

Türkiye’de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi

Measuring Unions’ Perceptions over Generations in Türkiye

Furkan Düzenli¹, Mehtap Demir²

Öz

Sendikalaşmanın temellerinin mavi yakalı işçilerle birlikte atıldığı bilinmektedir. Ne var ki günümüze gelindiğinde, özellikle teknolojinin çalışma hayatına dâhil olmasıyla da birlikte, işler sendikalar açısından beklendiği gibi ilerlememiştir. Mavi yakalı işçilerin bilinen tipik özellikleri vardır. Kuşaklar üzerinden değerlendirildiğinde mavi yakalı işçilerin X kuşağını temsil ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Diğer taraftan çalışma hayatı içerisinde, yeni nesil sayılan işlerle birlikte, farklı kuşakların da baskın hale geldiği görülmektedir. Söz konusu X kuşağı olduğunda işçileri nasıl örgütlemesi gerektiğini bilen sendikalar, yeni nesil çalışanları bir örgüt çatısı altında toplamak konusunda bir takım sorunlar yaşamaktadır. Bu çalışma emek piyasası içerisinde aktif olarak istihdam edilen işçilerin sendikal algısını ölçmeyi hedeflemektedir. Amaç işçilerin sendikal algısını kuşaklar üzerinden ölçmek, böylelikle de kuşak farklılıklarından doğan sendikal algıya karşı sendikaların kendi stratejilerini oluşturabilmesini sağlamaktır. Bu açıdan literatürdeki boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Amaç doğrultusunda nicel analiz yöntemleri kullanılmış, araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.00 paket programı kullanılarak analiz edilmiş, hipotezlere uygun olarak açıklayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t-testleri ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Araştırma 248 katılımcı üzerinden elde edilen verilerle, farklı kuşaklardaki çalışanların sendikal algılarının değiştiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler

Sendika, Sendikal Algı, Çalışma Hayatı, Kuşaklar, Sendika Üyeliği

Abstract

The foundations of unionization are known to have been laid down by blue-collar workers. However, with the inclusion of technology in work life these days in particular, things have not progressed as expected for unions. Blue-collar workers have typical characteristics, and when evaluated generationally, saying that blue-collar workers represent Generation X would not be wrong. With regard to work life, on the other

1 Sorumlu Yazar: Furkan Düzenli (Dr.), Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Nüfus ve Vatandaşlık Programı, Düzce, Türkiye. E-posta: furkanduzenli@düzce.edu.tr ORCID: 0000-0001-7044-3403

2 Mehtap Demir (Dr. Öğr. Üyesi), Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli, Türkiye. E-posta: mehtap.memis@klu.edu.tr ORCID: 0000-0002-7009-0385

Atf: Düzenli, F., & Demir, M. (2022). Türkiye’de sendika algısının kuşaklar üzerinden ölçülmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Advance Online Publication. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1182673>

hand, different generations are seen to have taken over the jobs that are considered to be for the new generation. When looking at Generation X, the unions that have known how to organize workers are have certain problems getting the new generation of employees to unite under the umbrella of an organization. This study aims to measure the perceptions toward unions of workers who are actively employed in the labor market in order to measure these perceptions in terms of generations so that unions can create their own strategies in the face of the changing perceptions arising from generational differences, with the aim being to fill the gap in the literature in this regard. For this purpose, the study uses quantitative analysis methods and analyzes the obtained data using the package program SPSS 22.00 in order to perform explanatory factor analysis, reliability analysis, the independent samples t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA) in accordance with the hypotheses. Using the data obtained from 248 participants, the research has reveals the perceptions toward unions of employees from different generations to vary.

Keywords

Union, Union Perception, Working Life, Generations, Union Membership

Extended Summary

This study thinks that in order for unions to eliminate their problems in terms of being an organization, they need to know what direction the different generations’ perceptions toward unions are heading. Therefore, this study seeks to measure the perception toward trade unions of workers who are actively employed in the labor market, with the aim being to measure their perceptions in terms of generations so that unions will be able to create their own strategies in the face of the changing perceptions toward unions arising from generational differences.

People in Generation Y are thought to have individual bargaining power and are not expected to have the same perceptions toward unions as people from Generation X, who are thought to perform more traditional jobs. In line with this, the current study attempts to measure the perceptions toward unions of actively employed workers. The aim is to test whether or not the ideas obtained from the literature are correct, with the study also attempting to contribute to the literature in line with this. A document was received from the Kırklareli University Rectorate Scientific Research and Publication Ethics Committee on September 26, 2022 confirming this research to be in compliance with ethical rules. The study uses a quantitative method to achieve its purpose and obtains data using the convenience sampling approach. The research also uses the questionnaire technique for collecting data. The relevant literature was benefitted from while searching for a questionnaire, and the study then investigated whether a difference between generations exist regarding their perceptions toward unions and, if so, in what direction this difference leans. In line with this, the study has used the Trade Union Perception Scale developed by Tekin and Tüfekçi (2015, pp. 188–189), which has a Cronbach’s alpha of reliability of .908 for the overall scale indicating it to be highly reliable.

This research examines whether or not differences exist regarding the perceptions toward unions of actively employed people according to variables such as generation, gender, marital status, monthly income, and education level. The sample of the research consists of 243 people working actively from different generations. The explanatory factor analysis conducted within the scope of the research shows the sample adequacy for the total factor analysis to be above the desired level ($1.00 > \text{KMO} > 0.80 \Rightarrow$ perfect, $\text{KMO} = .921$, Bartlett’s test of sphericity = 3,781.840, $p = .000$). The study analyzed the

obtained data, using the package program SPSS 22.00 to perform explanatory factor analysis, reliability analysis, independent samples t-test, and one-way variance analysis (ANOVA) in accordance with the hypotheses.

As such, a significant difference was found to be present between the participants' perceptions toward unions regarding the dimension of state-employer relations when comparing the perceptions of blue- and white-collar employees ($p = .048$). White-collar employees perceptions regarding the sub-dimension of state-employer relations ($X = 3.1477$) are more positive than those of blue-collar employees ($X = 2.8882$; $t_{(241)} = -2$; $p < .05$). A significant difference was also found for participants' perceptions toward the size of membership in trade unions with respect to gender ($p = .002$). Women's perceptions toward membership size ($X = 4.2454$) are statistically more positive compared to men's perceptions toward membership size ($X = 3.8846$; $t_{(241)} = -3.154$; $p < .05$). A significant gender difference was also found regarding the sub-dimension of state-employer relations ($p = .012$). Accordingly, women's perceptions toward the sub-dimension of state-employer relations ($X = 3.1941$) are statistically more positive compared to those of the men ($X = 2.8659$). The sub-dimensions of union ($p = .012$), membership ($p = .058$), and state-employer relations ($p = .010$) regarding participants' perceptions toward unions all showed significant differences between the generations. Accordingly, the perceptions toward unions of participants aged 43-57 ($X = 2.3844$) were more positive than those of participants aged 28-42 ($X = 2.0653$; $t_{(146, 94)} = -2.530$, $p < .05$). The perceptions of participants between 43-57 years old regarding the sub-dimension of membership ($X = 4.1332$) are more positive than those of the participants between 28-42 years old ($X = 3.9205$; $t_{(241)} = -1.905$). The perceptions of participants between 43-57 years old regarding the sub-dimension of state-employer relations ($X = 3.1828$) were more positive than those of the participants between the ages of 28-42 ($X = 2.8422$; $t_{(170, 348)} = -2.618$; $p < .05$).

As a result of the research, a statistical difference was found to be present between the generations in terms of the sub-dimensions of perceptions toward unions. When taking into account variables such as gender, marital status, and education, statistical differences were additionally found in terms of the sub-dimensions of union perception.

