

# SENDİKALARDA YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMI VE ÖRGÜTSEL İLETİŞİM FAALİYETLERİNE ETKİSİ

Nuray Yılmaz Sert\*

## ÖZET

*Sendikalar en genel tanımıyla emekçilerin ekonomik, demokratik, sosyal ve kültürel haklarını koruma amacı üzerine yapılandırılmış ve bu amaç doğrultusunda faaliyet gösteren sivil toplum örgütleridir. Bir toplumdaki diğer tüm örgütlenmeler gibi sendikalar da siyasal, kültürel, ekonomik ve teknolojik alanda yaşanan değişikliklerden olumlu ya da olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu bağlamda bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmelerin, yakın döneme kadar hantal, bürokratik ve otoriter bir yapısı olduğu yönünde sıklıkla eleştirilen sendikaların faaliyetleri üzerinde önemli değişiklikler oluşturduğu ileri sürülmektedir. Bu çalışmada, yeni iletişim araçlarının Türkiye'deki sendikaların örgüt içi ve örgüt dışı iletişim süreçlerindeki kullanımı incelenmiştir. Araştırmanın amacı; yeni iletişim teknolojilerinin sendikalardaki örgütsel iletişim faaliyetlerini etkilediğini ve olumlu yönde katkı sağladığını ortaya koymaktır. Bu bağlamda nicel bir araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak çevrimiçi bir soru formu düzenlenmiş ve Türkiye'de ki işçi sendikaları konfederasyonlarından Türk-İş, Disk ve Hak-İş'in bölge ve il temsilcilikleriyle, bu konfederasyonlara bağlı sendikaların genel merkezlerine e-posta yoluyla gönderilmiştir. Alman cevaplar değerlendirildiğinde, Türkiye'deki işçi sendikalarının yeni iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlardan hem örgüt içi hem de örgüt dışı iletişim faaliyetlerinde oldukça yüksek oranda yararlandıkları ortaya konulmuştur.*

*Anahtar Kelimeler: Yeni iletişim teknolojileri, örgütsel iletişim, işçi sendikaları*

## THE USE OF NEW COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN TRADE UNIONS AND THE EFFECT ON ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ACTIVITIES

### ABSTRACT

*In most general definition trade unions are non-governmental organizations that builds on the objectives of maintaining the economic, democratic, social and cultural rights of labor. Trade unions, like all other organizations in the community, are affected positively or negatively by the changes taking place in the field of political, cultural, economic and technological. In this context, it is argued that the rapid developments taking place in information and communication technologies have created significant changes on the activities of unions which, until recently, was often criticized for cumbersome, bureaucratic and authoritarian structure. In this study, the use of new communication tool in the internal and external organizational communication processes in trade unions in Turkey, were examined. The purpose of the research is to reveal that new communication technologies affects the organizational communicational activities in*

---

\* Öğr. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi

*trade unions and contributes them positively. In this context a quantitative research method was used. As a data collection tool, an online questionnaire was prepared and sent via e-mail to regional and provincial offices of Türk-İs, Disk ve Hak-İs which are the labor unions confederations in Turkey and headquarters of trade unions that are affiliated with these confederations. When answers were analyzed, it has been revealed that trade unions in Turkey benefit highly from the opportunities provided by new communication technologies both in the internal and external organizational communication activities.*

*Keywords: New communication technologies, organizational communication, trade unions*

## GİRİŞ

Tarih boyunca insanlar örgütsel yapılar içinde yer almışlar ve birbirleriyle iletişim içinde bulunmuşlardır. Ancak iletişim kavramının örgüt kavramı ile birlikte kullanılması ve örgütsel iletişim alanının akademik çevrelerde kabul görmesi 1960'lı yıllardan sonra olmuştur. Dolayısıyla örgütsel iletişimle ilgili alanyazın, örgüt ve iletişim üzerine ayrı ayrı gelişen alanyazına göre çok daha yenidir (Atabek 2000: 1,6). Ayrıca iletişim bilimciler örgütler üzerinde çalışmaya başladıklarında, diğer sosyal bilimler ve davranış bilimlerinin örgütsel araştırmalarla ilgili uzun bir geçmişi bulunmaktadır. Dolayısıyla yeni bir alan olarak örgütsel iletişim, konu ve fikirlerinin çoğunu daha köklü olan diğer disiplinlerden ödünç alarak oluşturmuştur (Daniels ve Spiker 1991: 7).

Örgütsel iletişimle ilgili çalışmalar incelendiğinde konunun daha çok işveren konumundaki ekonomik örgütler açısından ele alındığı, işçi sınıfının işverene karşı hak ve çıkarlarını korumak amacıyla oluşturdukları sendikal örgütlerin bu bağlamda yeterince incelenmediği görülmektedir. Bu çalışmanın kapsamında sendikalar, öncelikle örgütsel bağlamda ele alıp incelenecektir. Tarihsel gelişimlerine, yasal dayanaklarına ve demokratik toplumlardaki önemine değinilecektir. Toplumdaki tüm örgütler gibi sendikaların da amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmek için, iç ve dış çevreleriyle iletişim ve etkileşim içinde olmaları bir gereklilik olarak görülmektedir. Dolayısıyla sendikalardaki örgüt içi ve örgüt dışı iletişim süreçlerine yer verilecektir. Çalışmanın genel amacını ise, sendikalarda yeni iletişim teknolojilerinin kullanımını ve örgütsel iletişim faaliyetlerine etkisini ortaya koymak oluşturmaktadır.

### 1. ÖRGÜT OLARAK SENDİKALAR

Erdoğan (2005: 235)'a göre örgüt en geniş anlamıyla, insanların belli örgütlü zaman ve örgütlü yerde birlikte olduğu, belli üretim tarzı ve ilişkilerin karakterini taşıyan, belli nedenlerle oluşturulmuş amaçlı yapılardır. Genç (2004: 34) örgütü, belirli bir amacı yerine getirmek için, bilinçli olarak oluşturulmuş ve bir düzen çerçevesinde işleyen toplumsal birimler olarak tanımlamaktadır. Schein (1970: 9)'ne göre ise örgüt, sorumluluk ve yetki hiyerarşisi yoluyla ve iş-görev bölümü

yaparak belirli bazı ortak amaç ve hedeflerin başarılması için bir grup insanın faaliyetlerinin akılcı bir koordinasyonudur. Kısaca önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş sistemli gruplara örgüt adı verilmektedir ve bu kavram farklı disiplinler tarafından farklı açılardan ele alınarak tanımlanmaktadır. Örneğin, sosyologlar örgütü makro bir yaklaşımla ve bir sistem olarak ele almakta, psikologlar ise mikro bir yaklaşımla ve birey ve gruplar açısından incelemektedirler. Değişik düşünürler tarafından örgütler; bir yetki ve sorumluluk ilişkileri, çeşitli rollerden oluşmuş bir bütün, iç içe geçmiş resmi ve gayri-resmi grupların oluşturduğu bir sistem veya sadece bir karar verme sistemi olarak görülmektedir (Dinçer ve Fidan 2010: 17). Fakat nihayetinde toplumsal yapılardaki tüm örgütlenmelerin ortak yanları bulunmaktadır. Bunlar genellikle (1) her örgütün yer ve mekana bağımlılığı; (2) belli bir amaca sahip olması; (3) birden fazla kişiden oluşması; (4) işbölümü ve güç ilişkilerinin olması; (5) göreceli sınırlarının olması; (6) kendi içinde ve çevresiyle etkileşim ve iletişimde bulunması; (7) zaman ve mekan içinde değişikliğe/değişime uğramasıdır (Erdoğan 2005: 235).

Örgütleri somut yapılarına, otorite yapılarına, amaç ve işlevlerine ve örgütten yararlanan kişilere göre çeşitli şekillerde sınıflandırmak mümkündür (Genç 2004: 107-110). Bu sınıflandırmaları kısaca açıklamak gerekirse; *somut yapılarına göre örgütler*, biçimsel (resmi-formel) ve biçimsel olmayan (gayri resmi-informel) örgütler olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır. Fabrika, üniversite, belediye, siyasi partiler vb. biçimsel örgütler grubuna girerken aile, arkadaş grubu vb. biçimsel olmayan örgütler olarak adlandırılmaktadır. Biçimsel örgütleri de kendi aralarında kar amaçlı örgütler, kar amacı olmayan örgütler, ticari örgütler, gönüllü örgütler sivil toplum örgütleri gibi çeşitli şekillerde sınıflandırmak mümkündür (Atabek 2000: 2). *Otorite yapılarına göre örgütler*, hiyerarşik ve demokratik örgütler olarak ikiye ayrılmaktadır. Hiyerarşik örgüt, bir örgütte yerine getirilmesi gereken her bir işlevin uzmanlaşmış bir role verilmesi olarak tanımlanabilir. Buna göre, her örgütün başında örgüt yetkilisi olarak adlandırılan ve örgütü belli ilke ve otorite ilişkilerine göre yöneten birinin bulunması gerekmektedir. Hiyerarşik örgütlerin alternatifi, siyasi partiler, sendikalar ve gönüllü kuruluşlar gibi demokratik örgütlerdir. Demokratik örgütleri, hiyerarşik örgütlerden ayıran faktör, özellikle temel yönetsel görevleri yerine getirecek şahısların resmi yollarla ve bir kişinin iradesi doğrultusunda atanmamasıdır. Demokratik örgütlerde seçme, kıdemlilik ve işten çıkarma gibi temel yönetsel kararlar, demokratik yollarla, ilgili tarafların katılımıyla alınmaktadır (Genç 2004: 108). *Amaç ve işlevlerine göre örgütler*; ekonomik üretime yönelik örgütler, siyasi hedeflere yönelik örgütler, bütünleştirici örgütler ve yapı koruyucu örgütler olmak üzere dört başlık altında ele alınmaktadır. Ekonomik üretime yönelik örgütler sadece fiziksel üretim yapan değil ekonominin genel işlevine katkı sağlayan tüm işletmelerdir. Siyasi hedeflere yönelik örgütler, belli hükümet kuruluşlarını içermektedir. Bankacılık kuruluşları da önemli bir güce sahip oldukları için siyasi örgütler olarak düşünülebilir. Bir toplumda çatışma çözümleyici işlevi olan bütünleştirici örgütler, harekete

