	1001-1500 TL	98	3,45	0,524			
	3	1501-2500 TL	141	3,60	0,666			3-4
	4	2501 TL ve üstü	44	3,27	0,567			

Sendikal algının sendika-işletme ve üyelik alt boyutlarında ise, gelir seviyesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu Tablo 13.'ten anlaşılmaktadır (sendika-işletme:  $F = 4,622$ ;  $p < 0,05$ ; üyelik:  $F = 4,361$ ;  $p < 0,05$ ). Bu farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunun ortaya konulması amacıyla yapılan homojenlik testi ( $p > 0,05$ ) ve buna bağlı olarak bakılan Tukey testine göre, sendika-

işletme alt boyutunda 1000 TL'den az gelir seviyesine sahip katılımcıların ortalamaları ile 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip katılımcıların ortalamaları arasında yer almaktadır. Buna göre, 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip katılımcılar işletme/işyerinde sendikal çalışanların sendikasızlara göre daha avantajlı olduğu konusunda diğer gruba kıyasla daha olumlu algıya sahiptir. Üyelik alt boyutunda ise 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip katılımcılar ile 2501 TL ve üstü gelir seviyesine sahip katılımcılara ait ortalamalar arasında anlamlı farklılıkların olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre, 1501-2500 TL gelire sahip çalışanlar diğer gruba kıyasla sendikaya üye olmanın riskli ve çevresi tarafından hoş karşılanmayacağı hususundaki maddelere daha yüksek oranla katılmadıklarını ve üyelik boyutuna daha olumlu baktıklarını belirtmektedirler.

Sendikal algı ölçeğinin genel anlamda gelir seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğu Tablo 13.'te görülmektedir ( $F = 5,595$ ;  $p < 0,05$ ). Homojenlik testinde ( $p < 0,05$ ) varyansların homojen olmaması nedeniyle bakılan Tamhane testinde 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip çalışanlar ile 1001-1500 TL gelir seviyesi ve 2501 TL ve üstü gelir seviyesine sahip çalışanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, 1501-2500 TL gelir seviyesine sahip çalışanların diğer iki gruba kıyasla sendikal algıları daha olumludur.

### **Sendikal Algının Anne Eğitim Seviyesine Göre Farklılaşması**

Çalışanların anne eğitim seviyesinin farklılığının sendikal algıya etkisinin ortaya konulmasına yönelik olarak hazırlanan Tablo 14.'te sendikal algı ölçeğinin sendika ve sendika-işletme alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir (sendika:  $F = 1,218$ ;  $p > 0,05$ ; sendika-işletme:  $F = 0,917$ ;  $p > 0,05$ ). Aynı tabloda, sendikal algının üyelik ve devlet-işveren alt boyutlarında ise, eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu hesaplanmaktadır (üyelik:  $F = 2,513$ ;  $p < 0,05$ ; devlet-işveren:  $F = 2,501$ ;  $p < 0,05$ ). Bu farkların ortaya konulmasına yönelik olarak yapılan homojenlik testinde ( $p > 0,05$ ) varyansların homojen olması nedeniyle bakılan Tukey testinden çıkan sonuçlarda, her iki boyutta da anne eğitim seviyesini okur-yazar değil veya sadece okur-yazar olarak belirten katılımcılar ile önlisans veya üstü olan katılımcıların grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu sonucu çıkmaktadır. Buna göre, annesi okur-yazar değil veya sadece okur-yazar olan katılımcıların önlisans veya üstü olan katılımcılara kıyasla sendikaya üyelik konusunda ve devlet ile işverenlerin sendikaları desteklemesi hususunda daha olumlu algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.



**Tablo 14.** Sendikal algının anne eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Anne Eğitim Seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,94	0,805	1,218	,303	-----
	2	İlkokul	158	3,61	0,867			
	3	Ortaokul	54	3,70	0,609			
	4	Lise	64	3,59	0,796			
	5	Önlisans veya üstü	16	3,49	0,652			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,76	0,876	0,917	,454	-----
	2	İlkokul	158	3,52	0,804			
	3	Ortaokul	54	3,43	0,728			
	4	Lise	64	3,45	0,970			
	5	Önlisans veya üstü	16	3,32	0,778			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,89	0,771	2,513	,042	1-5
	2	İlkokul	158	3,58	0,857			
	3	Ortaokul	54	3,53	0,744			
	4	Lise	64	3,40	0,839			
	5	Önlisans veya üstü	16	3,15	0,675			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,08	1,017	2,501	,043	1-5
	2	İlkokul	158	2,94	0,897			
	3	Ortaokul	54	2,72	0,868			
	4	Lise	64	2,64	0,977			
	5	Önlisans veya üstü	16	2,47	0,926			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	24	3,77	0,722	2,460	,045	1-5
	2	İlkokul	158	3,49	0,644			
	3	Ortaokul	54	3,47	0,463			
	4	Lise	64	3,38	0,605			
	5	Önlisans veya üstü	16	3,23	0,424			