Türkiye’de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi

Sendikalar, tarih sahnesine çıktıkları günden günümüze kadar aynı şekil, gaye ve ideal içinde misyonlarını devam ettirmişlerdir demek yanlış olacaktır (Ekin, 1989, s. 72). Sendikalar da aynı üyeleri olan bireyler gibi içinden çıktıkları toplumların yaşadıkları değişimlerine kayıtsız kalmamışlar; hem işlevlerinde hem de düşünme biçimlerinde değişiklikler yaşamışlardır, yaşamaya devam etmektedirler. Özellikle dünyanın ekopolitiğinde yaşanan değişimler sendikaları da etkilemiş, devrimi hedefleyen sendikaların sosyalizmden sosyal demokrasiye doğru bir geçiş yaşadıkları görülmüş, liberal ekonomik sistemler içerisinde endüstri ilişkilerinin ve dolayısıyla demokratik toplumsal yapıların da önemli sivil toplum kuruluşları olmuşlardır (Ekin, 1989, s. 65). Her bir toplumun ihtiyacı paralelinde kendisini gerçekleştiren sendikal hareketler, II. Dünya Savaşı ile 1970’li yıllar arasında “altın çağını” yaşamış (Ekin, 1996, s. 19), 1970 ve takip eden on yıllık süre içerisinde “üçüncü endüstri devrimi” olarak ifade edilen (Tofler, 2008, s. 16) dönüşümle birlikte fordist üretim tarzı yerini taylorist işbölümüne bırakmış (Koray, 1994, s. 73), 1980’li yılların küreselleşmeye çalışan siyasi ve ekonomik ortamında sendikasızlaşma yönelimleri ile (Şenkal, 1999, s. 93) yeni bir döneme girmiştir.

2000’li yıllara kadar götürülebilecek bu dönemde devletin ekonomik yapıdaki rolünde küçülmeye gitmesi, kamunun özel sektör üzerindeki baskı gücünü azaltması ile sendikaların siyasal alandaki güçlü konumları gerilemeye başlamış (Kurtulmuş, 1996, s. 95), teknolojik gelişmelerin üzerine bir de işverenlerin yönetim anlayışlarında yaşanan değişimler endüstri sistemlerinin geleneksel yapıdan uzaklaşmasına tamamen zemin hazırlamıştır (Edwards, 2003, s. 1). Nitekim bu dönemde sendikaların üye sayıları ve sendikalaşma oranları devamlı olarak gerilemiştir (Başol ve ark., 2018, 130). Sanayi sonrası olarak isimlendirilebilecek bu dönemde sendikaların üye kayıpları devam etmiş, siyasal iktidarlara olan ilişkileri akamete uğramış, çalışma hayatında yaşanan değişimler ve küreselleşme ile birlikte sendikaların pazarlık gücündeki etkisini azaltmıştır (Tokol, 2001, s. 141). Bu dönemde özellikle çokuluslu şirketlerin çalışma hayatı içerisinde yer almaya başlamaları ile birlikte adeta sendikasız işletme yönetimi uygulamaya konulmuştur.

Endüstri ilişkilerinin karakterini ve yapısını, bu ilişkiler bütününe aktörlerinin güçleri ve kullandıkları enstrümanların yetkinliği belirlemektedir. Hal böyle olduğunda bütün dünyayı etkisi altına alan dönüşümler endüstri

ilişkilerini de beraberinde dönüştürmektedir. Son yıllarda yaşanan Covid-19 bunun en açık örneğini oluşturmuştur. Küresel çapta önemli kırılma ve değişimlere zemin olan salgın, çalışma hayatı içerisinde yine ilk olarak emeği ile çalışan işçileri etkilemiştir. Çalışma şekillerinde yaşanan farklılaşmalar, özellikle kısmi veya uzaktan çalışma ile tele çalışma yöntemlerinin önemini de artırmıştır. Ücretini kayıt dışı ve güvencesiz işlerden elde eden çalışanların bu dönemde en çok mağdur olan kesim olduğu ifade edilmektedir (Balcı ve Çetin, 2020, s. 21). Gerek ulusal gerekse uluslararası sendikal örgütlerin bu süreç içerisinde emeğin korunması noktasında verdikleri mücadele, küresel çapta karşılık bulmuştur ki bu durum sendikal hareketler açısından önemlidir (Taş, 2012, s. 64). Endüstri ilişkileri sistemi içerisinde önem atfedilen bu karşı duruş ulusal politikalara yön vermiş bu süreçte Türkiye’de işten çıkarmaların durdurulması ve ekonomik yardımların küçük esnaf ve sendikal haklara sahip olmayan çalışanlar için önemli artılar olarak yerini almıştır.

Günümüz dünyası değişimlerin ve dönüşümlerin çok hızlı yaşandığı tanıklıkları da beraberinde getiriyor. Kurumsal kültürlerin değişim hızının yok oluş olarak okunması bir yana, sosyal hayattan çalışma hayatına, düşünce dünyasından boş zamanlara kadar alışkanlıklar ve algıların topyekûn değişimi yeni bir dünyanın kurulması olarak da zihinlerde kendisine yer bulabiliyor. Sendikalar için de benzeri bir durum söz konusu, yukarıda kısaca ifade edildiği şekliyle yüzyılı aşkın bir sürede gerçekleşen dönüşüm bugün de başta sendikal örgütlenme ve sendikaya bakış olmakla birlikte önemli kırılmalar yaşamaktadır. Sendikal faaliyetlerin yerine getirilebilmesi sendikaların gelişimlerine paralel ilerlemektedir (Demir, 2018, s. 71). çalışma hayatına yeni giren gençlerin sendikaya bakışı ve beklentileri ise yaşanan kırılmaları derinleştirmektedir. Konunun bir boyutunu sendika kısmı oluştururken, diğer kısımda ise; emeğin niteliğinde ve şeklinde yaşanan değişim yer almaktadır. Teknolojik gelişmelerle birlikte çalışmanın şeklinde yaşanan değişimler hem çalışanların hem de toplumun özeld sendikalara genel olarak iş güvencesine karşı olan bakış açılarını da değiştirmiştir.

Küresel düzeyde gerçekleşen bu değişimlerin Türkiye’de etkisinin görülmediğini düşünmek elbette hayal olacaktır. Türkiye’de de benzeri değişimlerin endüstri ilişkileri sistemini önemli ölçüde etkilediği, dönüşümün benzeri bir süreç takip ederek kısmi farklılıklarla beraber Türkiye’de de gerçekleştiği söylenebilir (Mahiroğulları, 2001, s. 44). Altını çizmekte yarar var ki; Türkiye’deki sendikal hareketlerin toplum tarafından algılanması ve

sahiplenilmesinin Avrupa toplumlarından önemli ölçüde farklılıklar arz etmektedir. Özellikle 1980 sonrasında Türkiye dünya ile hem ekonomik hem de toplumsal olarak bütünleşebilmek adına benzer adımlar atmış ve yüzünü Batı’ya dönmüştür. Bu noktada endüstri ilişkileri de payını almış ve devletin rolünün değişmesiyle birlikte endüstri ilişkileri sisteminde de değişimler başlamıştır. Böylece sendikaların önünde iki seçenek kalmış ya yok olup gidecekler ya da günün şartlarına uyum sağlayacaklar ve günün ihtiyaçlarını karşılayacak yeni stratejileri kendilerine hedef olarak seçeceklerdir. Bu noktada sendikalar açısından dikkat edilmesi gereken nokta ise; sendikaların sadece çalışma hayatını düzenlemek, çalışma şartlarını belirlemek gibi dar hedefleri, toplumun tamamını kapsayacak geniş hedeflerle değiştirmesi zaruretidir (Yazıcı, 1996, s. 54). Çünkü uzun yıllar sendikalar bu dar hedefin peşinden ilerlemiş ve topluma yabancılaşmış, kendilerini kamunun korumasına ve yönlendirmesine teslim etmiştir (Yorgun, 2007, s. 143). Hangi sendika olursa olsun, bir sendikanın temel hedefi sadece çalışma şartlarını iyileştirmek olamaz, bu ana amaca hizmet edecek ve toplumu da içine alacak hayat kalitesinin iyileştirilmesi hedefi, yukarıda bahsedilen sendika algısını olumlu anlamda etkileyecek bir durumdur.

Türkiye’de toplumun sendikal hareketlere karşı mesafeli olması noktasında ikinci husus ise; sendika içi demokrasi anlayışının tam anlamıyla yerleşmemiş olmasıdır. Güçlü bir sendikal yapı kurmak adına gerçekleştirilen yasal düzenlemeler karar alma noktasında birlik sağlamayı gerçekleştirmiş fakat aşağıdan yukarıya doğru bir karar alma mekanizmasının sendikal hiyerarşi içerisinde zayıf kalmasına yer yer hiç olmamasına da neden olmuştur. Sendikaların yönetim kadroları arasında (genel kurul, yönetim kurulu, disiplin kurulları veya denetim kurulları gibi) kuvvetler birliği olması kurumsal kültür açısından da önemli bir eksiklik olarak ifade edilmektedir (Köstekli, 2003, s. 27). Sendikal hareketlerin karar mekanizmalarının aşağıdan yukarıya doğru işlemediği durumlar; sendikaların eleştiri üretmek haricinde herhangi bir alternatif üretememeleri sonucunu da doğurmuştur. İçinde yaşadıkları toplumun çalışma haricindeki sorunlarına yabancı kalınmasının yanı sıra istihdamı arttıracak mesleki ve akademik eğitimin iyileştirilmesi gibi dar anlamdaki hedeflerine yönelik olarak önemli sayılabilecek olan konularda da sendikalar günün ihtiyaçlarına uygun alternatifler üretememişlerdir.