geçirici ve kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesinde yönlendiricidirler. Örneğin hem sosyal kontrol hem de çatışmalarda arabuluculuk mekanizması olan yasal sistem, mahkemeler, polis, hastaneler vb. gibi. Ayrıca siyasal katılımı sağlayan politik partiler ve ilgi grupları da bu kategori de yer almaktadır. Yapı koruyucu örgütler ise; kiliseler, okullar gibi kültürel, eğitsel ve anlatımsal işleve hizmet eden örgütlerdir (Parson 1951'den aktaran [http://sweb2008.uky.edu/ Student Orgs/SGSO/ resources/documents/ParsonsSummary.docx](http://sweb2008.uky.edu/StudentOrgs/SGSO/resources/documents/ParsonsSummary.docx)). Örgütlerin yaptığı işlerden genel olarak örgüt üyeleri ve çalışanları, örgüt sahip ve yöneticileri, müşteriler ve ilişkide bulunduğu kişiler ile genel halk olmak üzere dört grup insan yararlanmaktadır. *Örgütten yararlanan kişilere göre örgütler*, dört grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar; (1) siyasal partiler, sendikalar, mesleki kuruluşlar vb. karşılıklı yarar sağlayan örgütler; (2) endüstriyel işletmeler, toptancı ve perakendeciler, banka ve sigorta işletmeleri vb. işletme örgütleri, (3) sosyal hizmet kurumları, hastaneler, okullar vb. hizmet örgütleri ve (4) polis, itfaiye, vergi toplama kurumları vb. kamu çıkarı örgütleridir (Genç 2004: 109).

Örgütlerle ilgili yukarıdaki sınıflandırmalar dikkate alındığında araştırmamıza konu olan işçi sendikaları; biçimsel, demokratik, birleştirici ve karşılıklı yarar sağlayan örgütler olarak değerlendirilebilir. Alanyazında sendikalarla ilgili birçok tanımlama mevcuttur. Ancak genel olarak bir işçi sendikası, işverenlerine karşı kendi çıkarlarını savunmak için bir araya gelen çalışanların oluşturduğu gönüllü bir birlik olarak anlaşılmalıdır (Clarke 2005: 4). Sanayi devriminden sonra olumsuz çalışma şartlarının ortadan kaldırılmasına yönelik gelişen işçi hareketlerinin daha sonra sendikalar şeklinde kurumsallaştığı görülmektedir (Dinçer ve Fidan 2009: 281). Avrupa'daki oluşuma baktığımızda İngiltere'de işçi örgütü olan "trade union"ların kuruluşu 1717; İtalyan sendikalarının kurulduğu tarih ise 1870'dir. 25 Mart 1884 yılında sendikalar kanunu çıkana kadar, Fransa'daki işçi hareketlerinin gizli yürütüldüğü bilinmektedir. Türkiye'de ise, sendikacılık hareketleri Batı'daki örneklerine göre çok daha geç ortaya çıkmıştır (<http://www.sendika.org/2005/08/10-soruda-sendika/>). Osmanlı döneminde, ekonomik gelişmelerin yetersizliği ve bu temel üzerinde yasal düzenlemelerin gelişmemiş olması nedeniyle, Türk işçi tarihinin uzun bir geçmişi bulunmamaktadır. Cumhuriyet öncesi dönemde kurulan ilk işçi örgütü Amelepover Cemiyeti'dir (1871). Ancak söz konusu örgütün, bir sendikadan ziyade yardım sandığı niteliği gösterdiği bilinmektedir. Sendika niteliğine sahip ilk kuruluşun Osmanlı Amele Cemiyeti (1895) olduğu kabul edilmektedir (Ergün 2012: 11). Cumhuriyetin ilanından sonra 1923-1946 arasındaki dönemde işçiler arasında sendika hareketi oluşturacak önemli bir örgütlenme söz konusu olmamıştır. 1926'da yürürlüğe giren Borçlar Kanunu'nda toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler yer alsa da grev ve lokavt hakkı ile tamamlanan gelişmiş bir toplu iş sözleşmesi sistemi oluşturulamamıştır. Çeşitli yasal sınırlamalar, tek partili siyasal sistem ve dönemin en büyük işverenin devlet olması, sendikacılığın gelişmemesinde etkili olmuştur (Uçkan 2004: 228). 1946 yılında ise, tek partiye dayalı siyasal rejimden çok partili

demokratik bir yaşama geçilmesi, demokratik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesini de zorunlu kılmıştır (Altan 2006: 72). Bu gelişmeye bağlı olarak Türkiye’de ilk olarak sendikacılık, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’nda “Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz.” ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliği ile yasallık kazanmıştır. Ancak ilk kurulan sendikaların çoğunlukla sosyalizmi benimseyen partiler öncülüğünde örgütlenmiş olmasının oluşturduğu endişe sonucu söz konusu sendikalar 17 Aralık 1946 tarihinde sıkı-yönetim kararıyla kapatılmıştır. Bu nedenle Türkiye’de sendikalaşma sürecinin başlangıcı, sendikaların kuruluş esasları ve faaliyet alanlarını belirleyen “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu”n kabul edildiği 1947 tarihinden itibaren ele alınmaktadır. (Mahiroğulları 2001: 161). Kanunun hemen ardından ilk sendikalar kurularak hızla çoğalmaya başlamıştır. Kanun ile sendika kurma herhangi bir makamın iznine bağlı olmaksızın, tümü ile işçi ve işverenin serbest iradelerine bırakılmıştır. Ancak Anayasa’da sendikalarla ilgili herhangi bir hüküm bulunmadığı için, sendikalar anayasal bir güvenceden yoksundu. Ayrıca sendikalar grev ve lokavt gibi mücadele araçlarına da henüz hukuken sahip bulunmuyorlardı (Altan 2006: 72).

Türkiye’de sendikacılıkla ilgili ikinci gelişme, 27 Mayıs 1960 darbesinin ardından 1961 Anayasası zemininde oluşturulan ve 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası’yla yaşanmıştır (Özçift 2012). 1961 Anayasası, sendikal haklar bakımından anayasalar içinde çağdaş toplumların en belirgin özelliği olan örgütlenme özgürlüğüne hak ettiği yeri veren tek Anayasadır (Özerkmen 2003: 243). Anayasa’nın 46.maddesinde tüm işçiler ve işverenler için sendika kurma hakkı tanınarak özgür sendikacılığın temel ilkeleri benimsenmiştir. Ayrıca o döneme dek süregelen grev ve lokavt yasağı da kaldırılmıştır (Altan 2006: 72). 12 Eylül 1980 askeri müdahalesinden sonra bir kısım sendikaların faaliyetinin durdurulması ve 1982 yılında yeni bir Anayasanın yürürlüğe girmesi, Türk sendikacılığını olumsuz yönde etkilemiştir. 1982 Anayasasının sendikaların faaliyetine getirdiği çok sayıdaki sınırlama, ister istemez aynı dönemde kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’na da yansımıştır. Türkiye’de sendikal örgütlenmeleri baskı altında tutan bu olumsuzluklar, 18 Ekim 2012 tarihinde TBMM’de kabul edilen “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”yla giderilme yoluna gidilmiştir. Kanun, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir (Ergün 2012: 11). Kısaca Batı’daki erken oluşumuna karşın sendikaların, özellikle siyasetteki aksaklıklardan, dalgalanmalardan ve kesintilerden dolayı ülkemizdeki gelişimini daha geç tamamlamış olduğu görülmektedir. Bununla birlikte tarihsel gelişimleri ve işlevleri ülkeden ülkeye farklılık gösteren işçi sendikaları günümüzde artık hemen her ülkede var olan kurumlardır (Makal 1987: 144).