Tablo 14.'e tekrar bakıldığında, katılımcıların sendikal algısının genel toplam puanlarının anne eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında da anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $F = 2,460$ ;  $p < 0,05$ ). Homojenlik testine ( $p < 0,05$ ) göre bakılan Tamhane testinde, anne eğitim seviyesi okur-yazar değil veya sadece

okur-yazar olan katılımcılar ile önlisans veya üstü olan katılımcılar arasında anlamlı farklılık vardır. Annelerinin eğitim seviyesi önlisans veya üstü olan katılımcılar diğer gruba kıyasla daha olumsuz bir algıya sahiptirler.

### **Sendikal Algının Baba Eğitim Seviyesine Göre Farklılaşması**

Çalışanların babalarının eğitim seviyesine ilişkin olarak grup ortalamaları arasında farklılığın olup olmadığına yönelik hazırlanan Tablo 15.'te, sendika ve üyelik alt boyutlarında eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (sendika:  $F = 1,673$ ;  $p > 0,05$ ; üyelik:  $F = 1,947$ ;  $p > 0,05$ ).

Tablo 15.'te sendikal algı ölçeğinin sendika-işletme alt boyutunda ise, eğitim seviyesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık hesaplanmaktadır ( $F = 2,636$ ;  $p < 0,05$ ). Homojenlik testi sonuçlarında ( $p > 0,05$ ) ve Tukey testine göre babaları ilkokul mezunu olan çalışanlar ile lise mezunu olan çalışanların ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna göre, babası ilkokul mezunu olan çalışanlar, lise mezunu olanlara kıyasla işyerinde sendikalı olmanın avantajlı olduğuna daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Ayrıca, devlet-işveren boyutunda da gruplar arasında anlamlı bir fark vardır ( $F = 3,415$ ;  $p < 0,05$ ). Yapılan homojenlik testinde ( $p > 0,05$ ), Tukey testinden çıkan sonuçlara göre bu farklılık babaları ilkokul mezunu olan çalışanlar ile lise ve önlisans veya üstü olan çalışanlar arasındadır. Bu farka göre, babası ilkokul mezunu olan çalışanların sendikaların işveren veya devlet tarafından desteklenmesi hususuna yönelik algısı lise ve önlisans veya üstü mezunu olanlara göre daha olumludur.

**Tablo 15.** Sendikal algının baba eğitim seviyesine göre farklılığının analizi

Boyut	Gruplar	Baba Eğitim seviyesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	P	Fark
Sendika	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	3,38	0,673	1,673	,156	-----
	2	İlkokul	120	3,75	0,856			
	3	Ortaokul	55	3,72	0,713			
	4	Lise	98	3,51	0,796			
	5	Önlisans veya üstü	37	3,53	0,731			
Sendika-İşletme	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	3,25	0,632	2,636	,034	2-4
	2	İlkokul	120	3,64	0,852			
	3	Ortaokul	55	3,55	0,756			
	4	Lise	98	3,29	0,855			
	5	Önlisans veya üstü	37	3,53	0,759			
Üyelik	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	3,53	0,900	1,947	,103	-----
	2	İlkokul	120	3,67	0,884			
	3	Ortaokul	55	3,52	0,832			
	4	Lise	98	3,49	0,761			
	5	Önlisans veya üstü	37	3,25	0,753			
Devlet-İşveren	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	2,88	0,455	3,687	,006	2-4 2-5
	2	İlkokul	120	3,07	0,951			
	3	Ortaokul	55	2,78	0,844			
	4	Lise	98	2,67	0,942			
	5	Önlisans veya üstü	37	2,55	0,850			
Toplam	1	Okur-yazar değil veya sadece okur-yazar	6	3,32	0,610	3,415	,009	2-4
	2	İlkokul	120	3,61	0,681			
	3	Ortaokul	55	3,50	0,536			
	4	Lise	98	3,35	0,563			
	5	Önlisans veya üstü	37	3,32	0,513			

Sendikal algı ölçeğinin çalışanların toplam puanlarının eğitim seviyesi değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu Tablo 15.'te belirtilmektedir ( $F = 3,415$ ;  $p < 0,05$ ). Bu farkın ortaya konulması için bakılan homojenlik testinde ( $p < 0,05$ ) varyansların homojen olması ile Tamhane testine bakılarak; babasının eğitiminin ilkokul olduğunu belirten çalışanlar ile lise mezunu olduğunu belirtenler arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu söylemek

mümkündür. Babaları ilkökul mezunu olan çalışanların sendikal algılarının lise mezunu olanlara kıyasla daha olumlu olduğu anlaşılmaktadır.

