



Original article

Çalışma Yaşamında “Bebek Patlaması”, “X” ve “Y” Kuşaklarının Sendikalaşma Eğilimi ile Sendikalaşma Algısı: Kocaeli’de Öğretmenler Üzerine Nitel Bir Araştırma

“Baby Boom”, “X” and “Y” Generations Tendency and Perception of Unionization in Working Life: A Qualitative Research on Teachers in Kocaeli

Dilay Teke ^{a,*} & Bora Yenihan ^b

^a Department of Labor Economics and Industrial Relations, Institute of Social Sciences, Kocaeli University, Kocaeli, Turkey

^b Department of Labor Economics and Industrial Relations, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kocaeli University, Kocaeli, Turkey

Özet

Dünü tecrübe etmiş bir kuşakla bugüne daha çok aşına olan neslin sendikalaşma eğiliminin ve algısının kuşaklar arasında karşılaştırılması sendikalara yol gösterebilir. Çünkü çalışanların ekonomik, sosyal ve özlük haklarını çalışma yaşamında koruyan sendikalar varlığını sürdürmede çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Çalışmamızda Kocaeli ilindeki sırasıyla üye sayısı en fazla olan Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen üyeleriyle mülakatlar yapılmıştır. Farklı kuşaklardaki çoğu katılımcı kamu görevlilerine grev hakkının yasal olarak tanınması gerektiğini, sendikaların hak arama ve örgütlü olma aracı olduğunu, sendikaların mobbing ile ilgili daha çok çalışması gerektiğini ifade etmiştir. Y kuşağı ve sonraki kuşakların, X kuşağı ve Bebek Patlaması kuşağı kadar sendikalaşmaya olumlu bakmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca Y ve sonraki kuşakların kariyerlerinde ilerlemek için sendikalara üye olduklarına dikkat edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendikalaşma Eğilimi, Sendikalaşma Algısı, Bebek Patlaması Kuşağı, X Kuşağı, Y Kuşağı.

Abstract

Comparing the unionization tendency and perception between a generation that has experienced the past and the generation that is more familiar with today may guide unions. Because unions that protect the economic, social and personal rights of employees in working life may encounter various difficulties in maintaining their existence. In our study, interviews were conducted with the members of Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen and Eğitim-Sen, which have the highest number of members in Kocaeli province, respectively. Most participants from different generations stated that the rights of strike should be legally recognized for public officials, that unions are a means of seeking rights and being organized, and that unions should work harder on mobbing. It has been understood that the Y generation and later generations do not have a positive view of unionization as much as the X generation and the Baby Boomer generation. In addition, it has been noted that Y and later generations are members of unions in order to advance their careers.

Keywords: Unionization Tendency, Unionization Perception, Baby Boomer Generation, X Generation, Y Generation.

Received: 05 July 2021 * Accepted: 06 September 2021 * DOI: <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2021.369.1>

* Corresponding author:

Dilay Teke, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Institute of Social Sciences, Kocaeli University, Kocaeli, Turkey
Email: dilay.teke@gmail.com

GİRİŞ

Çeşitli dinamiklerin etkisiyle sendikalar, krizler yaşayabilmekte ve çıkmaza girebilmektedir. Oysaki sivil toplum kuruluşları olarak sendikalar işçilerin haklarını korumak, çalışma koşullarını düzenlemek, çıkarlarını savunmak adına ön plana çıkmıştır. Ülkemizde hem özel sektör hem de kamu sektöründe sendikalaşma yasal çerçevelerle tanınmıştır ve kamu görevlilerinin sendikalaşması 4688 sayılı Kanunla düzenlenmiştir. İlgili kanunda kamu görevlilerine hizmet kolu esasına göre örgütlenme imkânı sağlanmıştır ve bu hizmet kollarından birisi öğretmenlerin yer aldığı eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri koludur. Ancak sanayi toplumundan günümüze kadar çalışma ilişkilerindeki dönüşümler sendikalaşma oranlarına da yansımıştır. Bazı dönemlerde eğitim hizmet kolunda sendikalaşma algısının olumsuz bir yöne kaydığı ve sendikalaşma eğiliminin düştüğü görülmektedir. Nitekim bireylerin sosyo-demografik özellikleri, beklentileri, tutumları, sendikaların yapısal özellikleri ve faaliyetleri, çevre, yasal unsurlar sendikalaşma eğilimini ve algısını etkileyebilmektedir. Değişimleri, farklılıkları anlamak için o döneme dair kuşağın da araştırılması gerekmektedir. Nitekim bugün çalışma hayatında Bebek Patlaması Kuşağı, X ve Y Kuşağı bir arada bulunmaktadır ve bu kuşaklar arasında sendikalara yönelik düşüncelerin tespit edilmesi önem taşımaktadır. Böylece farklı nesillerin sendikalara yönelik bakış açıları anlaşılabilir ve sendikalar için güncel olarak çeşitli öneriler, stratejiler geliştirilebilir.

Çalışmada aktif olarak iş hayatında bulunan Bebek Patlaması kuşağına, X ve Y kuşağına mensup eğitimcilerin (öğretmen, okul müdürü, müdür yardımcısı, araştırma görevlisi) sendikalaşma eğilimi ve sendikalaşma algısı incelenmiştir. Eğitim sendikaları üyelerinde sendikalara dair oluşan algının kuşaklar arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri açığa çıkartılmaya çalışılmıştır. Kocaeli ilindeki farklı yaş grubundaki (farklı kuşaktaki kişiler) Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen üyeleriyle telefon aracılığıyla (pandemi koşulları nedeniyle) mülakatlar yapılmıştır, veriler literatür eşliğinde değerlendirilmiştir. Sözü edilen sendikaların tercih edilmesinin nedeni eğitim hizmet kolunda sırasıyla en fazla üyeye sahip üç sendika olmasıdır. Ayrıca kavramsal çerçevede sendikalaşma eğilimine ve algısına, kuşakların sınıflandırılmasına ve özelliklerine, Türkiye’de eğitim hizmet kolundaki sendikaların mevcut durumlarına yer verilmiştir. Kuşakların sendikalaşma eğilimine ve sendikalaşma algısına istinaden sendikalara çeşitli öneriler sunulmuştur.

Sendikalaşma Eğilimi ve Sendikalaşma Algısı

Ücretlilik düzeniyle ortaya çıkan sendikacılık, emeğiyle geçinenlerin nicel olarak artmasıyla ve emek sermaye ayrılığının derinleşmesiyle daha çok gelişmiştir. Sanayi devrimi ve kapitalizm ücretlilik düzenini oluşturan unsurlardır, bu unsurlar da öncelikle İngiltere’de varlık kazanmıştır (Işıklı, 2003: 17). Dolayısıyla sendika terimi ilk olarak İngiltere’de işçilerin genel çıkarlarını korumak için kalfalar tarafından kurulan örgütlerin ortak faaliyetlerini ifade etmek maksadıyla kullanılmıştır. Günümüzdeki manasını ise 1839 tarihinde kazanmıştır (Tokol, 2020: 76). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda 3. Maddenin (f) bendinde sendika kavramı “*kamu görevlilerinin ortak*

ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde açıklanmıştır (Kamu Görevlileri Sendikaları..., 12 Temmuz 2001). Dolayısıyla geçmişten günümüze sendikaların tanımı değişimlere uğramış, kapsamı genişlemiş olsa da çalışanların çıkarlarını, haklarını koruması ile ilgili vurgu her daim yer almıştır. Ünal (1999: 1) sendikaların baskı grubu işlevi ve toplu pazarlık olarak çalışanlarını temsil ettiklerini belirtmiştir. Sözü geçen çıkarları koruma ile temsil etme unsurunu sendikaların uygulayabilmesi içinde örgütlenmeye ve üye kazanmaya ihtiyacı vardır. Dolayısıyla sendikalaşma düzeyi arttıkça sendikalar da güçlenmekte ve çalışanların haklarını korumada geliştirmede aktif olmaktadır.

Temel insan hakları kapsamında olan sendikal haklar çalışma barışının tahsis edilmesinde önem taşımaktadır. Ancak gün geçtikçe bireyciliğin egemen olması, çıkarların çeşitlenmesi, parçalı yapının hâkim olması sendikaların güç dengesini değiştirmeye başlamıştır. Bu nedenle bazı dönemlerde sendikalaşma düzeylerinde azalmalar görülmüştür (Yorgun, 2019: 155-156). Sendikalaşmadaki bu değişimleri çözümlmek için sendikalaşmayı etkileyen unsurları açıklamamız gerekmektedir. Balcı (2016) sendikalaşmaya etki eden faktörleri, sendikalaşma imkânı ile sendikalaşma eğilimi olarak açıklamıştır. Sendikalaşma imkânı, yasal ve kurumsal sendikacılığın meşru bir zeminde tanınmasıdır (Balcı, 2016: 63). Türkiye’de kamu görevlilerinin yasal çerçevede sendikal haklar kazanması uzun süreli mücadele sonucu 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kanunla gerçekleşmiştir. Ancak toplu sözleşme hakkı olmayan bu kanunda 2010 Anayasa değişikliği yapılmış ve 2012 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak düzenlenmiştir. Böylece toplu sözleşme hakkı kazanılmıştır, ancak baskı mekanizması olarak grev hakkı hala bulunmamaktadır (Yenihan ve As, 2017). Anlaşıyor ki, kamu görevlilerinin kanunlar nezdinde sendikalaşmaları mümkündür, yani kamu görevlilerine sendikalaşma imkânı yasal boyutta sağlanmıştır. Sendikalaşmayı etkileyen diğer unsur ise kişisel özelliklerle ilişkili sendikalaşma eğilimidir. Diğer ifadeyle, bireylerin sendikaya üye olma konusunda geliştirdikleri tutum, sendikalaşma eğilimidir (Bulama, 2010: 50). Çalışmalar yaş, cinsiyet, eğitim durumu gibi hususların sendikalaşma eğilimini etkilediğini vurgulamaktadır (Balcı, 2016: 64). Bunun yanında Şen (2004: 95) sendikalaşma eğiliminde ekonomik faktörlerin, üyelikte baskının olup olmasının, işyeri niteliğinin, üye olmanın güçlü veya riskli olmasının, kişisel ve mesleki özelliklerin, sendika üyeliğinin norm ya da istisna ile ilişkili olup olmasının, mevzuatın belirleyiciliğinin önemini açıklamıştır. Sendikalaşma imkânı ile sendikalaşma eğiliminin yanında sendikal algı da örgütlenmeyi etkilemektedir. Sendikal algı alternatifler arasında yapılan tercihlerin nedenlerini oluşturmaktadır (Alıcı, 2019: 33). Taşdan (2013: 258) öğretmenlerin eğitim sendikalarını nasıl gördükleri ve algıladıkları üzerine yaptığı çalışmada sendikaya üye olmayan kişilerin algısında sendikaların olumsuz profile yer aldığını ifade etmiştir ve katılımcıların da birçoğunun bir sendikaya üye olmayı düşünmediği anlaşılmıştır. Bircan Eminağaoğlu (2019: 99) ise 1980 sonrası öğretmenlerin sendikalara ilgisini incelediği çalışmasında öğretmenlerin sendikalaşma oranının meslek itibarıyla düşük olduğunu, yarıdan fazla öğretmenin sendikal nedenler dışında

sendikaya üye olduğunu belirtmiştir. Hem sendikalaşma eğilimi hem de sendikal algı ile ilgili bu araştırmalar sendikalara, eğitimcilerin mesafeli olduğunu göstermektedir. Bunun yanında 1980 sonrası tüm dünyada meydana gelen değişimler işçi ve kamu kesiminde örgütlülüğü olumsuz yönde etkilemiştir. Teknolojinin, bireyciliğin, küreselleşmenin egemen olduğu bir çağda kuşaklar arasındaki fark derinleşmiş ve çalışma hayatı, iş gücü profili değişmeye başlamıştır. Bu nedenle sendikalaşma eğiliminde azalma ve sendikal algıda olumsuz bir tutum da gelişmiş olabilir. Dolayısıyla çalışmada eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda sendikalaşmanın kuşaklar çerçevesinde incelenmesi önem taşımaktadır.

Çalışma Yaşamında Bebek Patlaması, X ve Y Kuşağının Sınıflandırılması ve Özellikleri

Kuşak kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “*yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu*” olarak açıklanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2021). Kişiler topluluğu olarak ifade edilen bir kuşağı anlamaya çalışmak o dönemin davranış kalıplarını, eğilimlerini, tercihlerini ve algılarını çözümlenmeye yardımcı olabilir. Ortalama yirmi yıldan oluşan kuşaklar kendinden sonraki jenerasyona bir sosyal miras devretmektedir.