Gerek dünyada gerek Türkiye’de işçi sendikalarının zamanla güçlenmesi ve işverenler üzerinde önemli bir baskı grubu oluşturması giderek işverenlerin de sendikalaşmaları sonucunu doğurmuştur (Dinçer ve Fidan 2009: 281). Ancak sendika kavramı çoğunlukla işçi sendikalarını tanımlayan bir ifade olarak kullanılmaktadır. İşçi sendikalarının amaçları da işveren kuruluşlarının amaçları gibi çeşitlilik göstermektedir (Makal 1987: 144). Genel olarak işçi sendikalarının temel amacı, özellikle sendika üyesi olan işçilerin şart ve koşullarını iyileştirmek ve bunun devamlılığını sağlamaktır (Blanchflower ve Bryson 2007: 2). Ayrıca üyelerinin ortak ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını sağlamak ve korumak; üyelerinin statülerini, çalışma şartlarını tespit etmek ve geliştirmek; mesleki gelişmeyi sağlamak; üyeleri arasındaki dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak; hizmetin daha kaliteli ve verimli kılınmasını sağlamak; liyakat ilkesini hakim kılmak, demokratik yapıyı zedeleyen partizanlığa engel olmak; hükümet ve parlamentolarla yakın işbirliği ve haberleşmeyi sağlamak sendikaların görevleri arasında yer almaktadır (Kalkandelen 1968: 14). İşçi sendikaları işçilerin hayat standardının yükseltilmesi (maddi) başta olmak üzere iş güvencesi, iş sağlığı, sigortasız işçi çalıştırılmaması gibi konularda işverenlerle belirli dönemlerde toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmaktadırlar. Bu görüşmelerde sendikaların en büyük gücü, demokratik ülkelerin çoğunluğunda anayasal bir kurum olarak kabul edilmiş olan grev hakkıdır (Aksoy 2008: 49). Sendika hakkı ve özgürlüğünün fonksiyonunu gerektirdiği şekilde yapabilmesi, işçi kuruluşlarının üyesi olan işçilerin ortak mesleki yararlarını sağlamaları, etkili bir iş mücadelesi aracı olan grev hakkı sayesinde mümkün olabilmektedir (Narmanlıoğlu 1990: 17).

Bir örgüt olarak sendikalar, hem çalışanları işveren ve devlet ile olan ilişkilerde temsil eden etkili bir güç olmaları hem de demokratik işleyiş yöntemleri ile çalışıyor olmaları açısından, bir ülkedeki demokrasinin koruyucusudurlar (Forsell 1996: 138,139). Demokratik düzenin gelişmesinde en önemli araçlardan biri olan sendikal yapılanmaların örgütsel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Forsell 1996: 138,139):

1. Sendikanın demokratik yapısı her üyenin bu örgüte özgür iradesi ile katılması temeline oturmaktadır. Başka bir anlatımla, sendikalarda üyelik gönüllülük esasına dayanmaktadır.
2. Demokratik bir ilke olan “bir üye bir oy” ilkesi, sendikaların varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan temel bir ilkedir. Bu, her bir üyenin sendikanın politikası ve faaliyetleri üzerinde etkili olabilme şansının olması anlamına gelmektedir.
3. Çok sayıda üyesi olan bir örgütte, üyelerin karar alma süreçlerinin tümünde doğrudan doğruya yer almaları doğal olarak olanaklı değildir. Bu yüzden tüm sendikalar temsili demokrasi sistemini kullanmaktadır.

4. Şube tüm sendikal etkinliklerin temelidir. Örneğin her belediyede yalnızca bir tane şube vardır ve her üye bunlardan yalnızca birine üyedir. Belediye içinde sendika üyesinin olduğu her işyerinde, bu üyelerce seçilmiş bir de sendika temsilcisi bulunmaktadır. Sendika temsilcisi üyeler ile sendika arasındaki bağ anlamına gelmektedir.

5. Sendikaların büyük kısmında en yüksek karar alma ve politika üretme organı 3 ya da 5 yılda bir toplanan kurultaydır. Kurultay bir sonraki kurultaya kadar görev yapacak olan Merkezi Yönetim Kurulunu seçer. Merkezi Yönetim Kurulu sendikaların yürütme organlarıdır.

Kısaca işçi sendikaları; demokratik düzenin yerleşmesi, korunması ve geliştirilebilmesi için bir toplumsal yapı içindeki en önemli örgütlenmelerdir. Ülkemizde işçi sendikalarına örnek olarak üç büyük işçi sendikası konfederasyonu gösterilebilir. Bunlar; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Disk)'tir (Aksoy 2008: 49). Sendikal üyelik açısından bakıldığında ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu gereğince, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2014 Ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğine göre Türkiye'deki toplam işçi sayısı 11.600.554, toplam sendikalı işçi sayısı ise 1.096.540'dır. Başka bir anlatımla, Türkiye'de sendikalı işçi sayısı toplam işçi sayısının %9.45'ini oluşturmaktadır (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140129-14.pdf>).

## 2. SENDİKALARDA ÖRGÜTSEL İLETİŞİM

Örgütler, onu oluşturan insanlar arasındaki etkileşimden meydana gelmektedir. Başka bir ifadeyle bir örgüt gerçekte, üyelerinin ortak eylemleriyle tanımlanmaktadır. Ortak eylemin temeli, iletişim olduğu için, bir örgütün temel özelliğini de iletişim süreci oluşturmaktadır (Daniels ve Spiker 1991: 3). Örgütlerdeki bu iletişim süreci ise, örgütsel iletişim olarak kavramsallaştırılmaktadır. Örgütsel iletişim, örgütün hedeflerine ulaşması için gereken üretim ve yönetim süreci içinde planlamayı, örgütlenmeyi, insan kaynakları yönetimini, eşgüdümlemeyi ve denetimi sağlamak amacıyla belli kurallar içinde gerçekleşen iletişim biçimidir (Gürüz ve Gürel 2009: 348). Bireysel açıdan iletişim, diğerleri için anlamlı mesajlar göndermektir, örgütsel açıdan iletişim ise, fikirlerin toplu bir sunumunu ifade etmektedir. Mesajların doğrudan görülebileceği şekilde açık ya da çıkarım yapmaya dayalı olarak kapalı şekilde iletildiği (Manning 1992: 12) örgütsel iletişim; sözlü, yazılı ve sözsüz olmak üzere üç biçimde gerçekleşmektedir. Örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerde, örgüt toplantılarında, görevlerin yürütülmesi sırasında, resmi sunuşlarda ve konuşmalarda (konferans, seminer vb.) karşılıklı soru sormaya, cevap vermeye ve anlaşılmayan kısımların tekrar edilmesine olanak sağlayan sözlü iletişim, yazılı ve sözsüz iletişime göre önemli avantajlara sahiptir.

Her şeyden önce mesaj akışı ve geribildirim süreci diğer iletişim biçimlerden daha hızlı yaşanmaktadır. Ayrıca yüz yüze gerçekleşmesi, duygu ve düşüncelerin karşı tarafa daha kolay ve etkili bir biçimde aktarılmasını sağlamaktadır. Ancak mesajların belgelenememesi ve çeşitli basamaklardan geçerken amacını yitirmesi sözlü iletişimin zayıf tarafını oluşturmaktadır. Mesajın içeriğinin değişikliğe uğramaması için sözcük ve sembollerin yazılı bir biçimde iletilmesini ifade eden yazılı iletişim daha uygun bir yol olarak görülmektedir. Statik ve tek yönlü olan bu iletişim biçimi, daha çok örgüt için gerekli genel bilgilere, örgütsel faaliyetlere ve resmi yazışmalara ilişkin mesajların iletilmesinde kullanılmaktadır. Böylelikle metnin tekrar gözden geçirilmesi ya da saklanması mümkün olmaktadır. Kırtasiyeciliğe ve zaman kaybına yol açması, yazılı iletişimin dezavantajları arasında sayılmaktadır. Örgütlerde sözlü ve yazılı iletişim dışında gerçekleşen sözsüz iletişim ise, çoğunlukla sözlü iletişime eşlik eden veya sözlü iletişimi tamamlayıcı bir özelliğe sahiptir. Örgüt binaları, örgüt içi mekânların düzenlenişi, dekorasyonu, temizliği vb. sözsüz iletişim anlamında önemli mesajlar içermektedir (Atabek 2000: 15).