Sendikaların içinde buldukları durumu analiz edebilmeleri için öncelikle üyelerinin kendilerine olan bakışını doğru tespit etmek ve beklentileri doğru

değerlendirebilmeleri gerekmektedir. Bu noktada en basit örnek “bir çalışanın sendikaya neden üye olması gerektiğine” dair işçiye tatmin edici bir cevap verilmesi gerekliliğidir. Sendikal hareketlere üye olmanın çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olmak zorundadır (Urhan, 2004, s. 234). Sendikalar işçilerin haklarını yeterince koruyabiliyorlar mı? Sorusuna verilecek cevap da aynı şekilde sendikaların içinde yaşadıkları toplumun yeterince doğru analiz edip edemediklerini ortaya çıkarmaktadır.

Toplumun sendikalar konusunda geçmişten gelen bazı kötü tecrübeleri de sendika algısı noktasında olumsuz bir başka hususu ortaya çıkarmaktadır. Türkiye, “örgüt” ve “örgütlenme” kavramları ile yakın tarihinde ne yazık ki olumsuz tecrübelere sahiptir. Bu iki kavrama uzun yıllardır olumsuz birçok mana yüklenmiş ve toplum ne amaçla olursa olsun isminde ve söyleminde bu kavramları kullanan kurum ve kuruluşlara mesafeli yaklaşmıştır (Yorgun, 2007, s. 185). Bu noktada elbette tarihsel hafızanın kısa sürede değişmesi beklenemez fakat sendikal hareketler de sadece çalışanlara yönelik değil toplumun tamamına yönelik hedef ve çalışmalarla kendisini topluma doğru aktarmalı ve bunu yaparken gerekli şeffaflığı da sağlamalıdır. Özellikle sendikaların kamu ile olan ilişkilerinde yaşananlar ve sendika yöneticilerinin zamanla siyaset sahnesinde boy göstermeleri ile ne yazık ki olumlu değil olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Yöneticilerinin siyasete atılması ile birlikte aynı yönetici üzerinden geçmişe yönelik olarak getirilen eleştiriler en basit örnekle çalışanları ve dolaylı olarak onların ailelerini yarı yolda bırakmak veya yüzüstü bırakmak olarak algılanmaktadır. Bu olumsuz durumun da aynı şekilde çözülmesi toplum tarafından sendikalar üzerinde oluşturulan algının düzeltilebileceği düşüncesini doğuracaktır. Bu demek değildir ki sendikalar siyaset yapmamalıdır. Kutsal’ın ifade ettiği şekliyle; “sendikaların hiçbir şekil ve surette siyaset yapmamaları, demokrasi tecrübesi olmayan, sendikacılığın henüz kuruluş aşamasındaki ülkelerde söz konusu olabilir” (Kutsal, 1966, s. 129). Türkiye bu noktada önemli bir tecrübeyi geride bırakmış olmasına rağmen hala gerekli seviyeye gelip gelemediği tartışmalıdır. Ekonomik sendikacılık anlayışını benimseyen sendikaların siyasi partilerle kurdukları ilişkileri her iki örgütün karşılıklı çıkar ve bağımsızlığı üzerinden okumanın daha doğru olacağını ifade eden Mahiroğulları, bağımsız ilişki modelini savunmuş ve bahsi geçen karşılıklı çıkar ilişkisinin bireysel seviyeye indirgenmemesi ve indirilmemesi gerektiğini ifade etmiştir (Mahiroğulları, 2012b, s. 21). Aynı şekilde farklı zaman dilimlerinde iktidar parti ve yöneticilerinin sendikaların bağımsız yapılarını ve

yeri geldiğinde ifade ettikleri eleştirileri doğrudan bastırma yoluna gitmelerinin de benzeri olumsuz tecrübeleri hatırlattığı unutulmamalıdır.

Türkiye’de sendikalara yönelik oluşmuş olan olumsuz algıyı tek bir nedene veya olaya bağlamak doğru değildir. Türkiye’nin toplumsal hafızasında yer etmiş kötü tecrübelerin yanı sıra sendikaların da kurumsal kültürlerini oluşturma süreçleri içerisinde tercih etmiş oldukları stratejiler bir algı oluşturmuş ve toplumun sendikalara bakışı ve mesafeli davranması farklı seviyelerde olsa da ortaya çıkmıştır. Geçmişte yaşanan darbe ve baskı zamanları da göz önüne alındığında, Türkiye’de sendika anlayışının yukarıda ifade edilen olumsuz sonuçları doğurmuş olmasının kaçınılmaz olmuştur. Sendikaların bu olumsuz durumu kendi üstlerinden tamamen atıp, “suçluyu” dışarıda aramaları, potansiyel üyelerinin düşüncelerini doğru analiz edememeleri ve kendilerini günün ihtiyaçlarına paralel olarak revize edememeleri olumsuz algının devam etmesine neden olmaktadır. Bu aşamada algının düzeltilmesi için zaman ve doğru stratejiler gerekmektedir.

X, Y ve Z Kuşağı Çalışanların Çalışma Hayatına ve Sendikaya Bakışı

Aynı zaman dilimleri içerisinde doğmuş, benzeri duyguları ve algıları paylaşan, benzeri düşünme biçimlerine sahip olan bireyleri tanımlamak için kullanılan “kuşak” kavramını TDK; “Yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” şeklinde tanımlamaktadır (TDK, 2022). Son yıllarda ilgi duyulan kuşak analizleri konunun detaylarıyla incelenmesine de zemin hazırlamaktadır. Karl Mannheim’in ünlü çalışmasından hareketle (The Problem of Generations, 1970) her bir kuşağın kendisinden önce gelen kuşakla ilgili benzeri düşüncelere sahip olduğu, dünyaya tamamen farklı baktıklarını düşünmesi moda olmakta, her kuşağın kendisine özgü tecrübeleri, hayata, doğaya ve bilgiye yönelik bakışlarındaki farklılıklar da toplumsal değişime alan açmaktadır (Marshall, 2020, s. 439). Elbette ki kuşak düşüncesinin formülasyonunda biyolojik yaş önemli bir kriter olarak kullanılmaktadır. Bir kuşak için yaklaşık 20-25 yıllık dönem aralığı baz alınmakta, fakat özellikle son yıllarda çocuk sahibi olma yaşının ilerlemesi ile birlikte bu süreler de değişikliğe uğramaktadır (Süral vd, 2013, s. 124). Dolayısıyla kuşak denildiğinde salt biyolojik yılların ötesinde bir anlayış biçiminin varlığından söz etmek mümkün olmaktadır. Kuşak kavramı toplumsal

açından incelendiğinde ise; bireyin ekonomik, kültürel, siyasal ve toplumsal çevresinin de etkisiyle olaylara karşı verdiği benzer düşünme biçimleri, benzeri tepkiler ve davranış kalıpları anlaşılmaktadır. Ünlü Fransız Sosyoloğu Auguste Comte'nin de altını çizdiği şekliyle kuşaklar arasında aktarılan bilgi ve tecrübeler toplumsal ilerlemenin de anahtarıdır (Comte, 2000, s. 115). Yine Mannheim'dan alıntılıyarak ifade edilebilir ki kuşak olmak için; ortak sorun, ortak değer ve ortak tecrübeler gerekmektedir (Mannheim, 1970, s. 168) .