### Sendikal Algının Ailede Sendikal Olma Durumuna Göre Farklılaşması

Çalışanlar açısından ailede sendikal çalışan bulunup bulunmamasına ilişkin farkın ortaya konulmasına yönelik hazırlanan Tablo 16.'da sendikal algı ölçeğinin devlet-işveren alt boyutunda ailede sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $t_{(99,992)} = 0,392$ ;  $p > 0,05$ ).

**Tablo 16.** Sendikal algının ailede sendikal çalışan olmasına göre farklılığının analizi

Boyut	Ailede Çalışan	Sendikal	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P
Sendika	Evet		70	3,86	0,597	154,894	3,194	,002
	Hayır		246	3,57	0,840			
Sendika-İşletme	Evet		70	3,75	0,622	153,766	3,536	,001
	Hayır		246	3,42	0,870			
Üyelik	Evet		70	3,76	0,846	314	2,626	,009
	Hayır		246	3,47	0,813			
Devlet-İşveren	Evet		70	2,87	1,040	99,992	0,392	,696
	Hayır		246	2,82	0,896			
Toplam	Evet		70	3,68	0,513	314	3,206	,001
	Hayır		246	3,41	0,626			

Ancak ölçeğin diğer boyutlarında ailede sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu Tablo 16.'daki hesaplamalarda yer almaktadır (sendika:  $t_{(154,894)} = 3,194$ ;  $p < 0,05$ ; sendika-işletme:  $t_{(153,766)} = 3,536$ ;  $p < 0,05$ ; üyelik:  $t_{(314)} = 2,626$ ;  $p < 0,05$ ). Buna göre, ailesinde sendikal olan Y kuşağı çalışanlar, olmayanlara kıyasla sendikaların çalışma hayatında gerekliliği, işyerindeki sendikal çalışanların sendikasız çalışanlara göre daha avantajlı olduğu ve sendikaya üye olmanın riskli bir karar olduğu konularında daha olumlu bir tavır sergilemektedirler. Ayrıca aynı tablonun toplam satırında, sendikal algı ölçeğinin genel toplamında ailesinde sendikal çalışan değişkenine göre anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varılmaktadır ( $t_{(314)} = 3,206$ ;  $p < 0,05$ ). Ölçeğin genelinde bu değişkene göre grup istatistiklerine bakıldığında, ailesinde sendikal olan çalışanların olmayanlara kıyasla daha olumlu algıya sahip olduklarını belirtmek mümkündür. Y kuşağı çalışanlarda, ailede sendikal çalışan olmasının sendikal algıyı olumlu etkilediği görülmektedir. Bu sonuç, daha önce ifade edildiği gibi ailede sendikal bir bireye sahip olmanın sendika üyeliğine pozitif bir etki yapacağı görüşünü destekler niteliktedir.

## Sendikal Algının Sendika Üyelik Durumuna Göre Farklılaşması

Çalışanların sendikal algısının sendikaya üyelik durumuna göre farklılığının ortaya konulmasına yönelik yapılan analiz sonuçları Tablo 17.'de yer almaktadır. Sendikal algının tüm alt boyutlarında çalışanların sendikaya üyelik değişkenine göre gruplar arasında anlamlı bir farkın olduğu ortaya çıkmıştır. (sendika:  $t_{(314)} = 6,812$ ;  $p < 0,05$ ; sendika-işletme:  $t_{(314)} = 8,489$ ;  $p < 0,05$ ; üyelik:  $t_{(314)} = 7,860$ ;  $p < 0,05$ ; devlet-işveren:  $t_{(156,292)} = 2,892$ ;  $p < 0,05$ ). Grup istatistiklerine göre, tüm alt boyutlarda sendikaya üye olan çalışanların diğer gruba kıyasla daha olumlu bir algıya sahip oldukları görülmektedir.