Bebek Bombardımanı ya da Bebek Patlaması olarak adlandırılan kuşak 1946-1964 yılları arasında dünyaya gelmiştir ve şu anda ortalama 50 yaş üstü çalışma dünyasında bulunan kişilerdir. Bebek Bombardımanı kuşağına dâhil olan bireylerin özellikleri içerisinde çalıştıkları kurumlara kendinden sonraki kuşaklara göre daha sadık olmaları, sosyal medyayı kısmen sınırlı kullanmaları, iletişim yeteneklerinin oldukça gelişmiş olması, rekabetçi ve hırslı olmaları yer almaktadır. Bebek Bombardımanı ya da Bebek Patlaması kuşağına dahil olan çalışanlar, sanayileşme sürecinde sanayi işçisi olarak çalışmıştır, daha sonra hizmet işçilerine doğru bir dönüşüm geçirmiştir. Çalışarak iyi yaşam standartlarına ulaşacaklarını düşündükleri için işkolik olarak tanımlanabilirler. Bu nedenle emekle, sabırla her şeyi kazanmıştır ve yoğun çalışma temposuna alışkındır (Tane, 2019: 14-15; Kuran, 2019).

X kuşağı 1965-1979 yılları arasında dünyaya gelen, çalışma yaşamında iş-özel hayat dengesine önem veren ve çalışmak kadar boş zamana da ihtiyaç duyan kişilerdir (Stillman ve Stillman, 2018: 26-27). Ancak dünya genelinde yaşanan krizlere şahit olmalarından ve ailelerinde işsizliği görmüş olmalarından dolayı işlerine bağlıdırlar, otoriteye saygılıdırlar, realisttirler ve iş değiştirmeyi tercih etmemektedirler (Etcı, 2018: 111). Dönemin birçok ekonomik ve siyasi sürecini tecrübe etmiş olduklarından sosyal olaylara karşı duyarlı, fakat çekingen yapıdadırlar. Ayrıca 1980’lerin sonlarına doğru kadınların çalışma hayatına yoğun katılımı ile aile yapısında değişimler ortaya çıkmıştır (Taş ve Kaçar, 2019: 647-648).

Y kuşağı ise 1980-1999 yılları arasında doğmuştur ve teknoloji ile yakınlığı ön plana çıkmaktadır. Bu kuşağa verilen ismin İngilizce manası (generation why) “neden” anlamına gelmektedir, yani

sorgulayan kuşak olarak da belirtilmektedir. Özgüvenli, sabırsız, bağımsızlığa önem veren, sık iş değiştiren, yenilikçi, bireysel hareket eden ve kurumsal sosyal sorumluluğu işyerlerinde değerli gören kişilerdir. Günümüzde çalışma yaşamında X ve Y kuşağına mensup bireyler ağırlıkta iken, Bebek Patlaması kuşağına dâhil olan çoğu kişi emekliye ayrılmıştır (Tane, 2019: 18-20; Etcı, 2018: 111-112; Özer, Eriş, Neczan, ve Özmen, 2013: 126).

Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda örgütlenebilen kamu çalışanlarından öğretmenler, MEB tarafından yayımlanan faaliyet raporlarında çeşitli istatistiksel verilerle açıklanmaktadır. MEB 2020 yılı faaliyet raporunda mevcut personelin yaş dağılımı incelenmiş ve en çok 31-40 yaş aralığında personelin (%39.01) bulunduğu belirtilmiştir (T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, 2021: 15). Dolayısıyla MEB bünyesinde Y kuşağının ağırlıkta olduğunu, 61 yaş ve üzeri Bebek Patlaması kuşağı ile daha önceki kuşakların (sessiz kuşak) oldukça az olduğunu söyleyebiliriz. MEB personelinin yaş dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir:

Tablo 1. MEB Personelinin Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı	Mevcut	Yüzdesi (%)
30 Yaş ve Altı	228.350	21.63
31-40 Yaş Arası	411.787	39.01
41-50 Yaş Arası	291.012	27.57
51-60 Yaş Arası	111.056	10.52
61 Yaş ve Üzeri	13.518	1.28
Toplam	1.055.723	100

Kaynak: T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (2021). 2020 Yılı İdare Faaliyet Raporu. Erişim adresi https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_03/03134336_2020_YYIY_Ydare_Faaliyet_Raporu.pdf

Türkiye’de Eğitim Hizmet Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar ve Mevcut Durumları

Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda sendikaların hizmet kolu esasına göre kurulacağı açıklanmıştır. 11 hizmet kolunun içinde “eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri” yer almaktadır. “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik” kapsamında Milli Eğitim Bakanlığı’nın, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı’nın, Üniversitelerarası Kurul Başkanlığı’nın, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı’nın, Yüksek Teknoloji Enstitüleri’nin, üniversitelerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda yer aldığı belirtilmiştir (Kamu Görevlileri Sendikaları ..., 7 Eylül 2001). Dolayısıyla bu kurumlarda işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolundaki sendikalara üye olabilmektedir. Türkiye’de toplam memur sayısı 2.633.931, toplam sendikalı memur sayısı ise 1.723.623’dür. Memurların toplam

sendikalaşma oranı %65.44'dür. Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda ise 1.227.562 kamu görevlisi bulunmaktadır. Eğitim hizmet kolunda toplam 45 sendika faaliyet göstermektedir ve aktif sendikalardan 32 tanesi bağımsızdır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020). En yüksek sendikalaşmaya ve üye sayısına sahip on sendika, bağlı olduğu konfederasyonla birlikte Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda En Yüksek Sendikalaşma Oranına Sahip İlk 10 Sendika

Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Eğitim Bir-Sen	Memur-Sen	428571	%34.912
Türk Eğitim-Sen	Türkiye Kamu-Sen	213496	%17.392
Eğitim-Sen	KESK	74785	%6.092
Eğitim-İş	Birleşik Kamu-İş	51574	%4.201
TEÇ-SEN	Bağımsız	8193	%0.667
Şehit Gazi –Sen-Eğitim	Şehit Gazi-Sen Konfederasyonu	1134	%0.092
Yurt Eğitim-Sen	Yurt-Sen Konfederasyonu	1031	%0.084
Anadolu Eğitim Sendikası	BASK	886	%0.072
Eğitim Hak-Sen	Hak-Sen	771	%0.063
ÖGESEN	Bağımsız	678	%0.055

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2020 Eylül İstatistikleri Hakkında Tebliğ. Erişim adresi https://www.csgb.gov.tr/media/55118/2020_uyesayilari.pdf

YÖNTEM ve MATERYAL

Bu araştırmanın amacı Kocaeli İlinde, kamu çalışanları sendikalarına üye olan kuşakların sendikalaşmasının, sendikalaşma eğiliminin, sendikalaşma algısının ve sendikalardan beklentilerinin incelenmesidir. Çalışmanın evrenini Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen Kocaeli şubesine üye olan farklı kuşaklardaki (yaş gruplarında) çalışanlar oluşturmaktadır. Kocaeli ilindeki adı geçen kamu sendikalarının şubelerinin evren olarak seçilmesinin ilk sebebi, eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda en fazla üyeye sahip ilk üç sendikanın Tablo 2'de de gösterildiği üzere sırasıyla Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen olmasıdır. Nitekim Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından açıklanan 2020 istatistiklerine göre eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda toplam 1.227.562 kamu görevlisi bulunmaktadır. Eğitim Bir Sen'in Türkiye'deki toplam üye sayısı 428.571, Türk Eğitim-Sen'in Türkiye'deki toplam üye sayısı 213.496, Eğitim-Sen'in Türkiye'deki toplam üye sayısı 74.785'tir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020). Söz konusu kamu sendikalarının şubelerinin evren olarak seçilmesinin bir diğer sebebi de üyelere ulaşım kolaylığıdır. Ayrıntılarıyla açıklamak gerekirse, Kocaeli ilinde bu üç sendika ile iletişime geçilmiş ve pandemi koşullarında gönüllü katılımcıların telefon numaralarına sendikalar aracılığıyla ulaşılmıştır. Sendikaların yönlendirdikleri farklı yaş grubundaki üyelerle 20 dakika ile 40 dakika aralığında süren telefon görüşmeleri yapılmıştır.

Katılımcılara gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve alınan bilgilerin bilimsel çalışma için kullanılacağı açıklanmıştır. Görüşmelerin bir kısmı görüntülü arama seçeneğiyle yapılmış bir kısmı da sadece sesli arama ile yapılmıştır. Katılımcılardan izin alınarak ses kaydı alınmıştır, izin vermeyen katılımcıların ses kaydı alınmamış ve belirttikleri ifadeler görüşme anında yazılmıştır. Ancak çalışmanın gerçekleştirildiği sendikaların Kocaeli şubelerindeki üye sayısına dair resmi bir kayıta ulaşılamamıştır. Bu nedenle çalışma grubu oluşturulurken nicel unsurlardan ziyade belirli ölçütler ön planda tutulmuştur. Neuman (2016: 660-661) nitel verilerin istatistik kaynaklı geniş bilgi temelinden ziyade çeşitliliğe ve farklı yaklaşımlara bağlı olduğunu ifade etmiştir. Bu nitel çalışmanın da kuşaklarla ilgili olması nedeniyle araştırmada farklı yaş gruplarından üyelerle görüşmek temel kriter olarak belirlenmiştir.

Çalışma hayatında yer alan Bebek Patlaması, X ve Y kuşağına dâhil olan 15 üye ile pandemi koşullarında -uzaktan- telefon aracılığıyla mülakatlar yapılmıştır. Z kuşağının (2000 ve sonrasında dünyaya gelen bireyler) çalışma hayatında henüz oldukça sınırlı bulunması nedeniyle öncelik belirtilen kuşaklar olmuştur. Bir diğer ölçütte her sendikadan 5 kişinin katılımının sağlanmasıdır. Bu nedenle çalışma grubunda yer alan 15 katılımcıdan 5 kişi Eğitim-Bir-Sen üyesi, 5 kişi Türk Eğitim-Sen üyesi, 5 kişi de Eğitim-Sen üyesidir. Katılımcıların soruları rahatlıkla cevaplaması için üye oldukları sendikaların belirtmeyeceği araştırmacı tarafından açıklanmıştır. Bu nedenle çalışmada da bu hususa yer verilmemiştir.

Nitel araştırmalarda verilerin birinci elden toplanması önem taşımaktadır. Bu nedenle örneklemin geniş tutulmasından ziyade örneklemin belirlenen ölçütleri taşıyan kişilerden oluşmasına dikkat edilmiştir. Yani konu ile ilişkili kriterleri taşıyan katılımcılara ulaşılmaya çalışılmıştır ve örnekleimde “ölçüt örnekleme tekniği” kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 122). Bu nedenle çalışma grubu 15 kişiden oluşan Bebek Patlaması kuşağı, X kuşağı, Y kuşağı mensubu kişilerdir. Ayrıca nitel araştırma tekniği olarak mülakat¹ tercih edilmiştir ve gerekli soru formu önceden oluşturulmuştur. Gerektiğinde mülakatın akışına göre farklı sorularla da süreç devam etmiştir.

Katılımcıların isimleri gizli tutulmuştur ve veriler analiz edilirken kişiler için kodlar kullanılmıştır. 15 katılımcı “K” ifadesi ile çalışmada belirtilmiştir. Çalışmada bireylere önceden hazırlanmış açık uçlu sorular ve sosyo-demografik sorular yönlendirilmiştir. Veriler pandemi koşullarına uygun olarak telefon üzerinden, uzaktan, yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile toplanmıştır. Bu teknikte sorular önceden hazırlanır, böylece sistematik verilere erişilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 184). İzin veren katılımcıların alınan ses kayıtları ve izin vermeyen katılımcıların mülakat esnasında yazılan cevapları bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Punch (2016: 193) nitel veri analizinde çözümlenmenin kodlama ve not alma ile ilerlediğini belirtmiştir. Bu nedenle içerik analizi kısmında ifadeler kodlanmış, not alınmış, benzer ifadeler gruplandırılmıştır ve sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

¹ Mülakat sorularının geliştirilme aşamasında Merve Tane (2019) ile Hilmi Etcı (2018) tarafından hazırlanan tezlerden faydalanılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Telefon üzerinden gerçekleştirilen mülakatlar sonucunda ham veriler incelenmiş ve analiz edilmiştir. Kamu çalışanları sendikalarından Eğitim Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen Kocaeli şubelerine üye olan kuşakların sosyo-demografik özelliklerine ulaşılmıştır. Ardından farklı kuşaklardaki katılımcıların sendikaya üye olma nedenlerine, sendikal yapıya, grev hakkına, önerdikleri stratejilere, sendikalaşmaya, çalışma hayatındaki sorunlara, sendikadan beklentilerine, sendika algısına ve anlamına dair ifadelerine ulaşılmıştır. Kuşakların söylem farklılıkları ve benzer açıklamaları vurgulanmıştır.

Kuşakların Sosyo-Demografik Özelliklerine Dair Değerlendirme

Tablo 3 ve Tablo 4'te katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir. Tablo 3'ten de görüleceği üzere 15 katılımcıdan 3 kişi Bebek Patlaması kuşağında, 7 kişi X kuşağında, 5 kişi Y kuşağında yer almaktadır. 3 katılımcı kadın, 12 katılımcı erkektir. 4 katılımcı lisansüstü eğitim aşamasındadır ve bu kişilerin hepsi Y kuşağındadır. Katılımcılardan 11 kişi yaşamının çoğunluğunu Marmara Bölgesi'nde, 2 kişi İç Anadolu Bölgesi'nde, 1 kişi Doğu Anadolu Bölgesi'nde, 1 kişi Ege Bölgesi'nde geçirmiştir. Katılımcılardan çoğunluğunun gelir düzeyi ortalama 5.000 TL seviyesindedir. Sadece 1 kişinin geliri 10.000 TL üstüdür, bu katılımcı Y kuşağı üyesidir ve sadece aynı katılımcının baba eğitim düzeyi lisansdır. Katılımcılar arasında anne eğitim düzeyi lisans derecesine rastlanılmamıştır. Mülakat yapılan 4 kişi bekârdır ve üçü Y kuşağında, 1'i de X kuşağında yer almaktadır.