Yukarıda ifade edilen tanımlamalar kuşaklarla ilgili olarak biyolojik anlamda benzerliğin yanı sıra, sosyal, kültürel, ekonomik ve tecrübelerle de benzerliğin olmazsa olmaz olduğunu göstermektedir. Kuşaklar arasındaki farklılıklar sadece çatışma doğurmayacaktır, bahsi geçen farklılıklar bilginin sürekliliğinin ve toplumsal gelişimin de itici gücü olacaktır. Kuşakların sosyolojik analizinin ötesinde sınıflandırılması ise biyolojik etkileri göz önünde yapılarak gerçekleştirilmektedir. Cheung'a göre 40 yıl olan kuşak aralığı, Bousquet'te 30 yıldır. Strauss ve Howe ise bu sürenin ebeveynler ile çocuklarının doğumu arasında geçen 20 yıl olarak saptanması gerektiğini ifade etmektedir. Elbette ki sosyal bilimlerin sistematığında bu kadar net çizgiler mümkün değildir. Toplumlar arasındaki farklardan başlayıp, bireylerin kullandıkları teknolojilerden, çalışma hayatına kadar birçok farklı etmen kuşak sınıflandırmasını etkilemektedir (Bencsik ve Machova, 2016, s. 42).

Tablo 1
Literatürdeki X, Y ve Z Kuşağı Sınıflandırmaları

	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Hammil (2005)	1965-1980	1981 – 2000	2001 ve sonrası
Lyons (2007)	1965-1979	1980 ve sonrası	
Cennamo ve Gardner (2008)	1962-1979	1980 ve sonrası	
Chen ve Choi (2008)	1965-1977	1978 ve sonrası	
Williams ve Page (2011)	1965-1976	1977-1994	1994 ve sonrası

Kaynak: Yüksekbilgili ve Akduman, 2015.

Literatürde yukarıdaki tabloda da ifade edildiği gibi kesin bir kabul hâkim değildir. Fakat genel bir çerçeve çizilmesi gerekirse doğum yılları; 1965-1980 yılları arasındakiler X Kuşağı, 1981-1999 yılları arasındakiler Y Kuşağı, 2000 sonrasında olanlar ise Z Kuşağı olarak adlandırılmaktadır. Z Kuşağı'nı diğer iki kuşaktan ayıran en önemli fark; teknolojik imkan ve kullanımlarının üst düzeyde olmasıdır. Bu durumu net bir şekilde ifade eden kavramsallaştırma

ise Marc Prensky’nin geliştirdiği “digital natives (dijital yerliler)” kavramıdır. Modern çağın gerektirdiği teknoloji ve bilgiye sahip olmayı ifade eden bu kavramsallaştırma ile Z Kuşağı işaret edilmektedir (Prensky, 2001, s. 1).

Çalışmanın hareket noktası olan sendikal algı ile kuşakların çalışma hayatına bakışları birlikte düşünüldüğünde ise bahsi geçen üç kuşağın ekip çalışmasına yatkınlığı ve bilgi paylaşımı noktasındaki algılarının karşılaştırması önemli olacaktır. Tablo 2’de verilen formülasyona bu açıdan yaklaşmak gerekir.

Tablo 2

X, Y ve Z Kuşaklarının Ekip Çalışması ve Bilgi Paylaşımı Açısından Karşılaştırılması

	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Ekip Çalışması	Doğal Çevre	Ortak çabanın başarısına olan inanç	Ortak çabanın başarısına olan inanç
Bilgi Paylaşımı	Karşılıklılık ve işbirliğine dayanır	Sadece kişisel çıkar durumunda veya mecbur kaldığında	Sanal düzeyde, kolay ve hızlı, hissesiz, herkese açık

Kaynak: Bencsik Horváth-Csikós ve Tímea, 2016.

Bahsi geçen kuşakların çalışma hayatı içerisinde farklı davranışlar sergilemeleri ve bu davranışların altında yatan hafıza aslında çalışmanın önceki kısmında da ifade edileceği gibi, içinde yaşanılan sosyal çevre ve eğitimle birlikte elde edilmiş olan bilgi ve görgü dünyasının sonucu olmaktadır. Tablo 3’te ise bu farklılıkların kuşaklar arasındaki davranış özellikleri karşılaştırılacaktır.

Tablo 3

X, Y ve Z Kuşaklarının Davranış Özellikleri

	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
Dünya Görüşü	Ben merkezli ve orta vadeli	Egoist, kısa vadeli	Bağlılık duygusu yok, sahip olduklarıyla mutlu ol ve yaşa şu an için
İkili İlişkiler	Kişisel ve sanal ağlar	Esas olarak sanal, ağ	Sanal ve yüzeysel
Yaşama Hedefi	Çoklu ortam, güvenli konum	Lider pozisyonu için rekabet	Şimdiki zaman için yaşa
Kendini Gerçekleştirme	Hızlı tanıtım	Hazır ve doğrudan	Bunun gerekliliğini sorgular
Bilişim Teknolojileri	Güvenle kullanır	Günlük yaşamının bir parçası	Sezgisel

Değerler	Çalışkanlık, açıklık, farklılıklara saygı, merak, pratiklik	Esneklik, hareketlilik, geniş ama yüzeysel bilgi, başarı odaklılık, yaratıcılık, bilgi özgürlüğü önceliklidir	Şimdiki zamanı yaşayın, her şeye hızlı tepki verin, başlatıcı, cesur, hızlı bilgi erişimi ve içerik arama
Diğer Karakteristik Özellikler	Kurallara bağlı, materyalist, adil oyun, hiyerarşiye daha az saygı duyan, görelilik duygusuna sahip, kendini kanıtlamaya ihtiyaç duyan	Bağımsızlık arzusu, geleneğe saygısızlık, yeni bilgi biçimleri arayışı, ters sosyalleşme, kibirli, ev ofisi ve yarı zamanlı çalışma, geçici yönetim, hafif becerilere ve duygusal zekaya değer verme	Farklı bakış açıları, düşünme eksikliği, mutluluk, zevk, bölünmüş dikkat, sonuç odaklı düşünme eksikliği, bir şeyleri anlamlandırma arzusu, iş ve eğlencenin sınırları örtüşüyor,
Kaynak: Bencsik ve Machova, 2016.			

Tablo 3’te de belirtildiği gibi üç kuşak arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıkları analiz ederken unutulmaması gereken ise; bu üç kuşağın birbirinin takipçisi olduklarıdır. Yani kabaca tasvir edilecek olursa; dede, çocuk ve torun şeklinde bir sıralama ile bu üç kuşağın birbirini ne şekilde etkiledikleri de ortaya çıkacaktır. Elbette bu üç kuşağın teknolojik bilgi ve birikiminin yaşanılan dönüşümde ne derece etkili olduğu da gözden kaçırılmamalıdır.

Türkiye’de de benzeri değişimlerin yaşandığı göz önünde bulundurulduğunda çalışma hayatı ile ilgili olarak X Kuşağı’nın çalışmayı yaşamak için önemli gördüğü, belirsizlikleri yönetme noktasında daha başarılı oldukları ve problem çözücü oldukları ifade edilmektedir (Levickaltè, 2010, s. 173). Y Kuşağı’nın ise motivasyon konusunda daha çabuk dağılabilen fakat iş ahlakı yüksek ve gelişim odaklı olduğu (Keleş, 2011, s. 131), Z Kuşağı’nın ise; girişimcilik ve inovasyon konularına daha hakim ve istekli, esnek iş anlayışlarını kabul eden ve kendilerini buna uygun olarak kodlayan, formalitelerden uzak mutlu olmadığı işlerde çalışmayan, ve ne yazık ki çabucak mutsuz olabilen kişiler olduğu ifade edilmektedir. (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014, s. 174).

X, Y ve Z kuşaklarının genel anlamıyla çalışmaya bakışları bu şekilde açıklanırken sendikaya ve sendika algısına yönelik yapılan çalışmalar da¹

1 Selamoğlu, 2016.
Tokol ve Alper, 2018.
Marra, Akdoğan ve Aydın, 2016.
Standing, 2015.
Vandaele, 2012.
Uçkan ve Kağmıoğlu, 2009.
Mahiroğulları, 2012b.
Urhan, 2012.
Eteci ve Kağmıoğlu, 2017.

önemli ipuçları vermektedir. Literatürde var olan çalışmalarda gençlerin sendikalara yönelik olarak direkt olarak olumsuz bir tutum ve mesafelerinin olmadığı, bu durumun tam tersi olarak sendikalara yönelik bilgi birikimlerinin yeterli olduğu, sendikal örgütlenme ve sendikal hareketlere sıcak baktıkları görülmektedir (Palaz ve Poyraz, 2019, s. 70).