**Tablo 17.** Sendikal algının sendika üyelik durumuna göre farklılığının analizi

Boyut	Sendikaya Üyelik	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P																																												
Sendika	Evet	97	4,07	0,718	314	6,812	,000																																												
	Hayır	219	3,45	0,762				Sendika-İşletme	Evet	97	4,04	0,690	314	8,489	,000	Hayır	219	3,26	0,777	Üyelik	Evet	97	4,04	0,782	314	7,860	,000	Hayır	219	3,31	0,748	Devlet-İşveren	Evet	97	3,07	1,039	156,292	2,892	,004	Hayır	219	2,72	0,856	Toplam	Evet	97	3,91	0,581	314	9,738	,000
Sendika-İşletme	Evet	97	4,04	0,690	314	8,489	,000																																												
	Hayır	219	3,26	0,777				Üyelik	Evet	97	4,04	0,782	314	7,860	,000	Hayır	219	3,31	0,748	Devlet-İşveren	Evet	97	3,07	1,039	156,292	2,892	,004	Hayır	219	2,72	0,856	Toplam	Evet	97	3,91	0,581	314	9,738	,000	Hayır	219	3,28	0,516								
Üyelik	Evet	97	4,04	0,782	314	7,860	,000																																												
	Hayır	219	3,31	0,748				Devlet-İşveren	Evet	97	3,07	1,039	156,292	2,892	,004	Hayır	219	2,72	0,856	Toplam	Evet	97	3,91	0,581	314	9,738	,000	Hayır	219	3,28	0,516																				
Devlet-İşveren	Evet	97	3,07	1,039	156,292	2,892	,004																																												
	Hayır	219	2,72	0,856				Toplam	Evet	97	3,91	0,581	314	9,738	,000	Hayır	219	3,28	0,516																																
Toplam	Evet	97	3,91	0,581	314	9,738	,000																																												
	Hayır	219	3,28	0,516																																															

Sendikal algı ölçeğinin genelinde sendikaya üyelik değişkenine göre, istatistiksel açıdan anlamlı bir fark var ( $t_{(314)} = 9,738$ ;  $p < 0,05$ ) olup; sendikaya üye olan çalışanların, olmayanlara kıyasla daha olumlu bir sendikal algıya sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

## Sendikal Algının Sendikaların Çalışanların Haklarını Koruma Durumuna Göre Farklılaşması

Çalışan katılımcıların sendikal algılarının, sendikaların çalışanların haklarını koruma durumuna ilişkin düşünceleri ile ilgili değişkene göre farkın ortaya konulmasına yönelik olan Tablo 18.'de sendikal algının tüm alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (sendika:  $t_{(314)} = 9,183$ ;  $p < 0,05$ ; sendika-işletme:  $t_{(314)} = 5,946$ ;  $p < 0,05$ ; üyelik:  $t_{(314)} = 2,460$ ;  $p < 0,05$ ; devlet-işveren:  $t_{(314)} = 2,209$ ;  $p < 0,05$ ). Sendikaların haklarını koruyabildiğini düşünen çalışanlar, koruyamadığını düşünenlere göre tüm boyutlarda daha olumlu bir algıya sahiptirler.

**Tablo 18.** Sendikal algının sendikaların çalışanların haklarını koruması durumuna göre farklılığının analizi

Boyut	Çalışanlar Haklarını Koruma	N	$\bar{X}$	Ss	SD	t	P																																												
Sendika	Evet	218	3,88	0,698	314	9,183	,000																																												
	Hayır	98	3,09	0,742				Sendika-İşletme	Evet	218	3,67	0,778	314	5,946	,000	Hayır	98	3,10	0,816	Üyelik	Evet	218	3,61	0,823	314	2,460	,014	Hayır	98	3,37	0,820	Devlet-İşveren	Evet	218	2,91	0,938	314	2,209	,028	Hayır	98	2,66	0,889	Toplam	Evet	218	3,64	0,556	314	8,007	,000
Sendika-İşletme	Evet	218	3,67	0,778	314	5,946	,000																																												
	Hayır	98	3,10	0,816				Üyelik	Evet	218	3,61	0,823	314	2,460	,014	Hayır	98	3,37	0,820	Devlet-İşveren	Evet	218	2,91	0,938	314	2,209	,028	Hayır	98	2,66	0,889	Toplam	Evet	218	3,64	0,556	314	8,007	,000	Hayır	98	3,10	0,562								
Üyelik	Evet	218	3,61	0,823	314	2,460	,014																																												
	Hayır	98	3,37	0,820				Devlet-İşveren	Evet	218	2,91	0,938	314	2,209	,028	Hayır	98	2,66	0,889	Toplam	Evet	218	3,64	0,556	314	8,007	,000	Hayır	98	3,10	0,562																				
Devlet-İşveren	Evet	218	2,91	0,938	314	2,209	,028																																												
	Hayır	98	2,66	0,889				Toplam	Evet	218	3,64	0,556	314	8,007	,000	Hayır	98	3,10	0,562																																
Toplam	Evet	218	3,64	0,556	314	8,007	,000																																												
	Hayır	98	3,10	0,562																																															

Son olarak, Tablo 18.'den toplam sendikal algının çalışan haklarını koruma değişkenine göre alt boyutlarda olduğu gibi anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır ( $t_{(314)} = 8,007$ ;  $p < 0,05$ ). Sendikaların çalışanların haklarını koruyabildiğini düşünen çalışanların düşünmeyenlere göre genel anlamda daha olumlu algı sergilediklerini belirtmek mümkündür.