Kısaca örgütsel iletişim sözlü, yazılı ve sözsüz biçimlerde gerçekleşen ve örgütün varlığını ve devamlılığını sağlayan bir süreçtir. Bu sürecin, örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki boyutta hayata geçtiği görülmektedir (Gürüz ve Gürel 2009: 350). Örgüt içi iletişim, biçimsel (formal/resmi) ve biçimsel olmayan (informal/gayri resmi) iletişim olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. Biçimsel iletişim, biçimsel örgüt yapısına bağlı olarak ortaya çıkan örgütün resmi iletişim ilişkilerini ve kanallarını içermektedir. İletişimin yönüne göre dikey, yatay ve çapraz olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır (Atabek 2000: 11). Dikey iletişim, örgütün hiyerarşik düzeninde, üst kademelerle alt kademeler arasında emir ve bilgi akışını sağlayan iletişimdir; hem yukarıdan aşağı hem aşağıdan yukarıya doğru kurulmaktadır. Üst yöneticinde başlayan ve aşağıya doğru en alt düzeydeki çalışana kadar inen yukarıdan aşağıya doğru iletişimin amacı, astlara bilgi verme, onları örgütün amaç ve politikaları konusunda bilgilendirmektir. Aşağıdan yukarı doğru iletişimin amacı ise, alt kademelerde yaşananlar konusunda, üst kademelerdekileri bilgilendirmektir (Genç 2004: 329). Dikey iletişim yetersiz kaldığında yatay iletişim kanalları işlev görmektedir. Özellikle modern ve büyük kurumlarda aşırı iş yükünün ortaya çıkardığı farklılaşma ve uzmanlaşma bölümler arası koordinasyonun önemini artırmaktadır. Bu koordinasyonun sağlanmasında ise yatay iletişim kanalları önemli rol oynamaktadır (Güllüoğlu 2011: 30). Çeşitli örgütsel birimler içinde ve arasında faaliyetlerin etkinliğini ve uyumunu sağlayan yatay iletişim aynı örgütsel düzeydeki kişi ve bireyler arasındaki iletişimdir (Özgen 2011: 19). Karmaşık ve çoğu kez uzun olan dikey ve yatay kanalların sıkıntılarının giderilmesi ve olağanüstü durumlarda kısa sürede gereken işbirliğinin gerçekleştirilmesi açısından önem taşıyan çapraz iletişim (Genç 2004: 332) ise, örgüt içindeki hiyerarşik yapılanmada birbirleriyle doğrudan bağlantısı olmayan farklı düzeylerdeki kişiler arasında gerçekleşen iletişimdir (Atabek 2000: 12).



Güllüoğlu (2011: 32-35)'na göre örgüt içerisinde önceden belirlenmiş politikalar doğrultusunda gerçekleşen biçimsel iletişim süreçleri ne kadar mükemmel işlerse işlesin, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinde işletme politikalarıyla düzenlenmemiş biçimsel olmayan iletişim kanallarının da oldukça önemli bir yeri vardır. Biçimsel olmayan iletişim kısaca, bilginin örgüt içinde resmi olmayan bir şekilde, dedikodu ya da söylenti şeklinde yayıldığı iletişim türüdür. Kişilerarası ilişkilerin ve insani gereksinimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan bu iletişim biçimi, belirli bir program ve amaç olmaksızın kendiliğinden gerçekleşmektedir (Gürüz ve Gürel 2009: 356).

Bir örgütün iç çevresi örgütün yapısal sınırları içindeki, örgütün günlük işlerini yürüttüğü fiziksel, psikolojik ve kültürel mekandır. Bu mekan biçimsel ve biçimsel olmayan ilişkilerin ve iletişimin dinamik bir ürünüdür (Erdoğan 2005: 271). Biber (2006: 66) dernekler, vakıflar ve sendikalar gibi sivil toplum örgütlerindeki iç ilişki ve iletişim çalışmalarının halkla ilişkiler kapsamında yürütülen faaliyetler olduğunu belirterek bu faaliyetleri aşağıdaki şekilde sıralamaktadır:

1. Örgüt içi iletişimin geliştirilmesi: Örgütün tüm üyelerinin kendilerini tam olarak ifade edebilecekleri, seslerini duyurabilecekleri iletişim ortamlarının yaratılmasıyla ilgilidir. Örgütle ilişkili tüm bireylerde, özellikle de yönetim kademesinde tam bir ifade özgürlüğünün önemine ilişkin olumlu bir anlayışın geliştirilmesi esastır. Düşüncelerin, önerilerin, eleştirilerin serbestçe dolaşımının sağlanacağı bir ortamın oluşturulabilmesi için kişilere iletişim becerileri kazandırmak ve gerekli fiziki donanımı sağlamak ileri ki aşamalarda yapılacak çalışmalar arasında sayılabilir.
2. Yönetimsel katılımın sağlanması: Örgütle ilişkili bireylerin düşüncelerinin yönetimsel politikalara yansımalarının sağlanmasıyla ilgilidir. Bu yansıma, örgüt içerisinde oluşturulacak iletişim kanallarıyla mümkün olacağından, örgüt içi iletişimin sağlanmasına yönelik çabalar, aynı zamanda katılımın sağlanmasına yönelik çabalar olarak da değerlendirilebilir. Yönetime katılma, bireysel ve örgütsel amaçların dengelenmesinde de önemli bir rol oynamaktadır.
3. Örgütsel amaçların, politikaların ve stratejilerin belirlenmesi: Örgütler sosyal sistemler olmaları nedeniyle, var olmak, verimli olmak, etkili olmak, topluma hizmet etmek gibi amaçlara sahiptirler. Bu genel amaçların yanı sıra örgütler, yapılarına, hacimlerine ve varoluş felsefelerine bağlı olarak özel amaçlar üretirler. Örgütlerin edindikleri bu özel amaçların gerçekleştirebilmesi için, bu sürecin nasıl yönetileceğine ve karşılaşılan sorunların ele alınışında ve çözümünde hareket tarzlarının ne olacağına ilişkin yönetimsel politika ve stratejilerin belirlenmesi gerekmektedir.
4. Örgütsel sosyalizasyon: Örgütsel sosyalizasyon, kuralları öğrenmede, telkin edilme ve eğitime; bir örgütte ya da bazı alt birimlerinde nelerin önemli olduğu-

nu öğrenme sürecidir. Örgütsel sosyalizasyonun temel amacı, kişiyi örgütün etkili bir üyesi durumuna getirmektir. Bu süreç, temelde değişim ve öğrenmeyi içerir; ancak her çeşit öğrenmeyi kapsamaz.

5. Hizmet içi eğitim çalışmalarının planlanması: Örgütlerin içinde yer aldıkları çevrenin beklentileri yanıt verebilmek için çevrenin sahip olduğu dinamik, değişken yapıya kendilerini uyarlamaları gerekmektedir. Bu bağlamda örgüt üyelerinin örgütte yüklendikleri ya da ileride yüklenebilecekleri görevleri daha etkili ve başarılı bir şekilde yapabilmeleri için, onların olaylara bakış açılarını genişletecek, rasyonel karar alma becerilerini artıracak, davranış tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişimler yaratacak hizmet içi eğitimsel etkinliklerin planlanması önem taşımaktadır.

6. Örgütsel iletişimin ikinci boyutu örgüt dışı iletişim olarak adlandırılmaktadır. Örgütün dış çevresi, o örgütün varlığının (ve yok oluşunun) koşullarını beraberinde getiren diğer örgütlü yapılardır. Dış çevre devlet kurumlarından o örgütle geçici veya sürekli bağı olan bireye kadar çeşitlenir. Bir örgütün ve örgütü oluşturan bireylerin başkalarıyla olan ilişkilerinden oluşan örgüt dışı iletişim, örgütsel yapının özelliklerine göre belirlenen kurumsal amaçlar ve kurulan birliğin karakterine bağlı olarak değişmektedir (Erdoğan 2005: 273). Bu bağlamda dernekler, vakıflar ve sendikalar gibi sivil toplum örgütlerindeki örgüt dışı iletişim çalışmalarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Biber 2006: 78):

1. Örgüt kamularının belirlenmesi: Örgüt kamularına yönelik çalışmalar planlayıp uygulamaya geçirebilmek için, öncelikle örgütün çalışmalarından kimlerin, hangi grupların, hangi kurumların etkilendiğini veya örgütü kimlerin etkilediğini, anlamak gerekmektedir.

2. Örgüt çevresindeki talep ve beklentilerin öğrenilmesi: Bazı toplumsal talep ve beklentilerin yerine getirilmesi amacıyla kurulmuş olan örgütlerin, bu doğrultuda kendisinden neler beklenildiğini, çözümüne katkıda bulunabilecekleri toplumsal sorunların neler olduğunu düzenli çevre analizleri yoluyla tam olarak belirlemesi gereklidir.

3. Talep ve beklentilerin ilgili yerlere iletilmesi: Kendi uğraş alanlarıyla ilgili toplumsal talepleri, beklentileri belirleyen örgütler, bunları ilgili yerlere ileterek yönetsel politikalara, kararlara veya yasalara yansımaları sağlamalıdır.

4. Toplumsal değişimin izlenmesi: Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve bilgi kaynaklarının gelişip yaygınlaşması örgütsel çevrenin hızla değişmesine yol açmaktadır. Örgütlerin değişen çevreye uyum sağlayabilmesi için çevreyle örgüt arasında iletişim kanallarının oluşturulması ve çevrede medyadan gelen değişimin izlenmesi gerekmektedir.

5. Örgütü tanıtmaya yönelik çalışmalar: Bir örgütün tüm yönleriyle ve gerçekleriyle örgüt kamularına anlatılması, örgütün yapı ve amaçlarına ilişkin bilgi verilmesine yönelik etkinlikleri içermektedir.