Tablo 3. Kocaeli İlinde İlgili Kamu Çalışanları Sendikalarına Üye Olan Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Kuşak	Doğum Tarihi	Kod	Cinsiyet	Medeni Durum	En çok Yaşanılan Bölge	Gelir Düzeyi	Eğitim Düzeyi	Anne Eğitim Düzeyi	Baba Eğitim Düzeyi
Bebek Patlaması Kuşağı	1958	K1	Erkek	Evli	Marmara	5000-10000	Lisans	İlkokul	İlkokul
	1957	K11	Erkek	Evli	Marmara	5000-10000	Lisans	Okur-yazar değil	Sadece okuryazar
	1960	K15	Erkek	Evli	Marmara	5000-10000	Lisans	Okur-yazar değil	İlkokul
X kuşağı	1973	K2	Erkek	Evli	Marmara	5000-10000	Lisans	İlkokul	İlkokul
	1973	K6	Erkek	Evli	Marmara	5000-10000	Lisans	İlkokul	İlkokul
	1971	K7	Kadın	Evli	Marmara	2500-5000	Lisans	Lise	Lise
	1979	K9	Erkek	Evli	Marmara	5000-10000	Lisans	İlkokul	İlkokul
	1971	K12	Erkek	Bekâr	Marmara	2500-5000	Lisans	Sadece okuryazar	İlkokul
	1965	K13	Erkek	Evli	İç Anadolu	2500-5000	Lisans	Okur-yazar değil	İlkokul
	1977	K14	Erkek	Evli	Marmara	10000 ve üstü	Lisans	Lise	Lisans
Y kuşağı	1982	K3	Erkek	Evli	Marmara	5000-10000	Lisansüstü	Lise	Lise
	1981	K4	Erkek	Evli	Doğu Anadolu	5000-10000	Lisansüstü	Okur-yazar değil	İlkokul
	1995	K5	Kadın	Bekâr	İç Anadolu	2500-5000	Lisansüstü	Lise	Lise
	1995	K8	Kadın	Bekâr	Ege	2500-5000	Lisansüstü	Lise	Lise
	1982	K10	Erkek	Bekâr	Marmara	5000-10000	Lisans	Lise	Ortaokul

Tablo 4’te belirtildiği gibi 15 katılımcıdan 13 kişi anne mesleği kategorisini ev hanımı olarak ifade etmiştir, 2 kişi anne mesleğini emekli olarak açıklamıştır ve bu iki kişi de Y kuşağında yer almaktadır. Katılımcılar sendikaya üye olma süresini en yüksek 30 ve 33 yıl olarak belirtmiştir, bu kişiler de Bebek Patlaması kuşağı ile X kuşağındadır. Bebek Patlaması kuşağındaki katılımcılar daha önce farklı bir sendikaya üye olmamıştır. Bütün katılımcılar faaliyetlere genellikle katıldığını söylemiştir, sadece X kuşağında bulunan bir katılımcı sendikaların faaliyetlerine katılmadığını anlatmıştır. 8 kişi sendikayla bağlantı kurarak kendisinin üye olduğunu ifade ederken 5 kişi arkadaş, 2 kişi de sendika temsilcisi aracılığıyla sendikaya üye olduğunu söylemiştir.

Tablo 4. Kocaeli İlinde İlgili Kamu Çalışanları Sendikalarına Üye Olan Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

Kuşak	Kod	Anne Mesleği	Baba Mesleği	Ailede Sendikalı Çalışan	Sendikaya Üye Olma Süresi	Sendikaya Üye olma Aracı	Sendikal Faaliyetlere Katılım	Önceden Farklı Sendika Üyeliği
Bebek Patlaması Kuşağı	K1	Ev Hanımı	İşçi	Var	8 Yıl	Arkadaş aracılığı	Kısmen	Hayır
	K11	Ev Hanımı	Esnaf	Var	33 Yıl	Kendim sendikayla bağlantı kurarak	Evet	Hayır
	K15	Ev Hanımı	İnşaatçı	Yok	29 Yıl	Kendim sendikayla bağlantı kurarak	Evet	Hayır
X kuşağı	K2	Ev Hanımı	Serbest Meslek	Var	25 Yıl	Kendim sendikayla bağlantı kurarak	Evet	Hayır
	K6	Ev Hanımı	İşçi	Var	20 Yıl	Arkadaş aracılığı	Kısmen	Hayır
	K7	Ev Hanımı	Serbest Meslek	Yok	28 Yıl	Kendim sendikayla bağlantı kurarak	Evet	Evet
	K9	Ev Hanımı	İşçi	Var	16 Yıl	Arkadaş aracılığı	Kısmen	Hayır
	K12	Ev Hanımı	Şoför	Var	25 Yıl	Kendim sendikayla bağlantı kurarak	Hayır	Evet
	K13	Ev Hanımı	İşçi	Var	30 Yıl	Kendim sendikayla bağlantı kurarak	Evet	Hayır
	K14	Ev Hanımı	Memur	Var	18 Yıl	Sendika temsilcisi aracılığı	Evet	Hayır
Y kuşağı	K3	Emekli	Emekli	Var	10 Yıl	Kendim sendikayla bağlantı kurarak	Evet	Evet
	K4	Ev Hanımı	Serbest Meslek	Var	13 Yıl	Arkadaş aracılığı	Evet	Evet
	K5	Ev Hanımı	İşçi	Var	1 Yıl	Sendika temsilcisi aracılığı	Kısmen	Hayır
	K8	Ev Hanımı	Emekli	Yok	1.5 Yıl	Arkadaş aracılığı	Evet	Hayır
	K10	Emekli	Kendi İş	Var	14 Yıl	Kendim sendikayla bağlantı kurarak	Evet	Hayır

Değerlendirme

Sosyo-demografik özelliklerden görülüyor ki 4 katılımcı eğitim düzeyini lisansüstü olarak belirtmiştir ve bu katılımcılar Y kuşağındadır. Bebek Patlaması ve X kuşağında eğitim düzeyi sadece lisans olarak açıklanmıştır. Yeni kuşaklara doğru eğitim düzeyinde görülen bu ilerleme sürekli değişimi, yeniliği gerektiren bilgi toplumuna uyum sağlama çabası olarak yorumlanabilir. Ayrıca yeni kuşağın geleneksel hedeflerden ziyade farklılık, çeşitlilik aradığı ve hırslı olduğu da belirtilebilir. Nitekim Seymen (2017: 470) çalışmasında Y kuşağında bulunan kişilerin sürekli becerilerini geliştirmek istediklerini, iyi yerlere gelmeyi hedeflediklerini ve X kuşağına göre daha çok arayış içerisinde olduklarını ifade etmiştir. 15 katılımcıdan 13 kişi anne mesleği kategorisini ev hanımı olarak belirtmiştir, 2 kişi ise anne mesleğini emekli olarak açıklamıştır ve bu iki kişi de Y kuşağında yer almaktadır. Kadınların çalışma yaşamına dâhil olmasının kuşaklar ilerledikçe daha çok arttığını söyleyebiliriz. Taş ve Kaçar'ın da (2019: 650) belirttiği gibi kuşaklar içerisinde en büyük farklardan birisi Bebek Patlaması ve X kuşağında kadınların çalışma hayatından ziyade ev idaresi rolü ön planda olmuştur. Y kuşağındaki katılımcıların anne eğitim düzeyine bakıldığında kadınların çalışma hayatına katılımının artmaya başladığı anlaşılmaktadır. Katılımcılardan 8 kişi sendikayla kendisi bağlantı kurarak üye olmuştur, 2 kişi ise sendika temsilcileri aracılığıyla sendikaya katılmıştır. Ayrıca 25 yıl ve üzeri sendika üyeliği olan bireylerin, sendikaya kendisinin üye olduğu ve bu kişilerin de Bebek Patlaması kuşağı ile X kuşağında yer aldığı görülmektedir. Yeni kuşaklara doğru sendikalaşmada arkadaş ya da temsilci unsurunun etkili olduğu, Bebek Patlaması ve X kuşağındaki bireylerin ise kendilerinin üye olmak istedikleri, katılmak istedikleri sendikayı belirlediği ve kararlı olduğu söylenebilir. Ayrıca çalışmamızda 12 kişinin ailesinde sendikalı çalışanın olduğu görülmektedir. Kağmıoğlu ve Etc (2019: 1800) Y kuşağında bulunan özel sektör çalışanlarının sendikalara bakış açısını incelemiştir ve Y kuşağı çalışanlarda ailede sendikalı çalışanın olmasının sendikal algıyı olumlu etkilediği vurgulanmıştır. Dolayısıyla çalışmamızda da benzer doğrultuda katılımcıların ailelerinde, sendikalı çalışan kişilerin olduğu görülmektedir ve bu durumun ailedeki diğer kişileri de etkilediği anlaşılmaktadır.

Kuşakların Sendikaya Üye Olma Sebeplerine Dair Görüşleri

Görüşülen sendikalı farklı kuşaklardaki çalışanların sendikaya üye olma sebepleri içerisinde sırasıyla en çok örgütlü olmak, birlikte hak aramak, arkadaş ricası, mobbing, güven duymak dile getirilmiştir. Bu görüşler çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri Tablo 5'te gösterilmiştir:

Tablo 5. Kuşakların Sendikaya Üye Olma Nedenleri İle İlgili Mülakat Örnekleri

Kuşak	Kod	Sendikaya Üye Olma Nedeni
Bebek Patlaması Kuşağı	K1	Sosyal güvence ve toplumsal beklentiler için.
	K11	Birlikte olmanın faydalarını biliyorduk. Birlikte olursan güçlü olursun, güçlü olursan da ayakta kalırsın ezilmezsin. Şöyle düşünün bir kâğıt parçası var sokakta rüzgâr alıp götürüyor ama bir çöp kutusu var ağzı kâğıtla dolu. Rüzgâr o kâğıt parçalarını alıp dağıtamaz.
	K15	O günün şartlarında yapmış olduğum iş içerisindeki eksiklikleri dile getirebilmek için, haklarımızı camia olarak arayabilmek için
X kuşağı	K2	İnancım ile ilgili, örgütlü olmak ile ilgili...
	K6	Arkadaş tavsiyesiyle girdim. Çok bilgim yoktu.
	K7	Ben örgütlülüğe inanan bir insanım. Sadece sorunların çözümü konusunda değil. Sendika sadece hak alma örgütü değil, sosyal olarak meslektaşlarımla bir arada olmak kendimi geliştirmek...
	K9	Hal hatır içindi. Arkadaş rica etmişti, yani benim başmüdür yardımcım, ben de müdür yardımcıydım...
	K12	Örgütlü olmak gerektiğini düşünüyorum. Öğretmen olduğum gün aynı zamanda sendikaya da üye oldum.
	K13	Örgütlü olmanın gereğine inandığım için ve haklarımı savunmak için üye oldum.
Y kuşağı	K14	Yani kendimi o sendikaya yakın görüyordum. Değerlerimi en iyi savunduğunu düşündüğüm sendika olduğu için.
	K3	Çalışanların birey olarak işveren karşısında çalışanların bir araya gelerek kolektif bir şekilde hak ve çıkarlarını koruyabileceği düşüncesi...
	K4	Birlikte hareket etmek... Köy okulundaydım sosyalleşmek de işin içinde vardı. Köyde iki üç öğretmen vardı... Birleşmek örgütlü olmak .
	K5	Ben aday öğretmen olarak başladım... Bir yerde idarenin mobing yapma durumuyla karşı karşıyayız. Arkamızda birinin, kurumun olması güven verdi...
	K8	Biraz da hak arayışı destek bulmak adına
	K10	Örgütlülüğün gerekliliğine inanan birisiyim

Değerlendirme

Kuşaklar arasında sendikaya üye olma nedenleri içerisinde belirgin bir farklılığa rastlanılmamıştır. Katılımcıların belirttiği sendikaya üye olma sebepleri kapsamında daha çok örgütlü

olmak ön plana çıkmaktadır. Köybaşı, Uğurlu ve Arslan (2016: 118) tarafından öğretmenlerin sendikalı olma nedenleri incelenmiştir ve “hakların savunulması”, “örgütlenmeyi sağlaması”, “dünya görüşüne uygun olması” ve “kararlara katılmayı sağlaması” gibi unsurların ön planda olduğu anlaşılmıştır. Çalışmamızda da benzer doğrultuda sendikaya üye olma nedenlerinde genellikle örgütlü olmak, hakları savunmak belirtilmiştir. Ancak arkadaş tavsiyesi ile üye olduklarını belirtenler de bulunmaktadır. Taşdan (2013: 252) sendika üyesi olan ve olmayan öğretmenlerin görüşleri ile eğitim iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların durumunu incelemiştir ve öğretmenlerin sendika tercihinde bireysel tercihten sonra arkadaş faktörünün etkili olduğunu belirtmiştir. Mobbing nedeniyle üyelik ise Y kuşağından bir katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Özdemir (2015) tarafından sendikaların mobbing olgusu ile ilgili algıları, üyelerine desteği araştırılmıştır ve mobbingin önlenmesi adına sendikalar kanununda düzenlemelerin yapılmasının elzem olduğunu, eğitim sendikalarının üyelerine hukuksal desteğin yanında eğitim ve bilgilendirme de yapması gerektiğini, bu konuda tüm sendikaların ortak hareket etmesinin önemli olduğunu belirtmiştir. Çalışmamızda da mobbing ile ilgili sendikaların işbirliği içinde faaliyetler yapması gerektiği anlaşılmıştır.