## Sonuç

Sendikaların içinde olduğu krizin en temel göstergeleri, Türkiye’de olduğu gibi tüm dünyada sendikalı işçi oranlarında yaşanan düşüşler ve toplu pazarlığın kapsamının ve toplu iş sözleşmelerinden elde edilen kazanımların daralmasıdır. Son dönemde daha çok hissedilen bu krizin yalnızca günümüz değil, gelecek kuşaklar açısından da artan oranlarda çalışma koşullarında olumsuz sonuçlar doğurması beklenmektedir. Bu bağlamda çalışma hayatı içinde olan veya çalışma hayatına yakın zamanda girmesi öngörülen kuşakların sendikal algılarını araştırmak hem araştırmacılar hem de sendikacılar açısından önem arz etmektedir. Araştırmacılar için geçmişten günümüze sendikal örgütlerin gelişim seyrinin ve farklı kuşakların sendikal algılarını etkileyen faktörlerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi, bu kuşaklar için kapsamlı sendikalaşma modellerinin ve sendikal stratejilerin geliştirilmesini mümkün kılmaktadır. Aynı kuşak içinde yer alan farklı grupların veya farklı kuşakların sendikalara yönelik tutumlarını etkileyen faktörleri anlamak, sendikaların uyguladıkları stratejileri değerlendirmelerini ve bu demografik gruplara ulaşabilmelerine yönelik yeni politikalar ve uygulamalar geliştirmelerini sağlamaktadır. Bu amaçla çalışmada, çalışma hayatı içerisinde aktif olarak rol alan ve Y kuşağı kapsamı içerisinde yer alan çalışanların sendikalara bakış açıları farklı değişkenler doğrultusunda ele alınmaktadır.

Özel sektörde çalışan Y kuşağını kapsayan bu çalışmada, sendikal algının cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Buna göre, çalışan erkeklerin çalışan kadınlara göre sendikal algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir. Uçkan ve Kağnıcıoğlu (2009: 43), çalışmalarında işçilerin sendika üyelikleri ile cinsiyet değişkeni arasında farklılıklar olduğunu belirtmekteyken; Erci ve Kağnıcıoğlu (2017: 93) tarafından kamuda taşeron çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, sendikal tutuma ilişkin kadın ve erkek taşeron çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Türkiye’de çalışanların niteliğine ve statülerine göre farklılık göstermekle birlikte, kadınların sendikalaşma oranı genel olarak erkeklerden düşüktür. Bunun en temel nedenleri arasında kadınların çalışma yaşamında daha çok güvencesiz işlerde çalışması ya da toplumsal cinsiyet algısı gibi gerekçeler ön plana çıkmakla birlikte, sendikaların kadınlara yönelik politikalarının yetersizliği çok önemli bir etkidir. Bu araştırma, Y kuşağı kadınlar açısından bu durumun sendikal algıya olumsuz yansıdığını ortaya çıkarmaktadır. Sendikaların gençlere yönelik örgütlenme politikalarını şekillendirirken kadınların ve erkeklerin sendikalardan beklentilerindeki farklılıkları da göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların sendikal algısının medeni duruma göre farklılık göstermediği; ancak eğitim seviyesine göre gruplar arasında farklılık bulunduğu görülmektedir. Buna göre lise mezunu olan özel sektör çalışanlarının lisans veya üstü mezunu çalışanlara göre sendikal algılarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Benzer şekilde Chang ve Robinson (1990), eğitim seviyesi yüksek olan katılımcıların sendikaların çalışanlara sağladıkları bazı imkânlar konusunda daha olumsuz algıya sahip olduklarını belirtmektedirler. Eğitim seviyesi bireylerin hayata bakışını, eğilimlerini, zevklerini, tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Buna bağlı olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların sendikalardan beklentilerinde farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların niteliklerine bağlı olarak çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve öncelikleri eğitim seviyesi düşük olanlara göre farklıdır. Sendikaların sadece ücret pazarlığı yapan ve toplu pazarlık döneminde görünür hale gelen örgütler olarak yansıtılması, özellikle Y kuşağı gibi iş-yaşam dengesini ön plana alan, örgütsel bağlılığı düşük ve kariyer odaklı çalışanlar açısından bu algının olumsuz olmasında çok büyük etkidir. Bu algının olumlu yönde değişmesi için ücret sendikacılığı anlayışının yerine yeni kuşakların iş yaşamında karşılaştığı farklı sorunlara (iş güvencesi, esnek çalışma, iş-yaşam dengesi, yeni teknolojilerin istihdam açısından yarattığı tehditler vb.) odaklı bir sendikacılık anlayışı gerekmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin ailelerinde sendikalı çalışan sayısı beklendiği gibi oldukça düşük oranda kalmıştır. Ailede sendikalı olma durumunun sendikal algı üzerindeki etkisi düşünüldüğünde bu sonuç önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalarda aile içerisinde sendikalı bireylerin bulunmasının gençlerin sendikaya üye olma olasılığını arttırdığı ve sendikal algılarını olumlu etkilediği ortaya çıkmıştır. Örneğin Barling vd. (1991) çalışmasında, öğrencilerin sendikalara yönelik tutumları