6. Basınla ilişkilerin geliştirilmesi: Gerçekleştirilen çalışmaların geniş kitlelere ulaştırılması, bu çalışmaların amacı, kapsamı hakkında bilgi verilmesi ve kamuoyunun desteğinin elde edilmesi açısından görsel ve yazılı basının desteğine gereksinim vardır. Bu nedenle örgütler yerel ve ulusal basınla iyi ilişkiler kurabilmeli ve sürdürebilmelidir.

7. Yasama organının üyeleriyle ilişkilerin güçlendirilmesi: Örgütlerin kendi amaç ve işlevleriyle ilgili düzenlemelere ilişkin olarak siyasal karar alma süreçlerini etkilemek için yürüttükleri lobicilik faaliyetlerini içermektedir.

8. Olumlu bir örgüt imajının oluşturulması: Örgütsel imaj, örgüte yönelik tutum ve davranışların oluşumunda temel belirleyicilerden birisidir. Ürün, örgütsel görünüm, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel iletişim gibi unsurların bir araya gelmesiyle oluşmaktadır.

9. Mali kaynakların sağlanması: Sendikalar, diğer sivil toplum örgütleri gibi gereksinim duydukları mali kaynağı esas olarak üye aidatlarından ve bağışlardan sağlamaktadır. Üye aidatların düzenli bir şekilde ödenmesi ve mali açıdan güçlü firmaların bağış yapmalarının sağlanması için gerçekleştirilen çalışmaları kapsamaktadır.

10. Nitelikli insan kaynağının sağlanması: İnsan kaynağı, örgütlerin gereksinim duydukları en temel kaynaktır. Sendikalardaki insan kaynağını gönüllü çalışanlar ve profesyoneller oluşturmaktadır. Örgütün bilinirliğini, tanınırlığını, güvenilirliğini artıracak çalışmalar yoluyla, nitelikli insan kaynağının örgüte yönelmesi sağlanmaktadır.

Yapılan araştırmalar günümüzde örgütlerin açık sistemler olarak yapılanmalarının varlıklarını koruyup sürdürebilmeleri açısından önem taşıdığını çevrelerine kapalı sistemlerin devamlılıklarını sağlayamadıklarını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla örgütlerin iç çevreleriyle olduğu kadar dış çevreleriyle de iletişim ve etkileşim içinde olmaları bir gereklilik olarak görülmektedir. Araştırmamıza konu olan sendikal örgütlerin yapılarına, amaçlarına ve diğer etkenlere bağlı olarak örgüt içi ve örgüt dışı iletişim faaliyetler çeşitli biçimlerde gerçekleşmekte ve birbirinden farklılık göstermektedir. Ancak örgütsel iletişim faaliyetlerinin toplamda örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik tek bir amaca hizmet ettiğini söylemek mümkündür.

### 3. SENDİKALARDA YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN KULLANIMI

Teknolojik gelişmeler, tüm toplumu içine alan bir değişime neden olmaktadır. Örgütler de bu değişimden tıpkı bireyler gibi etkilenmektedir (Kaya Bensghir ve Lelebici 2001: 29). İletişim teknolojilerindeki en önemli gelişmeler radyo, televizyon ve telefonla yaşanmıştır. İkinci büyük aşama ise, bilgisayarın geniş kitlelerce kullanılması ve internetin yaygınlaşmasıyla kaydedilmiş ve yeni iletişim teknolojileri örgütsel iletişimde önemli fonksiyonlar üstlenmiştir (Dündar ve Özel 2012: 109). Çoğunlukla bilgisayar ve internet temelli yeni uygulamaların hızla kabul görüp toplumun geneline yayılmış olması ve toplumun örgütlere karşı talep ve beklentilerin bu yönde oluşması örgütleri, teknolojik değişimlere uyum sağlamak başka bir ifadeyle teknolojik gelişmelerin ürünü olan bilgi ve iletişim araçlarından etkin bir şekilde yararlanmak zorunda bırakmıştır. Hantal, bürokratik ve otoriter yapısı nedeniyle sıklıkla eleştirilen işçi sendikaları da günümüzde artık yeni iletişim teknolojilerini kullanan örgütler arasında yer almaktadır. Etkileşime, diyaloga, bilgi paylaşımına ve şeffaflığa açık bir iletişime olanak sağlaması ve örgütleri bu yönde teşvik etmesi nedeniyle yeni iletişim teknolojileri sendikal örgütlerin yapılarında önemli değişikliklere yol açmıştır.

Şenkal (2003: 30), teknolojik gelişmeler ve sendikalar arasındaki ilişkiyi, sanayide teknolojinin kullanım yoğunluğunun arttığı dönem olarak bilinen 19.yüzyılın ilk çeyreğine kadar dayandırmakta ancak teknolojik değişimin üretimle birlikte çalışma tarzını ve çalışma ilişkilerini değiştirmesinden dolayı sendikaların teknolojiye karşı bakış açılarının uzun yıllar boyunca olumsuz olduğunu, sendikaların teknoloji karşıtı tavırlarının meydana gelen gelişmelere bağlı olarak 1980'li yıllardan sonra yumuşadığını ve teknolojik gelişmeye uyum sağlama sürecine girdiklerini belirtmektedir. İlk olarak 1981 yılında Kanada'da British Columbia Öğretmenler Federasyonu (BCTF)'dan Larry Kuehn ve Arnie Myers modem ve yazıcısı olan taşınabilir bir bilgisayarı sendikanın hizmetine sunmuş ve hızlı bir şekilde ilk işçi ağını oluşturmuşlardır. 80'lerin ortasında Kanada Kamu Çalışanları Sendikası (CUPE)'ndan Marc Belanger ülke çapında paket anahtarlamalı ilk veri ağını kurmayı başarmış ve kısa bir süre içinde sendikanın yüzlerce üyesi Solinet olarak adlandırılan bu ağ sayesinde İngilizce ve Fransızca olmak üzere iki dilde çalışan konferans sistemini kullanmaya başlamışlardır. Bir süre sonra telefon ve fakstan daha ucuz bir iletişim arayışı içinde olan Uluslararası İşçi Sendikaları Sekreteryası (ITS), Geonet olarak adlandırılan Alman tabanlı bir ağ üzerinden e-posta alışverişine ve hatta çevrimiçi haber bülteni panoları hazırlama başlamıştır. Hemen akabinde Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (ICEM) ve Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu bilgisayar üzerinden küresel çapta ilk iletişim ağının öncülüğünü yapmışlardır. 1992 yılında İngiltere Manchester'da sendikalarda iletişim teknolojileriyle ilgili uluslararası bir konferans yapılmış, bir süre sonra da bu yeni gelişmelerle ilgili olarak sendikalar bünyesinde eğitimler verilmeye başlanmıştır (Lee 2000: 58).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki bu gelişmeler işçi sendikaları gibi geleneksel temsil örgütlerinin rolü ve işleviyle ilgili süregelen tartışmalarda yeni bir döngünün oluşmasına yol açmış, üye sayısının ve politik nüfusunun azalmasının yanında vatandaşlar açısından onları temsil etme ya da katılımlarını sağlayan bir kanal olma işlevinde de önemli bir düşüş yaşandığı yönünde eleştirilen sendikaların yeni bilgi ve iletişim teknolojilerine uyumu hakkında birbirine karşıt görüşler ortaya atılmıştır. Bu görüşlerden bazıları özellikle internet kullanımındaki artışın; sorun grupları, protesto ağları ya da bireysel katılım biçimlerinin lehine olduğu ve sendikalar gibi geleneksel temsil örgütlerinin rolünü zayıflattığı yönündedir. Öte yandan sendika uygulamalarının canlanması ve modernize olmasını sağlayan bilgi ve iletişim teknolojileriyle ilişkili e-sendikacılık, sanal sendikacılık ya da siber sendikacılık kavramları da ilgi görmüştür (Ward ve Lusoli 2003: 147). Lee (2000: 60), işçi hareketlerinin canlanmasında ve güçlenmesinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasının özellikle de internetin yaygınlaşmasının üç büyük etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar;

1. İnternet, sendikaları uluslararasılaştırmakta ve klasik işçi sendikası uluslararasııcılığının yeniden doğuşuna yol açmaktadır.
2. İnternet, sendikaları demokratikleştirmekte, adem-i merkezileştirmekte, onları daha şeffaf ve açık hale getirmekte, bürokrasiyi zayıflatmakta ve işçi aktivistler için yeni araçlar sunmaktadır.
3. İnternet, yeni kitlelere ulaşma ve onları örgütlemeye olduğu kadar grev dönemleri gibi ihtiyaç duyulduğunda kamuoyunun desteğinin sağlanmasında da sendikalara yardımcı olarak onları güçlendirmektedir.