Kuşakların Sendikal Yapıya Dair Görüşleri

Farklı yaş gruplarında bulunan sendikalı katılımcılara olması gereken sendikal yapı sorulmuştur ve katılımcıların cevaplarında en çok sendikal yapının demokratik olması gerektiği vurgusuna ulaşılmıştır. Ardından bağımsız olması, herkesi kapsamaması, aşağıdan yukarıya doğru karar mekanizmasının gelişmesi, işyeri temsilciliklerine önem verilmesi, profesyonel olması, dağınık olmadan tek şube altında birleşmesi, sivil toplum örgütü özelliklerini koruması, grev hakkına sahip olması ve yöneticilerin demokrasi ile seçilmesi gerektiği söylenmiştir. İlgili görüşlerden örnekler Tablo 6’da gösterilmiştir:

Tablo 6. Kuşaklarla Olması Gereken Sendikal Yapı İle İlgili Yapılan Mülakat Örnekleri

Kuşak	Kod	Olması Gereken Sendikal Yapı
Bebek	K1	Delegelerin isteklerine mutlaka kulak asması , üyelerin menfaatlerini koruyarak desteklemesi, liyakati ön planda tutması lazım...
Patlaması	K11	Sendika önce emek için çalışıyorum demeli. Emek çok kutsaldır...
Kuşağı	K15	... sivil toplum örgütlerinin siyasetin etkisi altında olmaması gerektiğine inananlardanım...
X kuşağı	K2	Demokratik , merkezîyetçilik önemli, aşağıdan yukarıya doğru kararların gidip kararların yukarıdan alınması ve bu kararların tekrar taban tarafından hayata geçirildiği bir yapı... Yerelde iyi bir örgütlenme olmalı. Aslında işyeri temsilcilikleri üzerinden giden bir örgütlü yapının kurulması lazım. Şubeden genel merkeze doğru gidecek sendikal örgütlenme... Doğrudan seçimin yapılacağı sendikal yapı olması iyi bir tercih olur.

K6	Biz memur sendikasında'yız. İşçilerinki gibi olmalı yani grev hakkının olması lazım...
K7	Ben sınıf ve kitlesellik açıdan anlayışa inanıyorum. Sınıf bilinci verilmeli ama herkesin bu bilince sahip olması beklenmemeli. Tüm eğitim çalışanlarını kucaklayacak demokratik yapısı olmalı. İşyeri örgütlülüğü temelli bir anlayış. Tabandan tavana doğru bir hareket olması...
K9	Öncelikle yönetimleri liyakat sahibi kişilerden oluşmalı bu kişiler sendikal tecrübesi olan, bu işin eğitimini almış kişilerden oluşmalı, profesyonel olmalı. Hangi sendika olursa olsun tüm öğretmenlerin hakları konusunda mücadele etmelidir. Siyasi rolleri olmamalı. Tamamen sendikacılık yapmaları lazım.
K12	Tek şube olmalı yapısal olarak, bütün iş kollarında çalışanlarına açık olmalı. Şimdi bir sürü sendika var, sendikaların ayrı yapılanmalarının sebebi iş kolundan kaynaklı değil, başka politik duruşlarla ilgili bir ayrışma var. Bu ayrışma da kamu sendikacılığını yıpratıyor. Dolayısıyla bunun bir an önce aşılması iş kolu bazlı sendikaların örgütlenmeleri gerektiğini düşünüyorum.
K13	...Örgütlediği alandaki tüm kitleyi kapsayıcı çalışmalar yapmalıdır.
K14	Bir kere bağımsız olmalı... Yani çalışanların haklarının korunduğu bir sistem olmalı, bir hak kaybı varsa buna tepkiler doğru bir şekilde dile getirilmeli.
K3	... bağımsız olmalı. Çalışanların öz örgütlülüğüne ve inisiyatifine dayanmalı. Demokratik olmalı, bürokratik yapılara dönüşmemeli. Aşağıdan yukarıya tüm organlar demokratik süreçlerle işletilmeli. Mücadeleci olmalı. İşveren karşısında çalışanın hak ve çıkarlarını savunmalı. Kapsayıcı olmalı...
K4	İlk önce sivil toplum özelliğini korumalı. Çoğulcu, çok sesli, çok kültürlü yapıda olması gerekiyor...Bir diğeri de bu bizim hani sendika yönetimi noktasında tabandan tavana doğru gidişatın da olması lazım. Genelde merkezden atamalarla hareket ediliyor. Bu da insanlar o kurumu sahiplenmiyor. Demokrasi bilincini de iyi yerleştirmek gerekiyor.
Y kuşağı	K5 Açık, anlaşılır, şeffaf, demokratik olmalı... İnsan kayırma ya da içeridekilere tolerans gösterme değil de tüm üyelerine aynı şekilde eşit olmalı.
K8	Demokratik , sendikalarda genellikle yöneticiler çok da uygun şekilde o yönetim kadrosuna gelmiyor , yani liyakatin olması gerektiğini düşünüyorum.
K10	Demokratik yapılar olması gerekli. Genel kurullarda her anlamda demokratik örgütler olmalı. Her zaman üyelerini dikkate alan onlara olanak veren, görüşlerine, düşüncelerine önem veren, düzenleyeceği etkinlikleri tabanıyla müzakere eden şekilde olmalı. İşyerleriyle çok sıkı bağları olmalıdır . Bütün emekçileriyle irtibat halinde olmalı. Sendika üyesi olsun olmasın bütün emekçileri kapsamalı.

Değerlendirme

4688 sayılı kanununun 20. Maddesinde “Bu Kanuna göre kurulan sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı

olamaz.” ibaresi vurgulanmıştır (Kamu Görevlileri Sendikaları ..., 12 Temmuz 2001). Nitekim katılımcıların da belirttiği gibi sendikaların demokratik örgütler olma zorunluluğu bulunmaktadır. Katılımcılar sendika yöneticilerinin ulaştıkları konumda profesyonelliğin ve demokrasinin önemli olduğunu ifade etmiştir. Dereli (1998: 23) sendika yapılarının demokratik kurallara uygun olmasının önemini belirtmiştir ve yöneticilerin atama usulüyle değil, seçimle işbaşına gelmesi gerektiğini vurgulamıştır. Böylece otoritenin seçmenlerde olduğunu ifade etmiştir. Güneş Karaman ve Erdoğan (2016: 136) eğitim sendikacılığında farklı sendikalarla ortak hareket edilmesi, siyasetle sendikaların ilişkili olmaması ve grev hakkının tanınması gerektiğini ifade etmiştir. Nitekim çalışmamızda da katılımcılar her kesimi kapsayan ve grev hakkının bulunduğu bir yapılanmayı belirtmiştir. 4688 Sayılı kanunun 4. maddesinde sendikaların kuruluşuna dair ibarelere yer verilmiştir (Kamu Görevlileri Sendikaları ..., 12 Temmuz 2001): “Sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz.” Uçkan (2013: 47) hizmet kolu esasına göre kurulan sendikalardaki ideolojik sendika çokluğunu belirtmiş ve farklı amaçlar, stratejiler öneren sendikaların birden çok olduğunu ifade etmiştir. Çalışmamızda da katılımcılar bu durumun tek çatı altında birleşmeyi engellediğini belirtmiştir. Urhan (2005: 85) çok parçalı sendikal hareketin üye ve güven kazanmada yeterli başarıya ulaşamayacağını açıklamıştır. Bu nedenle sendikaların ortak hareket etmesinin ve uzlaşmasının önemli olduğunu vurgulayabiliriz. Nitekim Uçkan ve Kağnıcıoğlu'nun da (2009) belirttiği gibi sendikalar savunmacı olmaktan ziyade katılımcı, şeffaf, herkesle bütünleşebilen bir yapıda olmalıdır. Örgütlenme kültüründe iç örgütlenme uygulamalarını düzenlemelidir. Yani işyerlerinde üyelerin sendikal konularda etkin olması sağlanmalıdır (Sendikal Eğitim Dizisi - 1, 2004: 24-25). Ayrıca eski dünyanın özelliklerini taşıyan sendikal paradigmanın kaçınılmaz olan değişim karşısında yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (Çelik, 2006: 69-70). Sendikalara dünyayı ve yeni neslin ihtiyaçlarını takip etmesi, yapılarını güncellemesi gerektiği önerilebilir.

Kuşakların Kamu Görevlileri Sendikalarının Grev Hakkına Dair Görüşleri

Sendikalı farklı kuşaklardaki katılımcılara kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili sorular sorulmuştur ve bir katılımcı dışında bütün katılımcılar yasal olarak grev hakkının olması gerektiğini belirtmiştir. Sözü geçen bir katılımcı da Y kuşağındadır ve konu ile ilgili bilgisinin olmadığını söylemiştir. Bazı katılımcılar da grev hakkının olmasının yanında belirli düzenlemelerle sınırlandırmaların da yer alması gerektiğini eklemiştir. Katılımcılarla yapılan mülakat örnekleri Tablo 7'de gösterilmiştir:

Tablo 7. Kuşaklarla Kamu Görevlileri Sendikalarının Grev Hakkı İle İlgili Yapılan Mülakat Örnekleri

Kuşak	Kod	Kamu Görevlileri Sendikalarının Grev Hakkı
Bebek Patlaması Kuşağı	K1	Grev hakkının olmasından yanayım ama sudan sebeplerle grev olmasına da karşıyım. Mutlaka hak, hukuk ve yasaya uygun bir şekilde grevlerin yapılması lazım.
	K11	Dünyada çalışanlar nasıl sendikal düzende çalışıyorsa anayasal düzenleme yapılmalı. Toplu sözleşme varsa grev de olması lazım. Ama grev hakkını kullanıp da devleti, milleti yok etmek için olmaz.
	K15	İnsanların demokrasi de haklarını aramak kadar güzel bir şey yok... Olması gerektiğine inanıyorum.
X kuşağı	K2	Sendikanın olup da grev hakkının olmaması trajikomik. Bununla ilgili ben çok uğraş verdim o sırada yasanın çıktığı dönemde yöneticiydim. Biz aslında kendi bakış açımızdan fiili ve meşru bir hak arama mücadelesinden bahsediyoruz. ILO sözleşmeleri çerçevesinde sendikal grev hakkımızı alabiliyoruz. Ama grevi örgütleyemediğiniz sürece istediniz kadar grev hakkınız olsun. Yasal bir hak olsaydı daha aktif olarak kullanılabilirdi. Bir sendikanın grevle ilgili hakkı olması gerekiyor bu tartışılmazdır.
	K6	...Haklarımızı savunmamız lazım ama ders saatinde değil... grev hakkı olması lazım...
	K7	Bizim hakkımız olduğunu düşünüyorum... Kesinlikle tüm memur sendikaları da bu gücü elinde bulundurmalı. Doğru zamanda doğru yerde kullanırsa birçok kazanımın da nedeni olacaktır.
	K9	Memurun kesinlikle grev hakkı olmalı. Nasıl işçilerin varsa. Grev hakkının olmamasının memurların elini kolunu bağladığını düşünüyorum. Bunun evrensel hukuka da uygun olmadığını düşünüyorum. Yoksa özlük haklarına kavuşma konusunda çok büyük adım atamayacaklarını düşünüyorum... Benim hakkım bir başkasının hakkını çiğnememeli. Öğrencinin hakkına girmemeli. Derse girmiyoruz nöbet tutmuyoruz bunlar benim açımdan doğru değil.
	K12	Kesinlikle olmalıdır. Grev hakkı olmayan sendika olmaz zaten. Dernek olur meslek örgütü olur.
	K13	Bir kurumun adı sendikaysa sendika olarak kurulduysa, bu sendikanın olmazsa olmazlarından bir tanesi grev hakkıdır...
	K14	...en önemli husus ekonomik koşullar. Bu hak kayıplarının elde edilmesi konusunda bunları engelleyebiliriz... Yani bu grev hakkı ya da bu tür şeyler olsaydı.
Y kuşağı	K3	Uluslararası hukukun getirmiş olduğu içtihatların ve uluslararası çalışma hukukunun temel dayanakları olan ILO sözleşmeleriyle aslında güvence altına alınmıştır... Grevsiz toplu sözleşmesiz sendika hakkı olmaz. Onun olmadığı yerde sendikadan söz edilmez olsa olsa dernek olur. Avrupa insan hakları mahkemesinden kazanımlarla dönen süreçler olmuştur.