ile ebeveynlerinin sendikal tutumları veya sendikaya üyelik durumları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Gomez vd. (2002: 533) de, ailede sendika üyesi olan kişilerin sendikalara üye olma olasılıklarının ileriki yaş gruplarına göre üç kat daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Blanden ve Machin (2002: 20), babaları sendikaya üye olan genç işçilerin sendikaya üye olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Visser'in (2002: 417) çalışmasında ise, bireyin sendikaya üye olmasında aile bireylerinin sendika üyeliği olumlu bir etki oluşturmakta ve sendikadan ayrılma olasılığını da önemli ölçüde azaltmaktadır. Griffin ve Brown (2011: 96) sendikal tutuma ilişkin ebeveynler ile üniversite öğrencileri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkarmıştır. Buna göre, olumlu sendikal tutuma sahip olan ve sendikal faaliyetlerde bulunan ebeveynlerin üniversite öğrencisi çocuklarının sendikal tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Aynı durum Tekin ve Tüfekçi'nin (2015: 190) araştırmasında da görülmektedir.

Bütün bu çalışmalar, Y kuşağı çalışanlarda, ailede sendikal çalışan olmasının sendikal algıyı olumlu etkilediğini desteklemektedir. Türkiye'de Y kuşağı çalışanların X kuşağı ebeveynlerinin sendikalaşma oranının düşük olması hem Y kuşağının örgütlenme arzusunu hem de sendikal algısını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde sendika üyeliği açısından Türkiye'de kuşaklararası kendiliğinden bir geçişlilik olmasını beklemek mümkün değildir. Sendikaların yeni kuşaklara kendini doğru ifade etmesi ve doğru kaynaklarla ulaşması gerekmektedir. Ana akım medyanın sendikaları talepkar, uzlaşma yanlısı olmayan, sadece üyelerini ön plana alarak mutlu bir azınlık yaratan bir örgüt olarak lanse etmesi, bu algının değişmesi için sendikaların alternatif kanalları ve sosyal medyayı aktif olarak kullanmasını gerektirmektedir. Sendikaların örgütlenme ve iletişim konularında eğitilmiş, donanımlı ve yeni teknolojileri etkili şekilde kullanabilen Y kuşağı uzmanlar istihdam etmesi bu açıdan ayrı bir önem taşımaktadır.

Yapılan çalışmada, sendikal algı ölçeğinin genelinde sendikaya üyelik değişkenine göre, sendikaya üye olan çalışanların, üye olmayanlara kıyasla daha olumlu bir sendikal algıya sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca sendikal çalışanlara göre sendikaların çalışanların haklarını koruyamadığını belirtenlerin oranı sendikasızlara oranla daha düşük çıkmaktadır. Hem sendikal hem de sendikasız çalışanlar açısından sendikal yönetimin yetersizliği sendikaların çalışanların haklarını koruyamamalarının en önemli gerekçesi olarak ön plana çıkmaktadır. İşverenlerin baskıcı tutumu ve yasaların sendikal faaliyetleri kısıtlaması da bunu takip etmektedir. Bu sonuçlar, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin sadece işveren baskısı veya yasal düzenlemelerden değil; sendikaların kendi içindeki sorunlardan da kaynaklandığı görüşünü destekler niteliktedir. Türkiye gibi işsizliğin çok yüksek olduğu bir ülkede sendikaların işverenlerin baskıcı tutumunu değiştirebilmeleri ya da sendikasızlaştırma politikaları ile mücadele edebilmeleri oldukça güçtür. Ancak sendikaların kendi içinde yönetim süreçlerinin



demokratikleşmesi ve sendika üyelerinin katılımının sağlanacağı mekanizmalar oluşturulması (sendika temsilcisinin seçilmesi, toplu iş sözleşmesinin onaylanması vb.) özellikle Y kuşağının örgütlenmesinde çok etkili olacaktır.