Yeni iletişim teknolojileri ile sendikalar arasındaki ilişkiyi inceleyen Yücesan Özdemir (2009: 217-233), (1) daha hızlı, ucuz ve etkin iletişim, bilgi-belge yönetimi, sendika bilgi sistemleri ve yönetim için yeni iletişim teknolojilerinden en üst düzeyde faydalanan *etkin ve verimli sendikacılık yaklaşımı*, (2) eski iletişim biçimlerini tercih eden, yeni iletişim teknolojilerinin olası tehdit ve sakıncalarını sürekli dile getiren ve teknolojiye mesafeli bir tavır alan *muhafazakar sendikacılık yaklaşımı* ve (3) yeni iletişim teknolojileri yoluyla tabanla daha demokratik ilişkiler kurmayı ve küresel sendikal harekete eklenmeyi hedefleyen *kalıtımcı ve mücadeleciler sendikacılık yaklaşımı* olmak üzere Türkiye’de üç farklı sendikacılığın varlığından söz etmektedir. Atabek ve arkadaşları (2011: 2) günümüzde sendikaların, iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin sunduğu imkânlar sayesinde üyelerinin haklarını daha iyi koruyabildiğini, üyeleri ve kamuoyuyla daha etkili bir iletişim kurabildiğini, yeni üyelere ulaşabildiğini, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde daha etkin olabildiğini ve dolayısıyla daha demokratik ve daha katılımcı politikalar üretebildiğini ileri sürerken; Çoban (2009: 108) ise, yeni iletişim teknolojilerinin sınıf mücadelesi bakımından giderek görmezden gelinemeyecek bir önem kazandığını, özellikle genç işçilere ulaşmakta, örgütlemekte ve sendikal mücadelenin par-

çası kılma sürecinde önemli olanaklar sunduğunu, genç işçilerin geleneksel medyalar dışında yeni medyaları kullanma becerisini dikkate almayan sendikal iletişim anlayışının başarısız olacağını vurgulamaktadır.

Sendikalarda en çok yararlanan bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı yeni örgütsel iletişim araçlarını genel olarak aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

**İntranet:** Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sendikalar için dikkat çeken taraflarından birisi, bu teknolojilerin örgüt içi iletişimdeki kullanım potansiyelleridir. Bu bağlamda sendika içi iletişim platformu olarak intranet, üyeler arası ve kurullar arası iletişimi hızlı, etkin ve güçlü kılabilmek potansiyeli bakımından yeni olanaklar sunmaktadır (Atabek ve ark. 2011: 7). Intranet sayesinde sendika çalışanları, örgütle ilgili tüm bilgilere en kısa sürede ulaşabilmekte ve herhangi bir hiyerarşik sistem olmaksızın, isteklerini birbirlerine kurum içi e-mail sistemi ile iletebilmektedir. Ayrıca kâğıdın ve nakliyenin daha az kullanılmasıyla büyük ölçüde masraflar düşmektedir (MEGEP 2007: 21).

**Sendika web sitesi:** Örgüt ve personelle ilgili bilgileri, örgüt politikasıyla ilgili belgeleri ve düzenli haber bültenlerini içeren web siteleri, idari açıdan bilgi depoları olarak kullanılma potansiyeline sahiptir. Bu da, telefon ya da posta yoluyla iletilen taleplerin yanıtlanması yönünde sendika personeli üzerinde oluşan baskıları azaltarak zamanın daha verimli ve kazançlı kullanılmasını sağlamaktadır (Ward ve Lusoli 2003: 153). Ayrıca sendikalar, web siteleri yoluyla bütün dünya üzerinde milyonlarca insana çok kısa sürede ulaşmakta ve büyük bir taraftar kitlesi toplayabilmektedirler. Bu durum sendikaların amaçlarına daha çabuk ulaşmalarını sağlamaktadır (Şenkal 2003: 30).

**Sendika blog sayfası:** Blogların kullanımı, örgüt ve kamuları arasında ilişkilerin başlaması ve geliştirilmesi yönünde diyalogun sağlanmasında ve geribildirim alınmasında yarar sağlaması bakımından önerilmektedir (Yang ve Lim 2009: 342). Sendikalar açısından bir blog; sendikanın, sendika üyelerinin ya da kampanyanın hikayesini geçerli ve güvenilir bir yolla anlatma olanağı sunmaktadır. Ayrıca informal, asimetrik ve asenkron yapısı dolayısıyla blog sayfaları, sendikaların temsil etmek istedikleri ya da katılımlarını bekledikleri çalışanlara ulaşmasında ve sendika faaliyetleri, kampanyaları, hizmetleri ve başarıları hakkında onların kafasında bir resim oluşmasında avantaj sağlamaktadır (White 2013).

**Elektronik postalar:** Kısaca e-mail olarak bilinen elektronik postalar, sendikayla üyeleri arasında, üyelerin kendi arasında, sendika genel merkeziyle şubeleri ve sendikayla basın arasındaki iletişimi kolaylaştırırken bilgi akışını da hızlandırmaktadır. Ayrıca, e-postalar, sendikalarda daha önce sıklıkla kullanılan posta, telefon ve faks cihazlarıyla mukayese edildiğinde- işçilik açısından kolaylık zaman ve bütçe açısından ise tasarruf sağlamaktadır.

**Anlık ileti programları:** Outlook, MSN messenger, Yahoo messenger, Gmail talk vb. anlık ileti programları, birbirine bağlı bilgisayarlar yardımıyla kullanıcıların önceleri karşılıklı mesaj iletimi ile toplantılar yapmasını sağlamış, ardından eş-zamanlı olarak ses ve görüntü iletim sistemleri geliştirilmiştir (Göral 2006: 137). Anlık ileti programları kullanım açısından e-posta, telefon ya da cep telefonu mesajlarına göre özellikle örgüt içinde daha pratik, daha hızlı ve daha işlevsel bir iletişime olanak sağlamaktadır.

**Cep telefonları:** Bilgisayarlardan sonra iletişim teknolojileri içinde en fazla gelişme gösteren gelen cep telefonu teknolojisi, ilk başlarda sadece mobil olma ve iletişimi yaşamın her alanına her saniye taşıyabilmesi özelliği ile ön plana çıkarırken, günümüzde bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle birçok farklı özelliğiyle dikkat çekmeye başlamıştır. Özellikle yeni kuşak cep telefonları, internete bağlanma ve mobil veri aktarımının yanı sıra bilgisayar, mp3 dinleme, video kamera kaydı, fotoğraf makinası vb. multimedya olanaklarına da imkân sağlamaktadır (Karaarslan ve Budak 2012: 4549). Tüm bu özellikleri cep telefonlarının özellikle sendikalar gibi eylem örgütleri açısından önemini tartışılmaz kılmaktadır.

**Telekonferanslar:** Telekonferans (video konferans ve audio konferans) sistemleri, halkla ilişkiler uzmanının hem örgüt içi iletişimi hem de örgütün çevresindeki kamularla iletişimini kolaylaştıracak olan yöntemlerden birisidir. 1960'larda ortaya çıkan ancak maliyetin çok yüksek olması ve potansiyel kullanıcıların başarısızlığı yüzünden yaygınlaşamayan sistem, 1990'larda dijital network hatları hizmetlerinin, sinyal aktarım oranının ve görüntü kalitesinin artması nedeniyle büyük gelişme göstermiştir. Yolculuk maliyetlerini azaltan, zaman ve enerji tasarrufu sağlayan telekonferans sistemleri günümüzde örgütsel iletişimin vazgeçilmez bir unsuru olarak değerlendirilmektedir (Yıldırım Becerikli 2014).

**Sosyal ağ ve paylaşım siteleri:** Genel olarak sosyal medyayı, tek taraflı iletişimin yerini karşılıklı etkileşime bıraktığı, internet bağlantısı olan ya da olmayan tüm kurum, kişi ya da grupların, zaman ve mekân kısıtlaması olmaksızın, her türlü haber, bilgi ya da farklı içerikleri paylaşmasına olanak tanıyan, her anlamda çoklu bir iletişim ortamı olarak tanımlamak mümkündür (Sezer ve Yılmaz Sert 2013: 143-160). Kendinde barındırdığı tüm bu özellikleri nedeniyle yeni iletişim olanaklarının en günceli ve en etkili olarak görülen sosyal medya, dünyada bazı sendikalar tarafından farklı, yenilikçi ve deneysel şekillerde kullanılmaktadır. Bu, sosyal medyanın bireylerin yaşamında olduğu gibi sendikaların da gündelik kullanımının bir parçası haline gelmekte olduğunu göstermektedir (Arslan, 2014: 1).

## 4. SENDİKALARDA YENİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN ÖRGÜTSEL İLETİŞİME ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, yeni iletişim teknolojilerinin sendikalardaki kullanımı ve örgütsel iletişim faaliyetleri üzerindeki etkisini ortaya koyabilmektir. Bu bağlamda araştırmanın hipotezine göre: “Yeni iletişim teknolojileri, sendikalardaki örgütsel iletişim faaliyetlerini olumlu yönde etkilemektedir”.