K4	Olmalıdır. Yani memur pazarlıklarına bakıyoruz anlaşılmadığı zaman hakem heyetine gidilince burada hükümetin dediği oluyor. Bu grevin olmaması senin isteklerinin de en azından ekonomi kısmının olmadığı anlamına geliyor. Bundan dolayı grev en azından memurlarının taleplerinin yerine getirilmesi açısından önemli. Olmaması bir kayıp.
K5	Olmalı ama bunu sınırlandıran bir şey olmalı. Hepimiz devlete hizmet ediyoruz ama işi kötüye kullanan ya da kullanmaya çalışan insanlar da var. Bu olmalı ama bunun da yasalar çerçevesinde ya da alt maddeleriyle olmalı.
K8	Bilmiyorum bilgim yok.
K10	Grev şarttır... Grevli toplu sözleşme hakkı elde ettiğimizde kazanımlarımız çok daha adil olması gereken şekilde olacaktır...

Değerlendirme

Katılımcılardan 14 kişi kuşak fark etmeksizin grev hakkının olması gerektiğini belirtmiştir. Grev hakkı ile birçok kazanımın elde edileceği vurgulanmış ancak belirli sınırlandırmaların eklenmesi, örneğin ders saatinde grevin olmaması gerektiği söylenmiştir. Benli (2011) kamu çalışanlarının da işçiler gibi milli gelire katkı sunduğunu, kamu görevlilerinin kendilerini savunabilecek araçlara sahip olması gerektiğini, dünyadaki gelişmelerle aynı doğrultuda ilerleme sağlayabilmek için doğru örgütlenme tercihinin önemini belirtmiştir. Görmüş (2012: 25) toplu sözleşme hakkının grev hakkıyla tamamlanmasının mühim olduğunu, böylece grevli toplu sözleşmenin sendikaların idari yapılarını, örgüt içi demokrasilerini, başarılarını etkileyeceğini vurgulamıştır. Yorgun (2011: 167) memur sendikacılığının güç yönlerinden birisinin toplu sözleşme ve grev olduğunu, bu nedenle memur sendikalarının bölünmüşlükten çıkarak birlik içinde mücadele etmesi gerektiğini açıklamıştır. Yenihan ve As (2017: 86) kamu görevlilerinin toplu sözleşme ve örgütlenme hakkına ulaştığını ancak bir baskı mekanizması olarak grev hakkına henüz erişemediklerini belirtmiştir.

Kuşakların Sendikalara Önerdikleri Stratejilere Dair Görüşleri

Farklı kuşaklardaki sendikalı katılımcılara sendikaların oluşturabileceği stratejiler sorulmuştur ve katılımcılar sırasıyla sendikalara özlük, maddi, sosyal hakları konusunda mücadele etmelerini, siyasetle ilişkili olmamalarını, bütün çalışanları kapsamalarını, açık olmalarını, ilkelerinin olmasını önermiştir. Katılımcılarla yapılan mülakat örnekleri Tablo 8’de açıklanmıştır:

Tablo 8. Kuşakların Sendikalara Önerdikleri Stratejiler İle İlgili Mülakat Örnekleri

Kuşak	Kod	Sendikalara Strateji Önerileri
Bebek Patlaması Kuşağı	K1	...dünyanın bulunmuş olduğu konjonktüre yakın politikalar izlemesi lazım. Yöneticilerin siyaset ya da partilerle çok fazla haşır neşir olmaması lazım. Sendikaların isteklerini ön planda tutması lazım... Havada kalacak istekler değil de ülkenin şartlarına uygun makul mantıklı kabul edilebilir durumları olan istekleri istemesi lazım.
	K11	Sendika gitmeli kişilere ulaşmalı , doğru olan neyse anlatmalı kendisine göre. Sendika güçlü olması için üye sayısı fazla olmalı . Sendikalı arkadaşlar yeni projeler üretmeli. Benim üyemin sosyal hakları için örneğin ben üyelerim için deniz kenarlarında dinlenme tesisi yaptım gibi... Gelen maaşa bakılmalı. Ama bunun için de sendikanın söz sahibi olması lazım. Toplu sözleşme hakkına sahip olmalı.
	K15	...maddiyat ikinci planda olur. Daha ziyade manevi teklifleri beni daha çok ilgilendirir...
X kuşağı	K2	Demokratik yapısının olması önemli. Temel hak ve özgürlüklere saygı duyması gerekiyor. Özlük hakları konusunda temel ekonomik haklar konusunda safının çok net olması, kamu emekçisinin yanında olması. Tüm bireylerin temel hak ve özgürlüklerini koruması. Farklı kültürleri içinde barındırıyor olması.
	K6	Ya şöyle düşünüyör şimdi dediğim gibi çok da isteyerek geçmiyor. Gelen öğretmen sendikaya girerken sendikada kim var diye soruyor bir değerlendirme yapıyor. Okul müdürü hangi sendikadan ona göre sendikaya giriyor. En azından bu okulda rahat edeyim. Bir sıkıntı olmamasın. Yani çok da beklentisi olmuyor.
	K7	...Size ait bir tutum, bir olgu, bir ilke, bir hedef. İnsan kendine ait şeyi benimser ve savunur. Bir kuruma aidiyet duyması açısından size ait bir şeyler görmeniz gerekiyor orada.
	K9	Öğretmen hakları konusunda mücadele ediyorsa yasal çerçevede eylem yapıyorsa çizgisini bozmuyorsa vatan ve millet bütünlüğüne dokunmayacak bir eylem gerçekleştiriyorsa o sendikanın yanında olurum. Kendi üyesi haksız olduğu zaman onu savunmayacak kadar da adil olmalı.
	K12	Doğru toplu sözleşme imzalamalıdır. Üyelerin haklarını koruyacak şekilde bir tutum sergilemelidir ve bunu da üyeleriyle paylaşmalıdır. Benim önceliğim bu.
Y kuşağı	K13	...demokratik ve ekonomik haklarımı savunmak ve geliştirmek için... haklarımı korumasını ve geliştirmesini beklerim.
	K14	... siyaset kurumundan ayrı olmasını istiyorlar (birincisi bu). İkincisi hakların korunmasında ne kadar etkili olduklarına bakıyorlar. Çevresindeki insanlara neler kazandırdıklarına dikkat ediyorlar.
	K3	Demokratik süreçleri işleten, sınıf temelinde çalışanların hak ve çıkarları temelinde mücadeleci olan bir sendika ve çalışanların tümüne hitap edebilen söylemler geliştirmesi.
	K4	İnsanlar artık değişiyor zaman da değişiyor. Yeni söz söylenmesi lazım. Her insana ulaşabilecek söz söylemesi lazım. Arkadaştan ziyade ilkelerden dolayı üye oldum

diyebilmeli. 30 yaşın altındakilerle bir dil problemi var. Aynı dili konuşmuyoruz. Sivil oluşumların bir şey yapması lazım onların da ilgi ve taleplerini göz önünde bulundurmak gerek. Çok **farklı insan profili var. Bunların hepsini kucaklayacak** ama belirli öz değerlerinden de kopmayacak bir yapı lazım.

K5 **Açık olmalı.** Ne kadar şeffaflar, neyi ne kadar söylüyorlar, kime ne kadar nasıl davranıyorlar, birilerine tolerans veriyorlar mı birilerini kayırıyorlar mı herkese eşitler mi, fikirlerimize saygı duyuyorlar mı bu fikirleri, bizden aldıkları önerileri iletilmesi gereken yerlere iletiyorlar mı bunlara bakarım.

K8 **Dürüst olması,** yaptıkları faaliyetleri açık bir şekilde ortaya koymasını beklerim.

K10 Farklı sendikaların farklı stratejileri var. Özel kuruluştan kendi üyelerine indirim gibi... İnsanlar kendisini **güvende hissetmeli.** Ben bir sıkıntı hak kaybı yaşarsam **sendika benim arkamda** durur diyebilmeli. Kendisini iyi temsil edebileceği, sözünü doğru yerde doğru zamanda esirgemeyerek söyleyeceğine inanacağı zaman üye olmalı.

Değerlendirme

Katılımcılar sendikaların daha çok çalışanların özlük, maddi, sosyal haklar ile ilgili stratejiler geliştirmelerini istemiştir. Nitekim Gülmez (1995: 50) sendikaların ekonomik ve sosyal hakları korumak, geliştirmek amacıyla ortaya çıktığını, bu konularda görüş belirtmesinin ve öneriler geliştirmesinin önemini açıklamıştır. Katılımcılar sendikaların siyasetle ilişkili olmaması gerektiğini de vurgulamıştır. Berkant ve Gül (2017: 439) tarafından yapılan araştırmada çeşitli öneriler geliştirilmiştir ve öğretmen görüşlerine göre sendikaların siyasallaşmaması, faaliyetlere ağırlık vermesi gerektiği açıklanmıştır. Araştırmamızda Y kuşağının dürüstlük, şeffaflık, açıklık üzerinde durması dikkat çekmiştir. Yeni kuşağın sendikalara güven duymak istediği ve Y kuşağının güven olgusuna önem verdiği söylenebilir. Bu nedenle sendikaların yeni kuşaklara yönelik faaliyetlerini ayrıntılı açıklayan broşürler, kitapçıklar bastırması katkı sağlayabilir. Ayrıca üniversitelerde sendikacılık ile ilgili derslerin eklenmesi faydalı olabilir. Nitekim Eraslan (2012: 15) eğitim fakültelerinde eğitim sendikacılığı tarihinin, temellerinin anlatılmasının gerektiğini, sendikaların da adaylara kendilerini tanıtmalarının faydalı olacağını, böylece bilinçli sendikacılığın gelişeceğini ifade etmiştir. Bu nedenle sendikaların oluşturdukları stratejiler içerisinde çalışma yaşamına katılacak adaylar için de çeşitli çalışmaların bulunmasının mühim olduğunu söyleyebiliriz.

Kuşakların Sendikalaşmaya Dair Görüşleri

Sendikalı katılımcılara çalışma hayatındaki yeni kuşağın sendikalaşma eğilimlerine dair gözlemleri ve düşünceleri sorulmuştur. Katılımcılar yeni neslin sendikalaşmaya, örgütlü mücadeleye mesafeli olduğunu ve sendikaya üye olan kişilerin de genellikle kariyer yapmak amacıyla katıldığını belirtmiştir. Katılımcılarla yapılan mülakat örnekleri Tablo 9'da gösterilmiştir:

Tablo 9. Kuşaklarla Sendikalaşma İle İlgili Yapılan Mülakat Örnekleri

Kuşak	Kod	Kuşakların Sendikalaşmaya Bakış Açısı
Bebek Patlaması Kuşağı	K1	Sendikalara çok inanmıyorlar... Yani kendi haklarının korunacağına çok emin olmuyorlar, o nedenle de sendikaya bakış açıları çok da iyi olmuyor. İstekli de olmuyorlar.
	K11	...baktığımda hemen hemen hepsi sendikalılar. Ama gençlerin elinden tutmazsan, bak haklarına demezsen yok diyor beni ilgilendirmez diyor. Biraz bu konuda pasifler... Tabi insanlar da baskı yapmamalı. Kendileri istediklerini seçmeli üye olmalı.
	K15	Mesleğe yeni girenlerin bence sendikalara benim kadar yüksek düzeyde iyi baktığımı düşünmüyorum. İnanıldığı sendikacılık değil de menfaat sendikacılığına dönüyor...
X kuşağı	K2	...örgütlenme sayılarına bakınca böyle bir ihtiyaçta olduklarını düşünmüyorum. Bunun iki sebebi var. 1980 sonrası ortaya çıkan neoliberal politikalarla birlikte dünyaya yerleştirilmeye çalışılan birey çok kıymetlidir, kendini kurtarır anlayışı... Aman siyasete bulaşma diye de bir kavram vardı. Başına bir iş gelir korkusuyla riskli olduğu için sendikalaşmaya çok sıcak bakmıyorlar. İnanırları için değil daha çok müdürlerin bakısıyla üye oluyorlar. Sendika bir ihtiyaç mıdır, sendikanın içinde ben ne yapabilirim nasıl aktif olabilirim düşüncesi yok ya da temel çıkarları doğrultusunda üye oluyorlar. Bu nedenle bundan sonraki süreçte sendikalaşmayla ya da örgütlü mücadeleyle ilgili sorunlar yaşayacağımızı düşünüyorum. Örgütlü olma yapısı üniversiteden oluşmayınca olmuyor zaten. İş yaşamına yansımaları çok zor oluyor.
	K6	Bizim dönemden bir önceki dönem sendikaya sarılıyordu. Biz biraz da sağdan soldan görerek yaptık. Bizden sonrakiler de çok da böyle sendikalı olup olma çok da umurunda değil yani. Bizde sendikacılık basamak atlamak gibidir. Sendikalı olursan işte müdür olmak da avantaj sağlıyorsun. Yani kariyer düşünüyorsa sendikaya geçebiliyor.
	K7	Biz biraz daha hazırдық, duyarlıydık, bunlar biz eğitim fakültesindeyken bunlar aktarılıyordu, konuşuluyordu. Öğretmenliğe başladığım gün kendim gidip üye oldum. Sonraki kuşak daha apolitik bir süreçle geldikleri için bu gerekliliği çok hissetmeyebiliyorlar. Onları biraz daha bizim itmemiz gerekiyor... Bugünkü sendikaların olmasının da en büyük sebebi bizim bu ısrarlı mücadelemiz diye düşünüyorum.
K9	K9	Yeni çalışma hayatına atılan kişiler çok negatif bakıyorlar. Çünkü her sendikanın bir siyasi partiyi temsil ettiğine inanıyorlar. Bu da onları korkutuyor. Birde stajyerlikleri kalktıktan sonra sendikadan ayrılıyorlar. Yeni kuşak kısa süreli menfaati gideriyor ondan sonra hemen köşesine çekiliyor.
	K12	Bence sendikaların tüzüklerini okumuyorlar, sendikalar hakkında çok bilgi sahibi değiller. Daha çok akran etkileşimi ile iş yerinde bulunan grupların hangi sendikaya daha çok üye olmasına bakarak üye oluyorlar. Yalnızlık duygusundan kurtulmak için üye oluyorlar yeni kuşaklar...
	K13	...çok fazla sendikalara sıcak bakmıyorlar.
	K14	...Yani bu işlerin içinde olmak istemiyorlar. Sendikaya üye olmak istemesi söyle oluyor, örneğin genç bir öğretmen ya da genç bir memur düşünün. Başına çok bariz bir durum geldiği anda hani kendine yardım edecek birisini bulmak adına sendikaya geliyor.