Sendikaların örgütlenme stratejileri açısından hangi kanalları kullanması gerektiğinin belirlenmesine ilişkin olarak katılımcılara sendikal bilgilere en çok hangi kaynaklardan ulaştıkları sorulmuştur. Bu bağlamda daha çok yerel sendika temsilcisi ve e-mail, internet sayfası ve sosyal medya aracılığıyla ulaşıldığı sonucu ortaya çıkmıştır. Sendikaya üye olan çalışanlar çoğunlukla yerel sendika temsilcilerini; üye olmayanlar ise daha çok e-mail, internet sayfası ve sosyal medyayı tercih etmektedirler. Bu sonuç, sendikaların üyelerine ve üye olmayanlara nasıl ulaşması ve mevcut kanalları nasıl kullanmaları gerektiği konusunda temel stratejileri belirlemelerinde rol göstermektedir. Sendikaların internet ve web tabanlı hizmetler aracılığıyla üyeleri ile arasındaki iletişimin hızlanması dayanışma bilincinin güçlenmesine katkı sağlayacak ve sendikal katılımın artması açısından çok önemli bir araç olarak Y kuşağına ulaşmayı kolaylaştıracaktır. Örneğin toplu pazarlık sürecinde üyelerin görüşlerini doğrudan ve hızlı bir şekilde iletilebilmesi, karar alma sürecine katılmalarını sağlayarak sendikanın kararlarını benimsemelerini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca üye olmayanlara sundukları birçok bilgi ve hizmetlerle sendikalar yeni üye kazanabilme ve farkındalık oluşturabilme fırsatı yakalayabilmektedir. Sonuç olarak, Y kuşağının kendinden önceki kuşaklardan farklılığının en temel unsuru olan teknoloji bir taraftan sendikalar için bir tehdit oluştururken, bu kuşağın örgütlenmesinde ve sendikal algılarının olumlu yönde geliştirilmesinde bir fırsata dönüştürülebilmektedir.

**KAYNAKÇA:**

- Acıoğlu, İ. (2015). "İş"te Y Kuşağı. 1. Basım. Ankara: Elma Yayınevi.
- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182.
- Altan, Ö. Z., Kağncıoğlu, D., Şişman, Y. ve Sungur, Z. (2005). *İşçi Profil Araştırması: Eskişehir Örneği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Barling, J., Kelloway, E. K. ve Bremermann, E. H. (1991). Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 76 (5), 725-731.
- Bayhan, V. (2013). Türkiye'de Gençlik: Sorunlar, Değerler ve Değişimler. M. Zencirkıran (Ed.), *Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı* içinde (s. 367-401). Bursa: Dora Yayınevi.
- Blanden, J. ve Machin, S. (2002). *Cross-Generations Correlations of Union Status for Young People in Britain*. London School of Economics and Political Science: Centre for Economic Performance.
- Bryson, A., Gomez, R., Gunderson, M. ve Meltz, N. (2005). Youth-Adult Differences in the Demand for Unionization: Are American, British, and Canadian Workers All That Different?. *Journal of Labor Research*, 26 (1), 155-167.
- Bucknor, C. (2017). *Union Membership Byte 2017*. Washington: Center for Economic and Policy Research.
- Chang, S. ve Robinson, L. (1990). Perception of Labor Unions: by Union Members and Their Potential Employers. *American Journal of Business*, 5 (2), 25-30.
- Demirdizen, D. ve Lordoğlu, K. (2013). "Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi ya da Bir İmkansızın Arayışı mı?", *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu*, 31 Ekim-1 Kasım, Bursa, 223-241.
- Eisner, S. P. (2005). Managing Generation Y. *S.A.M. Advanced Management Journal*, 70 (4), 4-15.
- Etcı, H. ve Kağncıoğlu, D. (2017). Kamuda Taşeron Olarak Çalışan İşçilerin Sendikal Algısı: Eskişehir Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 1 (52), 75-105.
- Fontes, M. ve Margolies, K. (2010). *Youth and Unions*. Cornell University ILR School: Working Paper.
- Frege, C. M. ve Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24.
- Gomez, R., Gunderson, M. ve Meltz, N. (2002). Comparing Youth and Adult Desire for Unisation in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 521-542.
- Griffin, L. ve Brown, M. (2011). Second Hand Views? Young People, Social Networks and Positive Union Attitudes. *Labour and Industry*, 22(1-2), 83-101.