Amaca yönelik veri toplama aracı olarak; alandaki farklı çalışmalar incelenerek ve Biber (2006: 66-78)'in sivil toplum kuruluşlarında örgütsel iletişim faaliyetleriyle ilgili ifadelerinden yararlanılarak, sendikalardaki örgütsel iletişim faaliyetlerinde yeni iletişim teknolojilerinin etkisini ölçmeye yönelik üç bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. www.surveey.com sitesi üzerinden çevrimiçi olarak 25 Ağustos - 25 Eylül 2014 tarihleri arasında uygulanan ankette ilk bölüm, demografik verilere ilişkindir. Bunlar; cinsiyet, yaş, kaç yıldır sendikada görev yaptığı ve sendikanın hangi konfederasyona bağlı olduğuyla ilgilidir. İkinci bölüm, sendikaların örgütsel iletişim faaliyetlerinde yeni iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlardan yeteri kadar yararlanılıp yararlanılmadığını ve belirlenen yeni iletişim araçlarının kullanım yoğunluğunu ölçmeye yöneliktir. Son bölümde ise, yeni iletişim teknolojilerin sendikalardaki örgütsel iletişime etkisiyle ilgili, 5'li Likert ölçeğine (hiç katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, tamamen katılıyorum) uygun olarak hazırlanmış 15 ifade bulunmaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS (versiyon 22) programında değerlendirilmiş ve araştırmanın hipotezini test etmeye yönelik betimleyici istatistikler kullanılmıştır.

### 4.2. Araştırmanın Örneklemi

Bu araştırmanın örneklemini Türkiye'nin üç büyük işçi sendikası konfederasyonu olan; Türk-İş, Disk ve Hak-İş oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan anket formu, bu üç konfederasyonun bölge ve il temsilcilikleriyle bu konfederasyonlara bağlı sendikaların genel merkezlerinin e-posta adreslerine gönderilmiştir. E-posta adreslerine web siteleri üzerinden ulaşılmıştır.

*Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş):* Türkiye'nin ilk büyük işçi konfederasyonu olan Türk-İş, 1952 yılında kurulmuştur. 6-7 Eylül 1955 günü meydana gelen olaylarla nedeniyle faaliyetleri durdurulmuş ve bazı yöneticiler tutuklanmıştır. 1957 yılından sonra ise, çalışmalarını aralıksız sürdürmeye devam etmiştir. Eylül 1980'de, diğer konfederasyonların faaliyetleri durdurulduğu halde bu dönemde faaliyet gösteren tek işçi sendikaları konfederasyonu olan Türk-İş'in, 35 üye sendikası bulunmaktadır (<http://www.turkis.org.tr/dosya/X7MpV4OY8jLz.pdf>).



**Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Disk):** Türk-İş'ten ayrılan bir grup sendika, 13 Şubat 1967'de Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmuştur. Partilerüstü bir sendikal anlayışı benimseyen Türk-İş kamu kesiminde, DİSK ise daha çok özel kesimde örgütlenmiştir. 12 Eylül sonrası kapatılan DİSK, 1992 yılında faaliyetine bıraktığı yerden yeniden başlamıştır. 21 üye sendikası bulunmaktadır (<http://www.milliyet.com.tr/1997/08/01/ekonomi/yasami.html>).

**Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş):** Türkiye'nin ikinci büyük işçi konfederasyonu olan Hak-İş, 22 Ekim 1976 tarihinde Ankara'da kurulmuştur. Tarihsel gelişimi açısından; (1) ilk dört yılı (1976-1980) kuruluş, (2) sonraki dört yılı (1980-1984) yasaklı dönem, (3) 1984'ten günümüze kadar ise açılma, gelişme ve etkin faaliyet yılları olmak üzere üç ayrı aşamada ele alınmaktadır. 18 üye sendikası bulunmaktadır ([http://hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=188&Itemid=92](http://hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=188&Itemid=92)).

### 4.3. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

#### 4.3.1. Demografik Özellikler

**Tablo 1. Cinsiyet**

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Geçerli	Kadın	12	15,2	15,2	15,2
	Erkek	67	84,8	84,8	100,0
	Toplam	79	100,0	100,0	

Tablo 1'e göre, sendikalarda yeni iletişim teknolojilerinin örgütsel iletişime etkilerini ölçülemeye yönelik bu araştırmaya toplamda 79 kişi katılım sağlamıştır. Katılanların % 15,2'i (12) kadın, % 84,8'i (67) erkektir.

**Tablo 2. Yaş**

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Geçerli	25-30	12	15,2	15,2	15,2
	31-35	13	16,5	16,5	31,6
	36-40	10	12,7	12,7	44,3
	41-45	24	30,4	30,4	74,7
	46-50	14	17,7	17,7	92,4
	51 yaş ve üstü	6	7,6	7,6	100,0
	Toplam	79	100,0	100,0	

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılanların % 15,2 (12)'si 25-30 yaş aralığında, % 16,5 (13)'i 31-35 yaş aralığında, % 12,7 (10)'si 36-40 yaş aralığında, % 30,4 (24)'ü 41-45 yaş aralığında, % 17,7 (14)'si 46-50 yaş aralığında ve % 7,6 (6)'sı ise 51 yaş ve üstünde yer almaktadır. Bu durumda en çok katılım 41-45 yaş aralığında olmuştur.

**Tablo 3. Sendikadaki Görev Yılı**

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Geçerli	4 yıl ve altı	23	29,1	29,1	29,1
	5-10 yıl	32	40,5	40,5	69,6
	11-15 yıl	8	10,1	10,1	79,7
	16-20 yıl	8	10,1	10,1	89,9
	21 yıl ve üstü	8	10,1	10,1	100,0
	<b>Toplam</b>	79	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların kaç yıldır sendikada görev yaptıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtı göre; % 29,1 (23)'i 4 yıl ve altı, % 40,5 (32)'i 5-10 yıl, % 10,1 (8)'i 11-15 yıl, % 10,1 (8)'i 16-20 yıl ve % 10,1 (8)'i ise 21 yıl ve üstü süredir sendika bünyesinde görev yaptıklarını belirtmiştir. Bu durumda en çok katılım sendikada 5-10 yıl arasında görev yapan kişiler tarafından sağlanmıştır.

**Tablo 4. Bağlı Olunan Konfederasyon**

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Geçerli	Türk-İş	24	30,4	30,4	30,4
	Hak-İş	43	54,4	54,4	84,8
	Disk	12	15,2	15,2	100,0
	<b>Toplam</b>	79	100,0	100,0	

Araştırmaya katılanların görev yaptıkları sendikanın bağlı olduğu konfederasyonlar sırasıyla; % 54,4 (43) oranla Hak-İş, % 30,4 (24) oranla Türk-İş ve % 15,2 (12) oranla Disk'tir.

#### 4.3.2. Sendikaların Örgütsel İletişim Faaliyetlerinde Yeni İletişim Teknolojilerini Kullanımı

**Tablo 5. Yeni İletişim Teknolojilerinin Örgütsel İletişimde Kullanımı**

		Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamlı Yüzde
Geçerli	Evet düşünüyorum	50	63,3	63,3	63,3
	Emin değilim	12	15,2	15,2	78,5
	Hayır düşünmüyorum	17	21,5	21,5	100,0
	<b>Toplam</b>	79	100,0	100,0	

“Sendikanızın örgütsel iletişim faaliyetlerinde yeni iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlardan yeteri kadar yararlandığınızı düşünüyor musunuz?” sorusuna genel olarak araştırmaya katılanların % 63’3 (50)’ü “Evet düşünüyorum”, % 15,2 (12)’si “Emin değilim”, ve % 21,5 (17)’i “Hayır düşünmüyorum” cevabını vermiştir.

**Tablo 6.** Örgütsel İletişimde En Çok Yararlanılan Yeni İletişim Araçları

		İntranet	Sendika web sitesi	Sendika blog sayfası	E-postalar	Cep telefonu mesajları	Anlık mesajlaşma programları	Telekonferanslar	Sosyal medya
N	Geçerli	79	79	79	79	79	79	79	79
	Kayıp	0	0	0	0	0	0	0	0
Ortalama		7,00	8,68	5,28	8,46	8,51	6,75	4,05	8,13
Standart sapma		3,385	1,984	3,869	2,551	2,684	3,334	3,214	2,724
Toplam		553	686	417	668	672	533	320	642

Katılımcılardan görev yaptıkları sendikanın örgütsel iletişim faaliyetlerinde yukarıda belirtilen yeni iletişim araçlarını kullanım yoğunluğuna göre 1’den 10’a kadar puanlandırmaları istenmiştir (1=En düşük / 10=En yüksek). Buna göre; sendika web sitesinin kullanımı sırasıyla; 8,68 puan, cep telefonu mesajlarının kullanımı; 8,51 puan, e-postaların kullanımı; 8,46 puan, sosyal medyanın kullanımı; 8,13 puan, intranet kullanımı 7 puan, anlık mesajlaşma programlarının kullanımı; 6,75 puan, sendika blog sayfalarının kullanımı; 5,28 puan ve telekonferansların kullanımı; 4,05 puan olarak belirlenmiştir.