Aynı şekilde sendikaya üye olma noktasında ise sendikaların atıl ve mesafeli tavırlarının ve günün ihtiyaçlarını karşılamayan noktada bulunmalarının bir sonucu olarak üye olma tavrı gösterilmediği de yapılan çalışmaların ifade ettiği ortak noktadır. Bu noktada söylenmelidir ki; Türkiye’de sendikaların özellikle küçük ölçekli teknoloji şirketleri ve kendi hesabına çalışan girişim ve inovasyon tabanlı çalışanlara yönelik herhangi bir çalışmalarının olmamasının özellikle Z Kuşağı çalışanların sendikalara üye olmaları noktasında eksik kalmalarına neden olmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma doğrultusunda 07.09.2022 tarihinde yapılan başvuru ile Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü / Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’ndan bu araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna dair rapor alınmıştır. Anket formunun oluşturulması sırasında ilgili literatürden kullanılmış ve kuşaklar ile sendikal algının arasında bir farklılığın bulunup bulunmadığı, bulunması durumunda bu farklılığın ne yönde olduğu araştırılmıştır. Bu doğrultuda Tekin ve Tüfekçi’nin (2015, s. 188-189) geliştirdikleri sendikal algı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kullanım izni ölçek geliştiricilerden ayrıca alınmıştır. Anılan ölçeğin güvenilirlik katsayısının (Cronbach’s alpha) ,908 olarak belirlenmesi ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterdiğinden anılan ölçek tercih edilmiştir.

Çalışmacılar ayrıca ölçeğin faktörlerden oluştuğunu da ortaya koymuşlardır. Faktör dağılımı neticesinde elde edilen üç boyut ise şu şekildedir: “Sendika”, “Üyelik” ve “Devlet-İşveren İlişkisi”. Toplam 13 maddeden oluşan “sendika boyutu” sendikaların fonksiyonlarını işçi, işveren ve işletme üzerinden değerlendirerek çalışma yaşamı içerisindeki faaliyetlerini açıklamaya çalışmaktadır. Anılan boyutun ortalamasının yüksekliği sendikalara yönelik olumlu bir algının varlığının işareti olarak kabul edilmiştir. Üyelik boyutu ise 5 madde üzerinden ele alınmış, sendikalı olmanın üye üzerinde olumlu-olumsuz etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Son olarak devlet-işveren ilişkisi boyutunu

oluşturan 3 madde ise devlet ve işverenin sendikal örgütlenmeye desteğine yönelik algıyı ortaya koymayı hedeflemiştir.

Araştırmada iki bölümden oluşan bir anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümü, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik; ikinci bölüm ise sendikal algı ölçeğine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Anket formu işkolu ayrımı yapmaksızın özel sektör çalışanlarına kartopu yöntemi kullanılarak Google Forms üzerinden oluşturulup yönlendirilmiştir.

İstatistiksel analizlerde, SPSS 22,0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov test sonuçlarına bakılmıştır. Normal dağılım gösteren veriler ve normal dağılım göstermeyen veriler ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur. Sonuçlar ortalama ve standart sapma olarak verilmiş olup anlamlılık düzeyi (p) <0.05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Kapsamı

29 sorudan oluşan anket soruları bilgi içerikli ve kategorik sorular olup, beşli Likert tipi ölçek şeklinde hazırlanmıştır. Cevaplar “kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, ne katılıyorum ne katılmıyorum, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum” biçiminde kodlanmıştır. Çalışma formuna toplam 251 kişi geri dönüş yapmış, 8 anketörün yaş aralığı mevcut çalışmanın amacı ve kapsamı dâhilinde yeterli görülmediğinden analiz dışı bırakılmıştır (Tablo 4).

Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma, çalışma hayatı içerisinde olan kişilerin içinde buldukları kuşaklara, cinsiyete, medeni durumlarına, aylık gelir ve eğitim düzeyi gibi değişkenlere göre sendika algılarının farklılıklarını incelemeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi kurulmuştur.

H1: kuşakların arasında sendika algısının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H1_a: kuşakların arasında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H1_b: kuşakların arasında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H1_c: kuşakların arasında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H2: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında sendika algısının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H2_a: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H2_b: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H2_c: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H3: medeni durum değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H3_a: medeni durum değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H3_b: medeni durum değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H3_c: medeni durum değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H4: Gelir değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H4_a: Gelir değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H4_b: Gelir değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H4_c: Gelir değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H5: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H5_a: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H5_b: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H5_c: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H6: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H6_a: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H6_b: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

H6_c: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.

Tablo 4
Değerlendirme Dışı Tutulanlar

		Frekans	%	Geçerli %
Yaş Aralığı	22-27	7	2,8	2,8
	28-42	150	59,8	59,8
	43-57	93	37,1	37,1
	58-76	1	,4	,4
	Total	251	100,0	100,0

Bulgular

Çalışmada elde edilen veriler SPSS 22.00 paket programı kullanılarak analize tabi tutulmuş, hipotezler doğrultusunda açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t testleri ve tek yönlü varyans analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5
Açıklayıcı Faktör Analizi

	Bileşenler		
	1	2	3
8. Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolleri vardır.	,903		
7. Sendikalar işçilerin iş güvencesini arttıran örgütlerdir	,886		
9. Sendikalar işçileri işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korur	,883		
4. Sendikalar işçilerin sosyal haklarını koruyan örgütlerdir	,867		

6. Sendikalı işçiler haklarını sendikasız işçilerden daha çok savunurlar	,857		
3. Sendikalar güvenilir örgütlerdir	,857		
5. Sendikalar işverenler karşısında güçlü örgütlerdir	,847		
1. Sendikalar işçilerin haklarını korumak için kurulmuş örgütlerdir	,811		
11. Sendikalı işçileri işten çıkarmak sendikasız işçileri işten çıkarmaktan zordur	,783		
12. Sendikalı işçiler daha özverili çalışır	,741		
2. İşçi sendikaları işçilerin haklarını korumak için gereklidir	,738		
10. Sendikaların işletmelere de faydaları vardır	,724		
13. Sendikalı işçiler sendikasız işçilere göre daha iyi haklara sahiptir	,653		
14. Sendikaya üye olmam çevrem tarafından hoş karşılanmaz		,826	
16. Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz		,806	
15. Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz		,768	
17. Sendikaya üye olmak riskli bir karardır		,766	
18. Sendikaya üyelik işçilerin masrafını arttırır		,563	
20. Devlet işçilerin sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder			,895
19. Devlet sendikaların örgütlenmelerine yardımcı olmaktadır			,853
21. İşverenler, işçilerin sendikalara üye olmalarını destekler/teşvik eder			,679
Cronbach's Alpha	,958	,813	,787
Açıklanan Varyans (%)	43,473	14,602	9,137
Açıklanan Toplam Varyans (%)	67,213		
KMO= ,92, Bartlett's Test of Sphericity=3781,840, p=,000. Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.			

Tablo 5 incelendiğinde sendika algısının boyutlarına ilişkin sırasıyla faktör yükleri verilmektedir. Araştırma kapsamında yapılan açıklayıcı faktör analizi göstermektedir ki toplam faktör analizindeki örneklem yeterliliği istenilen düzeyin üzerindedir ($1,00 > KMO > 0,80 \Rightarrow$ mükemmel, $KMO=,921$, Bartlett's Test of Sphericity=3781,840, $p=,000$). Diğer taraftan ölçüğe ait tüm sorular analize dâhil edildiğinde öz değerleri 1'den büyük 3 faktörün ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Açıklayıcı faktör analizinin sonuçları literatür verilerine paralellik oluşturmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarının faktör yükleri incelendiğinde sendika boyutunun yüklerinin ,903 ile ,653 arasında değiştiği, üyelik boyutunun yüklerinin ,821 ile ,563 arasında değiştiği, devlet ve işveren boyutunun ise ,895 ile ,679 arasında değiştiği görülmektedir. Toplam varyans değeri 67,213 çıkmaktadır. Ayrıca faktörlerin her biri için güvenilirlik analizi yapılmış, sorular arası korelasyona

bağlı uyum değerleri bulunmuştur. Cronbach's Alpha değerinin ,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Durmuş vd. 2013, s. 83). Sendika boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha değeri ,958, çıkmıştır. Benzer şekilde üyelik boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha değeri ,813, devlet ve işveren boyutuna ilişkin Cronbach's Alpha değeri ise ,787 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular ölçeğin güvenilirliğinin de yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışmada literatüre uygun olarak X kuşağı ve Y kuşağının sendika algısı, aynı zamanda sendika algısının alt boyutları üzerindeki farklılıkları t-testi ile analiz edilmiştir. 243 kişiden elde edilen verilerin demografik özellikleri Tablo 6'da verilmektedir. Çalışmaya katılanlardan 164'ünün erkek, 79'unun kadın olduğu, eğitim durumu göz önüne alındığında örneklemin ağırlıklı olarak "Lise ve Dengi" olduğu (%49), onu "Üniversite ve Dengi" nin (%28,8) takip ettiği görülmektedir. Örneklemin %80,7'sini evli kişiler oluşturmaktayken, kendisini mavi yakalı olarak tanımlayan grubun örneklemin %67,5'ini oluşturduğu da elde edilen bulgular içerisinde yer almaktadır.