- Hekimler, B.U. (2015). “Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 68, 127-154.
- Hershatte, A. ve Epstein, M. (2010). Millennials and the World of Work: An Organization and Management Perspective. *J Bus Psychol*, 25, 211-223.
- Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y?: Policy Implications for Defence Forces in The Modern Era. *Foresight*, 5 (4), 41-49.
- Kahmann, M. (2002). Trade Unions and Young People: Challenges of The Changing Age Composition of Unions.  
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download;jsessionid=7CE8F66893AEF1EF59A8324C9C393790?doi=10.1.1.599.2618&rep=rep1&type=pdf> (Erişim tarihi: 13.04.2018)
- Kumar, A. ve Lim, H. (2008). Age Differences in Mobile Service Perceptions: Comparison of Generation Y and Baby Boomers. *Journal of Services Marketing*, 22 (7), 568-577.
- Lowe, G. S. ve Rastin, S. (2000). Organizing the Next Generation: Influences on Young Workers’ Willingness to Join Unions in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 38 (2), 203-222.
- Mrozowicki, A., Krasowska A. ve Karolak M. (2015). Stop the Junk Contracts! Young Workers and Trade Union Mobilization Against Precarious Employment in Poland. A. Hodder ve L. Kretsos (Ed.), *Trade Unions and Young People: A Global View* içinde (s. 123-141). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- National Statistics. (2017). *Trade Union Membership 2016: Statistical Bulletin*. UK: The Department for Business, Energy and Industrial Strategy.
- Özer, P. S., Eriş, E. D. ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38), 123-142.
- Öztel, Z. M. (2014). Teknolojiden Korkmayın. Hürriyet İK, 1.
- Parry, E. ve Urwin, P. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Review*, 13, 79-86.
- Pascual, A. S. ve Waddington, J. (2000). *Young People: The Labour Market and Trade Unions*. Youth Committee of the European Trade Union Confederation.
- Selamoğlu, A. (2017). Gençler ve Sendikal Örgütlenme: Yeni Frekans Arayışının Kaçınılmazlığı. A. Makal ve A. Çelik (Ed.), *Zor Zamanlarda Emek: Türkiye’de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* içinde (s. 295-337). Ankara: İmge Kitabevi.
- Tekin, Ö. A. ve Tüfekçi, Ö. K. (2015). Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (1), 171-200.
- Timm, J. (2015). *Can Millennials Save Unions?*. The Atlantic (September 7). <https://www.theatlantic.com/business/archive/2015/09/millennials-unions/401918/> (Erişim tarihi: 17.05.2017).

- Tuna, Y. B. (2013). İnternet Kuşağı ve Siyasi Aktivizm: Genç Siviller “Yaş”lanıyor. D. Lüküslü ve H. Yücel (Ed.), *Gençlik Halleri: 2000’li Yıllar Türkiye’inde Genç Olmak* içinde (s. 270-291). Ankara: Elif Yayınevi.
- Türk, A. (2017). *Değişimi Değiştiren Geleceği Dönüştüren Y Kuşağı*. 3. Baskı. İstanbul: Kafekültür Yayıncılık.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3 (22), 35-56.
- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği, *Çalışma ve Toplum*, 3 (18), 171-197.
- Visser, J. (2002). Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 403-430.
- Williams, G. ve Quinn, M. (2014). Macmillan’s Children? Young Workers and Trade Unions in The Early 1960s. *Industrial Relations Journal*, 45 (2), 137-152.
- Yelkikalan, N. ve Altın, E. (2010). Farklı Kuşakların Yönetimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 13-17.
- Yücebalkan, B. ve Aksu, B. (2013). Potansiyel İşgücü Olarak Y Kuşağının Transformasyonel Liderlerle Çalışabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (1), 16-32.
- <https://www.urbandictionary.com/define.php?defid=7049238&term=generation%20y> (Erişim tarihi: 22.11.2017)
- <http://lojistikkulubu.ist/evrim-kuran-yasasin-y-kusagi/> (Erişim tarihi: 22.11.2017)
- <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015005-eng.htm> (Erişim tarihi: 23.04.2018)
- <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim tarihi: 19.04.2018)
- <https://www.cognifit.com/tr/perception> (Erişim tarihi: 25.02.2019)