		Hani inandığı değerler adına ben sendikalaşacağım ya da içimde böyle bir şey var gibisinden gelmiyor...
	K3	Kuşaklar arasında sendikaya bakış açısının farklı olması gayet normal... Şuna tanık oluyoruz kamu alanında yeni işe başlayan insanlar işe başlar başlamaz amirleri tarafından bir sendika formu önlerine koyuluyor. Dolayısıyla farklı bir sendikal algı gerçekleşebiliyor. Günümüz koşullarında istihdama yeni başlayan genç arkadaşlarımızın sendikalara bakış açısının olumsuz etkilendiğini söylemek mümkün.
	K4	Zamanın insanları değiştirdiğini düşünüyorum. Bizim gibi 70'lerde 80'lerde doğmuş insanlar sendikaya dost, arkadaş, muhabbet etme gözüyle bakıyor. Bu olay 90'lardan sonra bir menfaat elde etmeye dönüyor . Bir yere idareci olacaksam hangi sendikada olmam lazım... Aday öğretmenler ise göreve yeni başlayanlar hiçbir şeye bağlı olmak istemiyor. Yeni üyeler yok. Çok çok yeni kuşakta da bağımsızlık düşüncesi belirgin.
Y kuşağı	K5	...bizim kendi ilk atamayla ya da kendi yaş grubumdan atanan arkadaşlardan biliyorum biz hepimiz aslında birazda adaylığın vermiş olduğu endişeyle sendikaya üye olmak istedik . Kim hangi sendikaya üye olur o kişinin tercihi. Ama yine de bir sendikaya üye olalım. En azından işleyiş adına bir fikrimiz olsun ya da bizleri savunacak fikirlerimizi önemseyecek birileri olsun.
	K8	Bizden öncekiler sendikalaşmayı daha çok önemsiyordu. Şu anki neslin öyle baktığını düşünmüyorum. Sendika seçerken de baskı doğrultusunda seçtiğini düşünüyorum. Örneğin geçen sene atandığımızda 2 kişi sendikaya üye olmadı ve üye olmama sebebi sınavımız var bir engel oluşturur gibi. Bir baskı doğrultusunda üye olanlar da kendi istedikleri sendikaya üye olmuyor . Olmayanlar da biraz korkuyla yaklaşıyor. Sendika biraz bizim nesilde hem önemsenmeyen hem de biraz çekindiğimiz bir durum.
	K10	Mesleğe benden sonra başlayan genç arklarla yaptığım sohbetlerde sendikal mücadele inançları biraz azalmış gibi. Şöyle bir algı var sendika ne yapıyor ki... Kaygıları var mesleğe yeni başlayanların. Biz ve bizden büyükler için hala sendikal mücadele çok önemli.

Değerlendirme

Çalışmamızda bütün katılımcılar tarafından yeni kuşağın sendikalaşmaya olumlu bakmadığı ifade edilmiştir. Aydoğan ve Öztürk (2019: 227) tarafından Y kuşağının sendikal tutumları incelenmiştir ve kişilerin çalışma hayatına dair haklarını öğrenmesi, sendikaları tanınması için üniversitelerde bu konuya yönelik derslerin verilmesi gerektiği açıklanmıştır. Bülbül (2009: 169) ise 4688 sayılı kanunda bazı değişikliklerin yapılması ihtiyacını dile getirmiş ve kurum idari kurullarının daha işlevsel konuma ulaştırılması, kamu görevlilerinin yönetime katılmaları için teşvik edilmesi gerektiğini öne sürmüştür. Çalışmamızda da çalışma hayatına yeni dâhil olan bireyler için çeşitli politikalar oluşturulmasının önem taşıdığı anlaşılmıştır. Bir diğer bulguya göre çalışmamızda yeni kuşağın sendikalara mesafeli olmasının sebepleri açıklanırken sendikalara inanmadıkları ya da kariyer için sendikaya kısa süreli katıldıkları söylenmiştir. Genç (2020: 72-74) tarafından öğretmen ve okul yöneticilerinin sendikalaşma eğilimleri ölçülmüş ve sendikalı olmaları, olmamaları üzerine nedenler açıklanmıştır. Genç (2020) çalışmasında

sendikalı ve sendikasız çoğu eğitim çalışanın öğretmenlerin özlük haklarını geliştirmede sendikaları yetersiz gördüğünü belirtmiştir. Araştırmamızda da katılımcılar tarafından yeni neslin sendikaların faaliyetlerine yeterli güven duymadıkları söylenmiştir. Nitekim Varol Özbilek (2019: 90-91) Türkiye'deki kamu sendikaları ile kamu çalışanları arasındaki ilişkiyi sorguladığı çalışmasında sendikaların hak ve menfaatleri geliştiremediği, yetersiz olduğu katılımcılar tarafından vurgulanmıştır. Ancak Cerev (2013) gelecekte kamu sendikacılığını ilerletecek kişilerin öğretmenler olacağını, geçmişte de etkili sendikal faaliyetlerle öğretmenlerin bu donanımlarını ön plana çıkarttıklarını belirtmiştir. Bu nedenle sendikalarla birlikte tüm kamu çalışanlarının sendikalaşma çabasında olması gerekmektedir ve çalışma yaşamına yeni başlayan kişilere bilgilendirmeler yapılmalıdır. Üniversitelerde programlara sendikacılık ile ilgili dersler daha çok eklenmelidir.

Kuşakların Çalışma Hayatındaki Sorunlara Dair Görüşleri

Farklı yaş grubunda bulunan sendikalı katılımcıların çalışma hayatındaki sorunlar ile ilgili görüşleri alınmıştır ve kuşakların hepsi benzer ifadeler üzerinde yoğunlaşmıştır. Katılımcıların çoğunluğu sırasıyla eğitimcilerin ekonomik, özlük ve sosyal haklarına, çalışma koşullarına değinmiştir. Mobbingin sık yaşandığını, özellikle üstler tarafından astların mobbinge maruz kaldığını, mesleğin itibarının güçlendirilmesine ihtiyaç duyulduğunu söylemiştir. Bazı katılımcılar mobbingin kadınlara karşı daha belirgin olduğunu dile getirmiştir. Katılımcılarla yapılan mülakat örnekleri Tablo 10'da gösterilmiştir:

Tablo 10. Kuşaklarla Çalışma Hayatındaki Sorunlar İle İlgili Yapılan Mülakat Örnekleri

Kuşak	Kod	Çalışma Hayatına Dair Sorunlar
Bebek Patlaması Kuşağı	K1	Mesela öğretmen personel kanununun farklı olması lazım, sağlık personel kanununun farklı olması lazım... Memurlukla öğretmenlikle alakası olmayan başka gruplar 657 sayılı kanuna giriyor, yani karma karışık bir 657 sayılı kanun var...
	K11	Çalışma şartları ekonomik gelir birinci sırada yer alır. Amirlerin memurlarla bağlantısı. Çalışana insan gözüyle bakılmalı. Aile hayatının çalışma hayatıyla eş olması lazım. Bayramlarda ikramiye verilmeli. İnsanın çalışma hayatındaki iş ile ilgili yüzü gülüyorsa sıkıntı yok demektir.
	K15	... mobbinglerin olduğunu duyuyoruz, şahit oluyoruz. Olmaması gerektiğine inanıyorum...
X kuşağı	K2	Temel haklarımız üzerinde geriye gidiş var. Ekonomik kayıplarımız çok ciddi anlamda... Bütün olarak sektöre baktığımızda sürekli sermaye ve sermayeden yana olan çizgi var. Sermayenin istediği bir düzen içinde değilseniz yok edilmek için çaba gösteriliyor...
	K6	Okuldan okula değişiyor aslında. Öğretmenlik hayatımda herhangi bir zorluk yaşamadım. İzin sıkıntısı ya da ders programında sıkıntı olabiliyor mesela. Çok büyük sıkıntılar olmuyor. Velilerle ilgili öğrencilerle ilgili bir sıkıntı olursa sendikanın faydası oluyor. Seni savunma yönünde sendikanın güzel yönleri var.

K7	Biz eğitim sendikası olduğumuz için hem akademik olarak hem örgütsel olarak daha fazla ve farklı çalışmalar olabilir. Bu uzaktan eğitim sürecinde mesleki anlamda da zoom üzerinden kişisel mesleki gelişimimizi arttıracak çalışmalar olabilir.
K9	Yöneticilerin adil olmaması, okul müdürleri yani. Öğretmenin eski itibarı yok. Veliler çok eğitim öğretim sürecine müdahale ediyor. Öğretmenin ekonomik açıdan zor durumda olması ister istemez hayatına da yansıyor. Verimini düşürüyor. Öğretmenlere yönelik çalışma hayatında kültürel sosyal aktiviteler çok az. Bu da öğretmenin rahatlamasına, sosyalleşmesine engel oluyor... Yeni kuşağı anlamakta zorlanıyor. Öğretmen-öğrenci iletişimi sıkıntılar olabiliyor.
K12	... Ekonomik, özlük haklarımız , asli işimiz olmayan ek görevler angaryalar bunlar yorucu.
K13	... sosyal, ekonomik ve demokratik hakların kullanılması , geliştirilmesinde çok büyük sorunlar yaşıyoruz... İş güvenliğimiz yok.
K14	...Çalışanların en büyük korkuları insanlar işleriyle, ekmekleriyle tehdit ediliyorlar. Mobbinge maruz kalıyorlar. Mobbing çok var. Yani özellikle yeni göreve başlayan memurlar ya da bayan öğretmenler falan birçok insan mobbinge uğruyor. İşyle tehdit ediliyor... İtibar kaybı da var.
K3	Güncel olarak güvencesizlik . Dolayısıyla bir hak olarak tanımlanmışsa çalışma hakkı istihdamda da bir güvence getirilmesi gerekiyor... İkincisi kamu alanındaki liyakatsizliktir. Üçüncüsü de mobbing ...
K4	Birincisi çalışma ortamlarının çok iyi olmaması. Benim ilk çalıştığım okulda 80 kişi bir öğretmenler odasında. 10 dakika içinde hangi testi yapacaksın, ön hazırlığı yapacaksın, ders anlatmak da ciddi hazırlık gerektirir. Bu tür çalışanları rahatlatacak okul alt yapımız yok. Diğer klasik meslekler dediğimiz doktorluk, öğretmenlik bu mesleklerin toplumdaki değeri azalıyor... Alanıyla ilgili olmayan insanlar tarafından yönetilme sorunu yaşıyoruz. Berberleri, kuaförleri denetliyoruz. Filyasyon ekibindeyiz falan. Zor bir süreçten geçiyoruz bunları yapalım. Ama esas işimiz bunlar değil. Bu sefer senin itibarın da azalıyor. Okulda da bir matematik öğretmeni ile beden eğitimi dersi aynı değerinde değil. Sonra da neden sanatçımız, sportif başarımız olmuyor...
Y kuşağı	Üstlerin ahlara yaptığı mobbing var bunu da kendim yaşamış birisi olarak günümüzde bu durum ciddi bir problem. İnsanlar artık bundan korkar hale geldi. Bundan dolayı işini bırakanlar çok fazla. Birde ön yargı var. Gençsin, işi iyi bilip bilmediğim sürekli sorgulanıyor. Ama ben bu işin eğitimini alarak stajından geçerek gerekli şartları yerine getirerek şu anki pozisyonuma ulaştım. Ebetteki deneyimim bir on yıllık çalışana göre daha azdır... Bu beni mesela çok üzen ve aslında performansımı düşüren bir durum.
K8	Çok kısa deneyimim var. İdarecilere yönelik problemlerdi . Aslında yönetmeliğimiz çok açık ama idareciler okuldan okula farklı yorumlayabiliyorlar. Var olan haklarımızı elde etmede zorluk yaşıyorum.
K10	Başında maddi haklar geliyor... İkincisi özlük haklarımızla ilgili. Birçok arkadaşımızın ayrımçılığa , eşitsizliğe, mobbinge kadar varan zorluklarla karşılaştığını biliyoruz. Kadın arkadaşlarımızın mobbing gibi çok farklı durumlara maruz kaldığına şahit oluyoruz...