Tablo 6
Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=243)

		Sıklık	%
Cinsiyet	Erkek	164	67,5
	Kadın	79	32,5
Eğitim Durumu	İlköğretim ve Dengi	45	18,5
	Lise ve Dengi	119	49,0
	Üniversite ve Dengi	79	32,5
Medeni Durum	Bekar	47	19,3
	Evli	196	80,7
Yaş/ Kuşak	28-42	150	61,7
	43-57	93	38,3
Çalışma Durumu	Mavi Yakalı	164	67,5
	Beyaz Yakalı	79	32,5
Gelir Durumu	7500 ve altı	113	46,5
	7501 ve üstü	130	53,5
Toplam		243	100,0

Ölçeklerden elde edilen puanların dağılımlarının normal olup olmadığının incelenmesi amacıyla normal dağılım testi yapılmıştır. Test sonucu elde edilen veriler Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7
Normal Dağılım Test Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	Ortalama	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Sendika	Mavi Yakalı	2,1561	2,0000	1,119	2,084
	Beyaz Yakalı	2,2101	2,2000	,495	,539
Üyelik	Mavi Yakalı	3,9653	4,0000	-1,007	,795
	Beyaz Yakalı	4,0779	4,0769	-1,352	3,940
Devlet-İşveren	Mavi Yakalı	2,8882	3,0000	,107	-,476
	Beyaz Yakalı	3,1477	3,0000	-,141	-,273
Sendika	Erkek	2,2366	2,2000	,967	1,656
	Kadın	2,0430	2,0000	,677	,983
Üyelik	Erkek	3,8846	4,0000	-,975	,806
	Kadın	4,2454	4,2308	-,489	-,451
Devlet-İşveren	Erkek	2,8659	3,0000	,145	-,390
	Kadın	3,1941	3,0000	-,224	-,376
Sendika	Bekâr	2,4255	2,2000	1,403	2,233
	Evli	2,1133	2,0000	,558	,266
Üyelik	Bekâr	3,9574	4,0000	,727	,072
	Evli	4,0126	4,0769	-1,231	1,958
Devlet-İşveren	Bekâr	3,1560	3,0000	,350	-,499
	Evli	2,9286	3,0000	-,133	-,534
Sendika	28-42 Yaş	2,0653	2,0000	,306	,168
	43-57 Yaş	2,3484	2,2000	1,026	1,056
Üyelik	28-42 Yaş	3,9205	4,0000	-1,041	1,188
	43-57 Yaş	4,1332	4,1538	-1,162	1,803
Devlet-İşveren	28-42 Yaş	2,8422	3,0000	,033	-,183
	43-57 Yaş	3,1828	3,3333	-,225	-,630
Sendika	İlköğretim ve Dengi	2,5778	2,4000	,766	-,021
	Lise ve Dengi	2,1143	2,0000	,726	1,286
	Üniversite ve Dengi	2,0329	2,0000	-,038	-,195
Üyelik	İlköğretim ve Dengi	4,1436	4,0769	-1,178	2,474
	Lise ve Dengi	4,0265	4,0769	-1,051	,860
	Üniversite ve Dengi	3,8841	4,0000	-1,220	2,252
Devlet-İşveren	İlköğretim ve Dengi	3,3333	3,3333	-,231	-,518
	Lise ve Dengi	2,9076	3,0000	-,190	-,599
	Üniversite ve Dengi	2,8650	3,0000	-,403	-,037
Sendika	7500 TL ve altı	2,2018	2,2000	,927	1,757
	7501 TL ve üstü	2,1492	2,0000	1,019	1,968

Üyelik	7500 TL ve altı	4,0068	4,0769	,212	,422
	7501 TL ve üstü	3,9976	4,0000	-1,266	1,659
Devlet-İşveren	7500 TL ve altı	2,8879	3,0000	,040	-,289
	7501 TL ve üstü	3,0462	3,0000	-,043	-,527

Normallik testi sonucu çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde tüm puanların çarpıklık ve basıklık katsayılarının $-2,/+2$ aralığında olmadığı görülmektedir. Bu aralıklar dışında olan *sendika* alt boyutunda kendisini mavi yakalı olarak tanımlayanlar ve kendisini bekâr olarak tanımlayan katılımcıların, üyelik alt boyutunda kendisini beyaz yakalı olarak tanımlayan katılımcıların, ilköğretim ve dengi katılımcıların ve üniversite ve dengi katılımcıların değerlerinin normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Aralık içindeki değerlerin analizinde parametrik yöntemler, aralık dışı değerlerde ise non-parametrik değerler kullanılmıştır.

Tablo 8
Normal Dağılım Gösteren Gruplara İlişkin T Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	p
Devlet-İşveren	Mavi Yakalı	164	2,8882	1,00189	-2	241	,048
	Beyaz Yakalı	79	3,1477	,84352			
Sendika	Erkek	164	2,2366	,83725	1,799	241	,073
	Kadın	79	2,0430	,66539			
Üyelik	Erkek	164	3,8846	,93229	-3,154	241	,002
	Kadın	79	4,2454	,58220			
Devlet-işveren ilişkisi	Erkek	164	2,8659	,99400	-2,526	241	,012
	Kadın	79	3,1941	,84666			
Üyelik	Bekar	47	3,9574	,91816	-,398	241	,691
	Evli	196	4,0126	,83561			
Devlet-işveren ilişkisi	Bekar	47	3,1560	1,02116	1,463	241	,145
	Evli	196	2,9286	,94130			
Sendika	28-42 Yaş	150	2,0653	,65230	-2,530	146,094	,012
	43-57 Yaş	93	2,3484	,94864			
Üyelik	28-42 Yaş	150	3,9205	,89744	-1,905	241	,058
	43-57 Yaş	93	4,1332	,75507			
Devlet-İşveren	28-42 Yaş	150	2,8422	,88039	-2,618	170,348	,010
	43-57 Yaş	93	3,1828	1,04548			
Sendika	7500 TL ve altı	113	2,2018	,79888	,517	241	,606
	7501 TL ve üstü	130	2,1492	,78328			

Üyelik	7500 TL ve altı	113	4,0068	,76576	,417	241	,933
	7501 TL ve üstü	130	3,9976	,92079			
Devlet-İşveren	7500 TL ve altı	113	2,8879	,96013	,965	241	,200
	7501 TL ve üstü	130	3,0462	,95619			

Normal dağılım gösteren verilerde iki gruba ayrılanlara bağımsız t testi yapılmış, test sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların sendikal algılarındaki *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerinde mavi-beyaz yakalı tanımlamasına göre aralarında anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır: $p,048$. Beyaz yakalı çalışanların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algıları ($X=3,1477$), mavi yakalı çalışanların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algılarına ($X=2,8882$) göre daha olumludur ($t(241)=-2; p<.05$). Katılımcıların sendikal algılarındaki *üyelik boyutu* üzerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu da bulgulanmıştır: $p,002$. Kadınların *üyelik boyutu* üzerindeki algıları ($X=4,2454$), erkeklerin *üyelik boyutu* üzerindeki algılarına ($X=3,8846$) göre istatistiksel anlamda olumludur ($t(241)=-3,154; p<.05$). Ayrıca *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerinde de cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunmaktadır, $p,012$. Buna göre kadınların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algıları ($X=3,1941$), erkeklerin *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algılarına ($X=2,8659$) göre istatistiksel anlamda olumludur. Katılımcıların sendikal algılarındaki *sendika* boyutu ($p,012$), *üyelik* boyutu ($p,058$) ve *devlet-işveren ilişkisi* boyutu ($p,010$) üzerinde kuşaklara göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre 43-57 yaş arasındaki katılımcıların *sendika* boyutu üzerindeki algıları ($X=2,3484$), 28-42 yaş arasındaki katılımcıların *sendika* boyutu üzerindeki algılarına ($X=2,0653$) göre daha olumludur. ($t(146,094)=-2,530; p<.05$). 43-57 yaş arasındaki katılımcıların *üyelik* boyutu üzerindeki algıları ($X=4,1332$), 28-42 yaş arasındaki katılımcıların *üyelik* boyutu üzerindeki algılarına ($X=3,9205$) göre daha olumludur. ($t(241)=-1,905$). 43-57 yaş arasındaki katılımcıların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algıları ($X=3,1828$), 28-42 yaş arasındaki katılımcıların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu üzerindeki algılarına ($X=2,8422$) göre daha olumludur. ($t(170,348)=-2,618; p<.05$).