Değerlendirme

Kuşak fark etmeksizin katılımcıların çoğunluğu ekonomik ve sosyal hakların çalışma yaşamında daha çok geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu aşamada sendikaların faaliyetlerinin önem taşıdığını söyleyebiliriz. Tarihsel süreçte 1975'ten sonra faaliyet göstermeye başlayan dernek altındaki kurumlar, öğretmenlerin ekonomik koşullarını iyileştirmiştir (Cerev, 2013). Bu nedenle sendikalar günümüzde de çalışanların haklarına dair çeşitli faaliyetler uygulamalıdır. Bir başka çalışmada Yenihan ve Cerev (2016: 160) tarafından sendikalı kadınların, sendika içinde yaşadıkları sorunlar tespit edilmeye çalışılmış ve sendikalı kadınların çalıştıkları kurum tarafından engellendiği, bu nedenle kadınların sendikal faaliyetlere katılmadıkları anlaşılmıştır. Çalışmamızda da kadınların kurumlarında mobbinge daha çok maruz kaldığı belirtilmiştir. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014: 59) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kaldığını ve uygulayanların da genellikle üst kademedeki müdür ve müdür yardımcısı olduğunu açıklamıştır. Ayrıca aynı çalışmada öğretmenlere kısmen de eşitleri tarafından yıldırmanın uygulandığı bulunmuştur. Ancak Tınaz (2001: 62) mobbingin henüz yeterince bilinmediğini, hâlbuki çalışma hayatında karşılaşılan ciddi bir sorun olduğunu, ihmal edilmemesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu nedenle araştırmamıza istinaden sendikalara, çalışma yaşamında ön plana çıkan sorunlar ile ilgili faaliyetler yapması tavsiye edilebilir.

Kuşakların Sendikalardan Beklentilerine Dair Görüşleri

Farklı kuşaklardaki sendikalı katılımcılara sendikalardan beklentilerinin neler olduğu sorulmuştur. Katılımcılar kuşak fark etmeksizin sırasıyla çalışanların hak ve çıkarlarını korumalarını, akademik gelişimlerine katkı sunmalarını, siyasetten uzak durmalarını, hukuksal destek sağlamalarını, azalan mesleki itibarını tekrar güçlendirmelerini, üye sayılarını arttırmalarını sendikalardan beklediklerini ifade etmiştir. Katılımcılarla yapılan mülakat örnekleri Tablo 11'de gösterilmiştir:

Tablo 11. Kuşakların Sendikalardan Beklentileri İle İlgili Yapılan Mülakat Örnekleri

Kuşak	Kod	Sendikadan Beklentiler
Bebek	K1	Eğitimde belirlenen sorunların çözülmesi, sosyal güvencenin sağlanması... Dünya ile entegre olabilecek şartların geliştirilmesi için yönetim ile görüş alış verişinde bulunulması... Demokrasinin çok yaygın bir şekilde sağlanması lazım, hak ve hukuk adalet kavramlarının yerine oturması lazım, atamaların liyakate uygun olarak yapılması lazım...
Patlaması Kuşağı	k11	Gitmediğin yer senin değildir. Herkes gidilmeli, herkese kucak açılmalı , herkesle görüşeceksin... Sendika güçlüyse sen de güçlü olursun. Pazarlık gücün var senin. Sendika dik duruştur. Dik duruşta çoklukla ilgilidir... Sendikası insan nereye gideceğini bilmez. Onun için insanlar öyle ya da böyle sendikalı olmalı.
	k15	Üyelerine yardım ve hizmet sağlama konusunda, özellikle kamu hizmetlerinde kalitesinin iyileştirilmesinde... Daha iyi ücret daha iyi çalışma koşulları...

X kuşağı	K2	...Benim hak ve çıkarlarımı korumak ama aynı zamanda daha demokratik yaşanabilir olması adına bir siyaset yapmasını bekliyorum.
	K6	Benim bir beklentim yok aslında. Şu ana kadar da çok ihtiyacım olmadı. İnşallah olmaz. Ama olan arkadaşlarıma olduğu zamanlar yardım ediliyordu.
	K7	Örgütlü kalması, tüm eğitim çalışanlarına ulaşmak... Mücadelenin artarak devam etmesini bekliyorum. Üyelerle birlikte dayanışma ve birliktelik ağının örülmesini... Yaşamımıza müdahale eden her alanda sendikamdan da bir tavır görmek istiyorum.
	K9	Öğretmenlerin özlük hakları için çok şey bekliyordum ama hayal kırıklığına uğradım. Birde öğretmenlerin akademik gelişimine katkı sunma , öğretmenler arası liyakat, adalet, eşitlik bunlarla ilgili kurumlara yerleşilirken daha hassas davranılması gerek.
	K12	Kamu sendikacılığı bir işçi sendikası gibi bir toplu sözleşme yapmıyor, grev hakkı yok, yapamıyor fiilen . Bu nedenle bunu değerlendirmem doğru olmaz.
	K13	İlkeleri doğrultusunda çalışanların ekonomik demokratik sosyal haklarının savunulması ve geliştirilmesidir .
	K14	Benim hak ve hukukumu en iyi derecede koruması. Bir de siyaset kurumundan uzak durmasını istiyorum...
Y kuşağı	K3	...bugüne kadar olduğu gibi birlikte dayanışma ve mücadeleyi sürdürmek . Zaten isteklerimi sendikanın bütün organlarına istediğim zaman demokratik süreçlerle duyurabiliyorum.
	K4	Mesleğimizle ilgili itibar . İkinci bir mesele yurttaş vatandaş olarak hakkını arayan adaletten vazgeçmeyen o sivil toplum dediğimiz kültürü yerleştirme noktasında eğitim çalışmaları da yapabilir. Üçüncüsü özlük hakkı dediğimiz son 8-10 yıldır memur maaşları hep enflasyon üzerinden değerlendiriliyor. Bir diğeri de günler gelir geçer ama adil olmak liyakat bu hem öğretmen seçiminde hem idareci seçiminde gerekiyor.
	K5	Kamuda da olsak bireysel çalışıyoruz. Kimse bize neyi istediğimizi direkt sormuyor. Ama sendika bizim adımıza aslında bir yerde hareket ediyor...
	K8	Öğretmenlerin haklarına yönelik iyileştirme . Haklarımızın iyileşmesine, maaş zamlarına yönelik iyileştirmeler.
	K10	... bizim için bir çatı oluşturmasını bekliyorum . Üyelerin genellikle ihtiyaç duyduğu şey de hukuki destek oluyor. Hukuki desteği bu anlamda çok kıymetli. Üyelerin arkasında durmak gibi...

Değerlendirme

Gök ve Bozbayındır (2020: 123) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin, sendikalardan özlük, sosyal ve mali haklara yönelik çalışmalar yapmasını bekledikleri anlaşılmıştır. Çalışmamızda da benzer ifadeler rastlanılmıştır, farklı kuşaklardaki kişilerin sendikalardan çalışanların hakları için etkinlikler uygulamasını istedikleri fark edilmiştir. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 26. maddesinde "Sendika ve konfederasyonlar, gelirlerinin en az yüzde

onunu üyelerinin mesleki bilgi ve tecrübelerini artırmak için kullanmak zorundadırlar” ibaresi yer almaktadır (Kamu Görevlileri Sendikaları ..., 12 Temmuz 2001). Ancak çalışmamızda katılımcılar sendikaların faaliyetlerini mesleki açıdan arttırmaları gerektiğini belirtmiştir. Bunun yanında katılımcıların sendikalardan beklentileri içinde sendikaların siyasileşmemesi, mesleki itibarı güçlendirmesi gerektiğini vurgulaması dikkat çekmektedir. Bu nedenle kamu görevlileri sendikalarına üye sayılarını arttırmaları için çalışmalarında bu hususlara dikkat etmeleri önerilebilir. Nitekim Akcan, Polat ve Ölçüm (2017: 1114) tarafından öğretmenlerin sendikalara üye olma ve üye olmak istememe nedenleri incelenmiştir ve sendikalara üye olmak istemeyen kişilerin sendikaların siyasi bir yapıya sahip olduklarını düşündükleri anlaşılmıştır. Katılımcılar sendikaların tüm eğitim çalışanlarına ulaşmasının, üye sayılarını arttırmalarının gerektiğini vurgulamıştır. Bu beklentilerin karşılanması için sendikalar işbirliği içerisinde olmalıdır. Şenkal (1998: 26) rekabet yerine sendikaların işbirliği içinde olmasının sendikaların hizmetlerini daha geniş ve etkin sunmalarına katkı sağlayacağını belirtmiştir.

Kuşakların Sendikalara Yükledikleri Anlama Dair Görüşleri

Farklı kuşaklardaki sendikalı katılımcılara sendikanın kendileri için ne anlam ifade ettiği sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu kuşak fark etmeksizin sendikanın ekonomik, sosyal, özlük hak arama mücadelesi, örgütlü olmak, birlik, dayanışma, güven anlamını ifade ettiğini belirtmiştir. Katılımcılarla yapılan mülakat örnekleri Tablo 12’de gösterilmiştir:

Tablo 12. Kuşaklarla Sendikanın Anlamı İle İlgili Yapılan Mülakat Örnekleri

Kuşak	Kod	Sendikanın Ne Anlam İfade Ettiği
Bebek Patlaması Kuşağı	K1	Sosyal faaliyetler, ekonomik şartların , eğitimde bulunduğu ortamı iyileştirmek...
	K11	Dik duruş, güç, birliktelik , ayakta durmak demektir.
X kuşağı	K15	Sendika benim için açıkçası kurum ve kuruluşlarda çalışan kişilerin özellikle özlük haklarının sağlanması...
	K2	Hak arama mücadelesindeki önemli bir yapı. Örgütlü olmanın temel noktalarından birisi. Toplumsal olarak bir tarafta sermaye bir tarafta emek var. Emegın, sermayenin karşısında olabilmesi için sendikanın olmazsa olmazdır. Sendika bu anlamda kendi haklarımı korumak için önemli bir mevzi.
	K6	Bu şekilde insan kendini hep güvende hissediyor. Ufacık bir şeyde bile sendikaya hemen haber verebiliyordum...
	K7	Örgütlülük, mücadele , bir tavır
	K9	Sadece ismi dışında hiç bir şey
	K12	...Yani öncelikle ekonomi ve özlük haklarının savunulmasıdır.

K13	Mücadele örgütü anlamına geliyor. Haklarımızı korumak ve geliştirmek anlamına geliyor. Ekonomik ve demokratik haklarımızı savunmak ve geliştirmek anlamına geliyor.
K14	Haklarımızın savunulmasını sağlıyor, artı bir nevi benim için mesleğimde yol gösterici .
K3	Dayanışma, birliktelik , yalnız olmama, birlikte mücadele etme gereğini sürekli hatırlatan bir yapı benim için.
K4	Sivil toplumu ifade ediyor...
Y kuşağı	K5 ... Haklarımızı savunacak ya da bir sorun olduğunda bizim adımıza söz sahibi olabilecek bir kurum.
K8	Güvence
K10	İnsanların kendi işkollarıyla ilgili her türlü sosyal, özlük, ekonomik haklarıyla ilgili mücadelelerini yürütebileceği önemli meslek örgütleri.

Değerlendirme

Katılımcılar sendikaları ekonomik, sosyal, özlük hakları savunan ve geliştiren kurumlar olarak ifade etmiştir. Nitekim sendikacılık tarihine bakıldığında 19. yüzyılın başlarından itibaren sendikacılık mücadele süreciyle ortaya çıkmıştır (Mahiroğulları, 2012: 11). Çalışmamızda katılımcıların sendikaları güven ile ilişkilendirdiği ve güven verici sivil toplum örgütleri olarak açıkladığı görülmektedir. Sendikalar kamuoyu nezdinde güvence ve teminattır, ayrıca demokratik yapıyı güçlendirmektedir (Uçkan Hekimler, 2017: 150-151). Ancak çoğu katılımcı sendikaları örgütlenme, dayanışma ile açıklasa da çalışmamızda yeni kuşakların sendikalara olan inancının zayıfladığı da sıklıkla dile getirilmiştir. Dolayısıyla bütün sektörlerde dış rekabet, teknoloji karşısında değişen bir işgücü profilinden bahsedebiliriz. Koray (1994: 257) değişen ekonomik, sosyal koşullar karşısında sendikalarda yeni bir var olma mücadelesinin de ortaya çıktığını belirtmiştir. Bu nedenle katılımcıların sendikalara yönelik tanımlamalarını sendikaların her daim koruması ve geliştirmesi gereken ilkeleri olarak okuyabiliriz. Hak arama, koşulları iyileştirme, sendikacılık faaliyetine odaklanma, siyasetle ilişkili olmama, güven verme unsurlarının bütün sendikalar tarafından uygulanması gerektiğini söyleyebiliriz.