Eğitim düzeylerinin *sendika* boyutundaki varyanslarının homojen dağılmadığı yapılan Levene testinde anlaşıldığından ($Sig=,000$), Post Hoc testlerinden Welch ($Sig=,008$) ve Brown-Forsythe ($Sig=,002$) testleri yapılmıştır. Her iki test sonucunda da gruplar arasında anlamlı farklılık düzeyleri olduğu sonucu

Tablo 9
Sendika ve Devlet-işveren ilişkisi Boyutlarının Puanlarının Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Boyutlar	Değişkenler	N	X	ss	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	Anlamlılık
Sendika	İlköğretim ve Dengi	45	2,5778	1,06021	Gruplar arası	9,334	2	4,667	7,918	,000	2-3
	Lise ve Dengi	119	2,1143	,75535	Grup içi	141,458	240	,589			
	Üniversite ve Dengi	79	2,0329	,56244	Toplam	150,791					
	Toplam	243	2,1737	,78937							
Devlet-işveren ilişkisi	İlkokul ve Dengi	45	3,3333	1,05887	Gruplar arası	7,274	2	3,637	4,052	,019	2-3
	Lise ve Dengi	119	2,9076	,99426	Grup içi	215,432	242	,898			
	Üniversite ve Dengi	79	2,8650	,79621	Toplam	222,706					
	Toplam	243	2,9726	,95931							

elde edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeylerinin *sendika* boyutu ortalamaları açısından farklılaştığı görülmüştür. ($F=7,918$; $p< .000$). Buna göre ilkokul ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *sendika* boyutu ortalamaları ($X=2,5778$), lise ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *sendika* boyutu ortalamalarından ($X=2,114$) ve üniversite ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *sendika* boyutu ortalamalarından ($X=2,0329$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara ilişkin veriler Tablo 9’da sunulmuştur.

Eğitim düzeylerinin *devlet-işveren ilişkisi* boyutundaki varyanslarının homojen dağıldığı yapılan Levene testinde anlaşıldığından ($Sig= ,055$), Post Hoc testlerinden Tukey testi yapılmıştır. Katılımcıların eğitim düzeylerinde *devlet-işveren* ilişkisi boyutu ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($F=4,052$; $p< .05$). Buna göre ilkokul ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *devlet-işveren* ilişkisi boyutu ortalamaları ($X=3,3333$), lise ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *devlet-işveren* ilişkisi boyutu ortalamalarından ($X=2,9076$) ve üniversite ve dengi eğitim düzeyine sahip olan katılımcıların *devlet-işveren ilişkisi* boyutu ortalamalarından ($X=2,8650$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10

Sendika ve Üyelik Boyutlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşım Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyut	Değişken	N	s.o.	S.T	U	p
Sendika	Mavi Yakalı	164	118,18	19381,50	5851,500	,218
	Beyaz Yakalı	79	129,93	10264,50		
Üyelik	Mavi Yakalı	164	120,21	19714,00	6184,000	,566
	Beyaz Yakalı	79	125,72	9932,00		
Sendika	Bekar	47	140,51	6604,00	3736,000	0,042
	Evli	196	117,56	23042,00		

Tablo 10’da sendika ve üyelik boyutlarının çalışma durumu değişkenine göre fark testi olan Mann Whitney-U testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre kendisini mavi yakalı çalışan olarak tanımlayan katılımcılar ile kendisini beyaz yakalı olarak tanımlayan katılımcılar arasında *sendika* boyutu ile ($U=5851,500$; $p>,05$) ve *üyelik* boyutu ile ($U=6184,000$; $p>,05$) arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Medeni durum değişkeni ile *sendika* boyutu arasında ise Mann Whitney-U testi sonucu istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, ($U=3736,000$; $p<,05$). Buna göre *sendika* boyutu açısından bekar katılımcıların sıra değerlerinin ortalaması

(s.o.=140,51), evli katılımcıların sıra değerleri ortalamasından (s.o.= 117,56) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 11

Üyelik Boyutunun Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Kruskal Wallis Testi) Sonuçları

Boyut	Değişken	N	X	s.s.	s.o.	Kruskal Wallis H	
						X ²	p
Üyelik	İlköğretim ve Dengi	45	4,1436	,75558	133,50	3,825	,148
	Lise ve Dengi	119	4,0265	,87942	125,60		
	Üniversite ve Dengi	79	3,8841	,85186	110,03		
	Toplam	243	4,0019	,85050			

Tablo 11’de *üyelik boyutunun* eğitim durumu değişkenine göre fark testi olan Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcılar üzerinde eğitimin üyelik boyutu üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Tablo 12

Hipotez Test Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H1: kuşakların arasında sendika algısının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H1 _a : kuşakların arasında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H1 _b : kuşakların arasında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H1 _c : kuşakların arasında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H2: cinsiyet değişkeni dikkate alındığında sendika algısının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H2 _a : cinsiyet değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H2 _b : cinsiyet değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H2 _c : cinsiyet değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3: medeni durum değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3 _a : medeni durum değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H3 _b : medeni durum değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi

H3 _c : medeni durum değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4: Gelir değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4 _a : Gelir değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4 _b : Gelir değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H4 _c : Gelir değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H5: Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H5 _a : Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H5 _b : Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H5 _c : Eğitim durumu değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H6: Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında sendikal algının alt boyutları açısından istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi
H6 _a : Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında sendika boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H6 _b : Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında üyelik boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklenmedi
H6 _c : Çalışma durumu değişkeni dikkate alındığında devlet-işveren ilişkisi boyutu ile arasında istatistiksel anlamda bir farklılık vardır.	Desteklendi

Sonuç

Çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında gelen iş güvencesi ve sendikal örgütlenme algıları üzerine yoğunlaşan “Türkiye’de Sendika Algısının Kuşaklar Üzerinden Ölçülmesi” isimli çalışmada, çalışanların gözünden sendikaların ve sendikal hareketlerin özellikle farklı kuşaklarda ne şekilde algılandığı üzerinde durulmuştur.

Üçlü sacayağı olarak ifade edilen “sendika”, “üyelik” ve “devlet-işveren” boyutları irdelenmiş ve sendikaların fonksiyonlarını işçi ve işveren boyutlarıyla değerlendirilerek açıklanmıştır. Ayrıca çalışma hayatı içerisinde yer alan kişilerin, başta cinsiyet, eğitim ve medeni durum gibi düşünce ve davranış biçimlerini etkileyen etmenler ile aylık gelir durumu ve yetiştirilme tarzı gibi kişinin toplumsal yapı içerisindeki değişkenlerle sendikalara yönelik algılarındaki değişimler incelenmiştir.

Elde edilen sonuçlar açısından bakıldığında X Kuşağı'nın sendikal algısının daha yüksek olduğu, bu algının tüm boyutlarda desteklendiği bulgulanmıştır. Sendikaların üye kazanımı elde edebilmelerinin yolunun Y Kuşağı üzerindeki olumsuz sendikal algıdan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu doğrultuda sendikaların yapması gereken ilk uygulama sendikal algıyı belirleyen unsurların Y Kuşağı'nı da pozitif yönde etkileyecek şekilde kurgulanmasından geçmektedir. Diğer taraftan kadınların sendikal algıdaki üyelik boyutunun yüksek çıkması ise literatüre farklı bir katkı sunmaktadır. Kadın çalışmalarından elde edilen veriler genel itibariyle kadınların örgütlülük altına girmek konusunda o veya bu yönüyle çekincelerinin olduğu şeklindedir. Ancak yapılan çalışma kadınların algısının erkeklere oranla daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Sendikaların kadınlar açısından doğru politikalar uyguladıkları sonucuna varmak zor olmamaktadır. Diğer taraftan yeni nesil çalışanlarının beyaz yakalı olduğu yönündedir. Beyaz yakalı çalışanların ise daha yüksek ücret düzeyi ile istihdam edildiği değerlendirilir. Ancak yapılan bu çalışma gelir düzeyi ile sendikal algı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Oysaki beklenen gelir düştükçe sendikal algının artması yönündedir.