SONUÇ

Kuşakların sendikalaşma eğilimi ve sendikalaşma algısının incelendiği bu çalışmada eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolundaki sendikalar, Y kuşağını ve sonrasını sendikalara, faaliyetlere dâhil etmek için stratejiler geliştirmelidir. Çünkü çalışma hayatında yaş seviyesi azaldıkça sendikalaşma eğiliminin de düştüğü, sendikalaşma algısının da olumsuz bir yöne kaydığı anlaşılmaktadır. Nitekim Y kuşağı ve sonrasının daha çok kariyer odaklı ya da arkadaş etkisi ile sendikaya yöneldiği ve belli bir süre sonra da sendikalardan ayrıldıkları, sendikalara yakın olmadıkları ifade edilmiştir. Ancak her ne

kadar yeni kuşağın sendikalara mesafeli olduğu ifade edilse de bireylerin sendikaya üye olma nedenleri içinde örgütlü olmak, birlikte hak aramak baskın bir şekilde yer almaktadır. Ayrıca katılımcılar sendikanın kendileri için ekonomik, sosyal, özlük hak arama mücadelesi anlamına geldiğini söylemiştir. Bu nedenle sendikalar “şayet” gerekli çalışmaları yapar ve politikalar üretirse kısa süre içerisinde sendikalaşma düzeyinde artış yaşanacağı söylenebilir. Bu çalışmalar içerisinde de mobbinge özellikle yer verilmesi gerekmektedir, çünkü her kuşaktan birey mobbinge ilgili düşüncelerini aktarmıştır. Bu da gösteriyor ki, mobbing çalışma yaşamında, özellikle eğitim kurumlarında yaşanmaktadır ve sendikalar bu konuda yeterince aktif görülmemektedir. Sendikalar mobbinge karşı hem hukuki destek açısından hem de bilgilendirme yönüyle önlem almalıdır.

Katılımcıların sendikaların demokratik yapılar olduğunu belirtmesi olumlu bir algının oluştuğunu ortaya çıkartmaktadır. Ancak kuşakların birçoğunun sendikaların siyasileşme duruşlarının varlığından, sendika yöneticilerinin daha profesyonel olması gerektiğinden, işyeri temsilciliklerinden yeterince haberdar olmadıklarından, herkesi kapsamasının öneminden bahsetmesi olumsuz bir yaklaşıma sahip olduklarını göstermektedir. Çünkü sendikaların belirtilen bu unsurlara henüz kavuşmadıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle sendikalar siyasetten ziyade öncelikle çalışanlarının hak ve çıkarlarını korumaya, geliştirmeye yönelmeli ve bunu üyelerine gösterebilmelidir. Sendikalar yöneticilerin seçiminde yeni ve çeşitli kriterler oluşturmalıdır, ilgili hizmet kolundaki bütün çalışanlara ulaşabilmelidir. İşyeri temsilcilikleri güçlendirilmeli ve sendikaların varlığı kurumda hissedilmelidir.

Çalışmada dikkat çeken ve farklı kuşaktaki bütün katılımcıların hemfikir olduğu unsur kamu görevlileri sendikalarına grev hakkının yasal çerçevede tanınması beklentisidir. Bu hakkın ders saatlerine ya da kamu görevine etki etmeden gerekli sınırlandırmalarla verilmesi istenmektedir. Kuşaklar arasındaki bu yaklaşım sendikalarda da olmalı ve sendikalar uzlaşarak gerekli çalışmaları yapmalıdır. Nitekim gelecek kuşak grev hakkının olmadığı bir sendikanın haklarını koruyamayacağını düşünecek ve sendikalaşma eğilimi daha çok azalacaktır.

Katılımcılar sendikaların gelecekte farklı nesiller için oluşturacağı stratejilerin içinde yoğun olarak maddi, sosyal, özlük hakların olması gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca çalışma hayatındaki temel sorunlar da çalışma koşullarının geliştirilmesi, ekonomik ve sosyal hakların korunması olarak ifade edilmiştir. Katılımcıların anlattıkları beklentiler ile çalışma hayatındaki sorunlar benzer açıklamalardır, yani sendikalar, farklı kuşaklardaki katılımcılar için çalışanların hak ve çıkarlarını koruyan örgütlerdir. Bu nedenle sendikaların bu talepleri yerine getirmesi için üye sayısını arttırmaya ve sendikal algıyı olumlu yönde geliştirmeye ihtiyacı vardır.

Katılımcılar mesleki itibar için de sendikaların çalışmalar yapması gerektiğini belirtmiştir. Bu aşamada sendikalar bu konu üzerine çeşitli araştırmalar yapmalıdır. Özellikle Bebek Patlaması kuşağı ile X kuşağına yönelik incelemeler yapılmalı ve bu kişilerden dün ile bugün arasındaki mesleki itibar farkları öğrenilmelidir, sonuçlar kamuoyu ile paylaşılmalıdır. Ayrıca mülakatlar esnasında katılımcılar

sendikalarla ilgili bilgileri genellikle sosyal medyadan ya da sendika web sayfalarından öğrendiklerini belirtmiştir. Çalıştıkları kuruma derginin, afişin, broşürün geldiğine dair ifadeye çok az rastlanılmıştır. Sendikalar yaptıkları çalışmalarını sadece sosyal medya üzerinden paylaşmamalı, kurumlara gerekli bilgilendirici yayınlar da göndermelidir. Nitekim katılımcılar sendikaların akademik gelişimlerine yeterli katkı sunmadığını da ifade etmiştir. Böylece bu eksikliği giderme yöntemlerinden birisi kurumlara çeşitli yayınlar göndermek olabilir.

Sonuç olarak Y kuşağı ve sonrasında sendikalaşma eğilimi düşük ve sendikalara dair algı olumsuz bir düzeydedir. Ancak bütün farklı kuşakların örgütlü mücadelenin yanında olduğu, sendikanın bir hak arama aracı olduğunu ifade etmesi bu olumsuz seyrin düzeltilebileceğini göstermektedir. Sendikalara da bu durumda önemli görevler düşmektedir. Çalışmamızda belirttiğimiz önerilerin çözüm üreteceği ve faydalı olacağı kanısındayız.

KAYNAKÇA

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2020). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2020 Eylül İstatistikleri Hakkında Tebliğ. Erişim adresi: https://www.csgb.gov.tr/media/55118/2020_uyesayilari.pdf
- Akcan E., Polat S. ve Ölçüm D. (2017). Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikal Faaliyetlerin Okullara Etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1101-1119.
- Alıcı, A. (2019). *Sağlık sendikaları yöneticilerinin kişilik özelliklerinin sendika algıları üzerindeki etkisi: İstanbul örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydoğan, A. ve Öztürk, M. (2019). Y Kuşağının Sendikalar Hakkındaki Tutumları: Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *İş ve Hayat*, 5(9), 195-230.
- Balcı, Y. (2016). *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi (Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Benli, A. (2011). Türkiye'de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(46), 89-128.
- Berkant, H. G. ve Gül, M. (2017). Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sendikalara Yönelik Algıları ve Sendikalardan Beklentileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 419-442.
- Bircan Eminağaoğlu, S. (2019). *Türkiye'de 1980 sonrası öğretmenlerin sendikalaşma sürecinin analizi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bulama, R. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ile çalışanların sendikalaşma eğilimi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cerev, G. (2013). Geçmişten Günümüze Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenme Mücadelesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 203-216.

- Çelebi, N. ve Taşçı G. (2014). Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma): Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(9), 43-65.
- Çelik, A. (2006). Yeni Sorun alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası. Fikret Sazak (Ed.), *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* (ss. 17-74), Ankara: Epos Yayınları.
- Dereli, T. (1998). Sendika İçi Demokrasi. İçinde *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi III. Cilt* (ss. 23-26). İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Eraslan, L. (2012). Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi ve Günümüz Eğitim Sendikacılığının Değerlendirilmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 1-17.
- Etcı, H. (2018). *Sendikal kriz çıkmazında sendikalara yönelik algı ve Y kuşağı: Eskişehir örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kağmıçoğlu, D. ve Etcı, H. (2019). Özel Sektörde Çalışan Y Kuşağının Sendikal Algısı. *Çalışma ve Toplum: Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 62, 1787-1822.
- Genç, E. (2020). *Kamu Çalışanlarında Sendikalaşma Eğilimleri: Öğretmenler Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gök, A. ve Bozbayındır, F. (2020). Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Sendikaları: Mevcut Durum ve Beklentiler. *Anadolu Türk Eğitim Dergisi*, 2(2), 101-127.
- Görmüş, A. (2012). Kamuda Grevsiz Toplu Sözleşmenin ILO Normlarına Uyumu ve Grev Hakkı Kapsamında Asgari Hizmetler Yaklaşımı. *Sosyal Bilimler Metinleri*, (1), 1-28.
- Gülmez, M. (1995). Memur Sendikaları ve Siyasal Etkinlik. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(2), 29-50.
- Güneş Karaman, H. ve Erdoğan, Ç. (2016). Türkiye’deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 123-140.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yöntem – Analiz (5. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Koray, M. (1994). *Değişen Koşullarda Sendikacılık*. İstanbul: Promat Basım.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T. ve Arslan, C. (2016). Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27/3), 101-123.
- Kuran, E. (2019). *Telgraftan Tablete “Türkiye’nin 5 Kuşağına Bakış” (11. Baskı)*. İstanbul: Destek Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 9-33.
- Neuman, W. L. (2016). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar 2. Cilt (8. Basım)*. Ankara: Yayınodası.
- Özdemir, M. B. (2015). Eğitim Kurumlarında Mobbing’i Önleme Noktasında Sendikaların Stratejik Rolü ve Önemi Nitel Bir Çalışma. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 4(11), 179-200.
- Özer, P. S., Eriş, E. D., Neczan, Ö. ve Özmen, T. (2013). Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38), 123-142.

- Punch, K. F. (2016). *Sosyal Araştırmalara Giriş (4. Baskı)* (Çevirenler: Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik. (2001). *T.C. Resmi Gazete* (24516, 7 Eylül 2001).
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. (2001). *T.C. Resmi Gazete* (24460, 12 Temmuz 2001).
- Sendikal Eğitim Dizisi - 1 (2004). *Sendikal Örgütlenme Üzerine*. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- Seymen, A. F. (2017). Y ve Z Kuşak İnsanı Özelliklerinin Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2019 Stratejik Programı ve TÜBİTAK Vizyon 2023 Öngörülleri ile İlişkilendirilmesi. *Kent Akademisi*, 10(32), 467-489.
- Stillman, D. ve Stillman, J. (2018). *İşte Z Kuşağı - Genç Kuşak İşyerini Nasıl Dönüştürüyor?* (Çev: Duygu Pınar Kayıhan ve Ferhat Erduran). İstanbul: İKÜ Yayınevi.
- Şen, S. (2004). Sendikaların Güç Kaybetmesinin Objektif Nedenleri. *Sendikal Notlar*, 21 Şubat 2004, 92-125.
- Şenkal, A. (1998). Globalleşen Dünyada Sendikalararası Rekabet. *Çimento İşveren Dergisi*, 5(12), 16-26.
- T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (2021). 2020 Yılı İdare Faaliyet Raporu. Erişim adresi https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_03/03134336_2020_YYIY_Ydare_Faaliyet_Raporu.pdf
- Tane, M. (2019). *X ve Y kuşaklarının sendikalaşma algısı: Bursa ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Taş, H. Y. ve Kaçar S. (2019). X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 643-675.
- Taşdan, M. (2013). Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri; Nitel Bir Araştırma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 231-265.
- Tınaz, P. (2001). Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele. *Mess Mercedes Dergisi*, (63), 58-65.
- Tokol, A. (2020). Sosyal Politikanın Tarafları. Prof. Dr. Aysen Tokol ve Prof. Dr. Yusuf Alper (Eds.), *Sosyal Politika (11. Baskı)* (ss.76). Bursa: Dora Basım – Yayın Dağıtım.
- Türk Dil Kurumu (2021). GÜNCEL TÜRKÇE SÖZLÜK. Ağ adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Journal of Social Policy Conferences*, (68), 127-154.
- Uçkan, B. (2013). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Çerçevesinde Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Uçkan, B. ve Kağmıçoğlu, D. (2009). İşçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumları: Eskişehir örneği. *Çalışma ve Toplum*, (22), 35-56.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 57-88.

- Ünal, A. (1999). *Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikaları ile İlişkileri*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Varol Özbilek, H. (2019). *Kamu Çalışanlarının Sendika Memnuniyetine ve Sendika Algısına Yönelik Bir Alan Araştırması: Düzce İli Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yenihan, B. ve Cerev, G. (2016). Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük’de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 150-167.
- Yenihan, B. ve As, İ. (2017). Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Gelişimi ve Toplu Pazarlık Sorunları. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1), 71-89.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (10. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yorgun, S. (2011). Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kıskaçında Memur Sendikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, (60), 145-168.
- Yorgun, S. (2019). *Ekonomik Politikalar ve Endüstri İlişkilerinin Geleceği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.