Çalışmanın yukarıda ifade edilen konularda geliştirdiği hipotezlerinin önemli oranda desteklendiğinin görüldüğü araştırmada, özellikle sendikalara üyelik noktasında; medeni durum, gelir ve eğitim değişkenleri ile istatistiksel bir bağın gerçekleşmemiş fakat kuşaklar arasındaki üyelik anlayışı hipotezinin desteklenmiş olması önemli bir sonuç olarak ifade edilmelidir. Yine sendikal algı noktasında; cinsiyet, medeni durum, eğitim ve çalışma durumu gibi değişkenlerin istatistiksel anlamda desteklenmiş olması da konunun taraflarınca dikkatle takip edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışma bu yönüyle literatüre farklı bir bakış açısı sunmakta, elde ettiği sonuçlar bakımından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkısı: Çalışma Konsepti/Tasarımı: F.D., M.D.; Veri Toplama: F.D., M.D.; Veri Analizi /Yorumlama: F.D., M.D.; Yazı Taslağı: F.D., M.D.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: F.D., M.D.; Son Onay ve Sorumluluk: F.D., M.D.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Conception/Design of study: F.D., M.D.; Data Acquisition: F.D., M.D.; Data Analysis/Interpretation: F.D., M.D.; Drafting Manuscript: F.D., M.D.; Critical Revision of Manuscript: F.D., M.D.; Final Approval and Accountability: F.D., M.D.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Kaynakça/References

- Adıgüzel, O., Batur, Z., H. 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.
- Akgün Tekin, Ö., ve Tüfekçi, Ö. K. (2015). Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(1), ss. 171-200.
- Andrea, B. Horváth-Csikós, G. Tímea, J., (2016). Y and z generations at workplaces, Vol. 8, Issue 3, 90 – 106. DOI: 10.7441/joc.2016.03.06.
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2020). Covid-19 pandemi sürecinin Türkiye’de istihdama etkileri ve kamu açısından alınması gereken tedbirler, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Bahar (Covid19-Özel Ek), 40-58.
- Başol, O., GÜMÜŞ, İ., & ÇAKIR, N. N. (2018). Sendikalılık ve iş tatmini arasındaki ilişki: mavi yakalılar üzerine bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (57), 129-143.
- Bencsik, A. Tímea, J ve Horvath-Csikos G. (2016). Y and z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 6(3), 90-106.
- Bencsik, A., ve Machova, R. (2016). Knowledge sharing problems from the viewpoint of intergeneration management, *In ICMLG2016 - 4th International Conference on Management, Leadership and Governance: Academic Conferences and publishing limited*, 42-50.
- Comte, A. (2000). The positive philosophy, (Translate: Harriet Martineau), London: Batoche Books. <https://socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/comte/Philosophy1.pdf>
- Demir, M. (2018). Çok düzeyli toplu pazarlık ve Türkiye’de uygulanabilirliği. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Durmuş, B. (2013). Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Edwards, P. (2003). The employment relationship and the field of industrial relations, *Industrial Relations: Theory and Practice*, (der. P. Edwards), Oxford: Blackwell Publishing, 31-36.
- Ekin, N. (1989). Endüstri ilişkileri, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ekin, N. (1996). Değişim ve sendikaların geleceği. *Mercek Dergisi*, 15-23.
- Etcı, H. ve Kağmıoğlu, D. (2017). Kamuda taşeron olarak çalışan işçilerin sendikal algısı: Eskişehir örneği, *Çalışma ve Toplum*, 1, 75-106.
- Mahiroğulları, A. (2001). “Türkiye ‘de sendikalaşma evreleri ve sendikalaşmayı etkileyen unsurlar”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 42-60.
- Mahiroğulları, A. (2012a). XXI. yüzyıla girerken sendikacılık: günümüzdeki değişim, dönüşüm ve gelecek için arayışlar, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1) 9-33.

- Mahiroğulları, A. (2012b). Sendika-siyaset ilişkisinin teorik çerçevesi ve günümüzdeki düzeyi, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(2) 8-23.
- Keleş, N., H. (2011). Y kuşağı çalışanlarının motivasyon profillerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 129-139.
- Koray, M. (1994). Değişen koşullarda sendikacılık: gelişmiş ülkeler ve Türkiye. İstanbul: Promat Basım Yay.
- Köstekli, İ. (2003). Örgütlenme stratejimiz, Ankara: Türk-İş Örgütlenme El Kitabı I.
- Kurtulmuş, N. (1996). Sanayi ötesi dönüşüm: küreselleşme ve insan kaynakları boyutuyla, İstanbul: İz Yayıncılık.
- Kutal, M. (1966). Mevzuatımızda sendikalara yasak edilen faaliyetler, *İ. Ü. İktisat Mecmuası*, 1(2), 123-140.
- Levickaitė, R. (2010). Generations x, y, z: how social networks form the concept of the world without borders (The case of Lithuania). *Limes*, 3(2), 170–183.
- Marra, S., Akdoğan, D. ve Aydın, T. (2016). Sendikalarda gençlik, gençlik için sendikalar, Avrupa ve Türkiye’deki gençler için pratik bir kılavuz. ETUC, Brüksel.
- Marshall, G. (2020). Sosyoloji sözlüğü, (Çev: Osman Akınhay, Derya Kömürçü), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mannheim, K. (1970). The problem of generations, *Psychoanalytic Review*, 57(3), 378-404
- Palaz, S. ve Poyraz, O. (2019). Gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 59-73.
- Prensky, M. (2001) Digital natives, digital immigrants, Part II: Do they really think, Bingley: MCB University Press.
- Selamoğlu, A. (2016). Gençler ve sendikal ilişki üzerine değerlendirme: Yeni bir frekans arayışının kaçınılmazlığı, *Çalışma ve Toplum*, 2, 757-788.
- Süral, P. Ö., Eriş, E.D., Ömür N. ve Özmen, T. (2013) Kuşakların Farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 123-142.
- Standing, G. (2015). Prekarya, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şenkal, A. (1999). Sendikasız endüstri ilişkileri: genel olarak Dünya’da ve Türkiye’de, Ankara: Kamu-İş Eğitim Yayını.
- Taş, H. Y. (2012). Toplumsal sınıfların değişim sürecinde, sendikalar ve sendikaların geleceği. *Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 60-80.
- TDK, kuşak kavramı. <https://sozluk.gov.tr> Erişim Tarihi: 20.09.2022.
- 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.
- Toffler, A. (2008). Üçüncü dalga: bir fütürist ekonomi analizi klasiği, (Çev: Selim Yeniçeri) İstanbul: Koridor Yayıncılık.

- Tokol, A. (2001). Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler, Bursa: U.Ü. Güçlendirme Vakfı Yay.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2018). Sosyal politika, Bursa: Dora Yayınları.
- Urhan, B. (2005). Sendikal örgütlenme bunalımı ve Türkiye’deki durum, İstanbul: Petrol-İş Yayınları.
- Urhan, B. (2012) “İşçilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri ve Sendikaların Yeni Üye Kazanmaya Yönelik Stratejileri”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14 (2): 33-56.
- Uçkan, B. ve Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumları: Eskişehir örneği, *Çalışma ve Toplum*, 3, 35-56.
- Vandaele, K. (2012). Youth representatives opinions on recruiting and representing young workers: a twofold unsatisfied demand?, *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 203-218.
- Yazıcı, E. (1996). İşçi hareket, Ankara: Aktif yayınları.
- Yazıcı, E. (2004). Sendikal hareket yeni misyon arayışları, Ankara: İlke Emek Yayınları.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2015). Kuşaklara göre işkoliklik, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(8), 415-440.
- Yorgun, S. (2007). Dirilişin eşiğinde sendikalar, yeni eğilimler yeni Stratejiler, Bursa: Ekin Yayınları.