#### 4.3.3. Yeni İletişim Teknolojilerinin Sendikalardaki Örgütsel İletişime Etkisi

Yeni iletişim teknolojilerinin sendikalardaki örgütsel iletişime etkisiyle ilgili ölçeğin iç tutarlılığı hesaplandığında Cronbach Alpha değeri 0,939 olarak genel güvenilirlik düzeyi oldukça yüksek bulunmuştur. Örneklem büyüklüğünün uygunluğu için yapılan Keiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,833 olarak bulunmuştur. Barlett değerinin ise, 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı, % 74 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 7.** Yeni İletişim Teknolojilerinin Örgüt İçi İletişime Etkisi

	N	En düşük	En yüksek	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Örgüt içi iletişimi geliştirmiştir.	79	2	5	343	4,34	,861
Yönetmel katılımı artırmıştır.	79	2	5	307	3,89	,832
Örgütsel amaçların, politikaların ve stratejilerin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır.	79	2	5	315	3,99	,899
Örgütsel sosyalizasyon sürecini hızlandırmıştır.	79	2	5	320	4,05	,846
Hizmet içi eğitim çalışmalarını artırmıştır.	79	2	5	302	3,82	1,035

Araştırmanın bu bölümünde yeni iletişim teknolojilerin sendikalardaki örgüt içi iletişime etkisiyle ilgili “Örgüt içi iletişimi geliştirmiştir” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 7,6 (6)’sı “Katılmıyorum”, % 2,5 (2)’i “Kararsızım”, % 38,0 (30)’ı “Katılıyorum” ve % 51,9 (41)’u “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlamıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması, en yüksek katılım oranıyla, 4,34’ dır.

“Yönetmel katılımı artırmıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 7,6 (6)’sı “Katılmıyorum”, % 17,7 (14)’si “Kararsızım”, % 53,2 (42)’si “Katılıyorum” ve % 21,5 (17)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlamıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 3,89’ dur.

“Örgütsel amaçların, politikaların ve stratejilerin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 10,1 (8)’i “Katılmıyorum”, % 10,1 (8)’i “Kararsızım”, % 50,6 (40)’sı “Katılıyorum” ve % 29,1 (23)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlamıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 3,99’ dur.

“Örgütsel sosyalizasyon sürecini hızlandırmıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 10,1 (8)’i “Katılmıyorum”, % 2,5 (2)’i “Kararsızım”, % 59,5 (47)’i “Katılıyorum” ve % 27,8 (22)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlamıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 4,05’ dir.

“Hizmet içi eğitim çalışmalarını artırmıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 15,2 (12)’si “Katılmıyorum”, % 17,7 (14)’si “Kararsızım”, % 36,7 (29)’i “Katılıyorum” ve % 30,4 (24)’ü “Tamamen katılıyorum” ola-

rak yanıtlamıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması, en düşük katılım oranıyla, 3,82'dir.

Ayrıca yeni iletişim teknolojilerin örgüt içi iletişime etkisiyle ilgili verilen cevapların genel ortalaması ise, yine 5 üzerinden ortalama 4,0177 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 8.** Yeni İletişim Teknolojilerinin Örgüt Dışı İletişime Etkisi

	N	En düşük	En yüksek	Toplam	Ortalama	Standart Sapma
Örgütün faaliyetlerini etkileyen ve bu faaliyetlerden etkilenen kamuların belirlenmesini kolaylaştırmıştır.	79	2	5	315	3,99	,954
Örgüt çevresindeki talep ve beklentilerin öğrenilmesini kolaylaştırmıştır.	79	2	5	334	4,23	,784
Talep ve beklentilerin ilgili yerlere iletilmesi kolaylaştırmış ve hızlandırmıştır.	79	2	5	340	4,30	,686
Toplumsal değişimin daha yakından izlenmesini sağlamıştır.	79	2	5	332	4,20	,822
Örgütü tanıtmaya yönelik çalışmaların etkinliğini artırmıştır.	79	3	5	355	4,49	,596
Basınla ilişkileri geliştirmiştir.	79	2	5	338	4,28	,715
Yasama organının üyeleriyle ilişkileri güçlendirmiştir.	79	2	5	284	3,59	1,044
Olumlu bir örgüt imajının oluşturulmasını kolaylaştırmıştır.	79	2	5	333	4,22	,728
Mali kaynaklarda artış sağlamıştır.	79	1	5	247	3,13	1,295
Nitelikli insan kaynağının örgüte yönelmesini sağlamıştır.	79	1	5	284	3,59	1,127

Yeni iletişim teknolojilerin sendikalardaki örgüt dışı iletişime etkisiyle ilgili "Örgütün faaliyetlerini etkileyen ve bu faaliyetlerden etkilenen kamuların belirlen-

mesini kolaylaştırmıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 10,1 (8)’i “Katılmıyorum”, % 15,2 (12)’si “Kararsızım”, % 40,5 (32)’i “Katılıyorum” ve % 34,2 (27)’si “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlanmıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 3,99’ dur.

“Örgüt çevresindeki talep ve beklentilerin öğrenilmesini kolaylaştırmıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 3,8 (3)’i “Katılmıyorum”, % 10,1 (8)’i “Kararsızım”, % 45,6 (36)’sı “Katılıyorum” ve % 40,5 (32)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlanmıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 4,23’ tür.

“Talep ve beklentilerin ilgili yerlere iletilmesi kolaylaştırmış ve hızlandırmıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 2,5 (2)’i “Katılmıyorum”, % 5,1 (4)’i “Kararsızım”, % 51,9 (41)’u “Katılıyorum” ve % 40,5 (32)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlanmıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 4,30’ dur.

“Toplumsal değişimin daha yakından izlenmesini sağlamıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 5,1 (4)’i “Katılmıyorum”, % 10,1 (8)’i “Kararsızım”, % 44,3 (35)’ü “Katılıyorum” ve % 40,5 (32)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlanmıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 4,20’ dir.

“Örgütü tanıtmaya yönelik çalışmaların etkinliğini artırmıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 0 (0)’ı “Katılmıyorum”, % 5,1 (4)’i “Kararsızım”, % 40,5 (32)’i “Katılıyorum” ve % 54,4 (43)’ü “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlanmıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması, en yüksek katılım oranıyla, 4,49’ dur.

“Basınla ilişkileri geliştirmiştir” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 2,5 (2)’i “Katılmıyorum”, % 7,6 (6)’sı “Kararsızım”, % 49,4 (39)’ü “Katılıyorum” ve % 40,5 (32)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlanmıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 4,28’ dir.

“Yasama organının üyeleriyle ilişkileri güçlendirmiştir” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 19,0 (15)’i “Katılmıyorum”, % 25,3 (20)’ü “Kararsızım”, % 32,9 (26)’u “Katılıyorum” ve % 22,8 (18)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlanmıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 3,59’ dur.

“Olumlu bir örgüt imajının oluşturulmasını kolaylaştırmıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 0 (0)’ı “Hiç katılmıyorum”, % 2,5 (2)’i “Katılmıyorum”, % 10,1 (8)’i “Kararsızım”, % 50,6 (40)’sı “Katılıyorum” ve % 36,7 (29)’si “Tamamen

katılıyorum” olarak yanıtlamıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 4,22’dir.

“Mali kaynaklarda artış sağlamıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 11,4 (9)’ü “Hiç katılmıyorum”, % 27,8 (22)’i “Katılmıyorum”, % 12,7 (10)’si “Kararsızım”, % 32,9 (26)’u “Katılıyorum” ve % 15,2 (12)’si “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlamıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması, en düşük katılım oranıyla, 3,13’tür.

Nitelikli insan kaynağının örgüte yönelmesini sağlamıştır” ifadesini araştırmaya katılanların % 5,1 (4)’i “Hiç katılmıyorum”, % 12,7 (10)’si “Katılmıyorum”, % 22,8 (18)’i “Kararsızım”, % 36,7 (29)’si “Katılıyorum” ve % 22,8 (18)’i “Tamamen katılıyorum” olarak yanıtlamıştır. Bu ifadeye verilen cevapların 5 üzerinden ortalaması 3,59’dur.

Ayrıca yeni iletişim teknolojilerin örgüt dışı iletişime etkisiyle ilgili verilen cevapların genel ortalaması ise, yine 5 üzerinden ortalama 4,0025 olarak belirlenmiştir.

## SONUÇ

Yeni iletişim teknolojilerinin iletişim alanında sunduğu imkânlar örgütsel iletişim faaliyetlerinde bu teknolojilerin kullanımını kaçınılmaz kılmaktadır. Genel olarak örgütsel iletişim faaliyetlerinin amacı, örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesidir. Yapılan araştırmalar, yeni iletişim teknolojilerinin iç ve dış örgütsel iletişimin etkinliğini artırdığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla yeni iletişim teknolojilerinin örgütsel iletişim faaliyetlerindeki kullanımı, örgütsel amaç ve hedeflerin başarıya ulaşmasında da etkili olmaktadır.

Bu çalışmaya konu olan sendikalar, işçi sınıfının işverene karşı hak ve çıkarlarını korumak amacıyla oluşturdukları örgütlerdir. Bir toplumda demokrasinin sağlanması ve korunması açısından önemli olarak değerlendirilmektedir. Toplumdaki siyasi, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak sendikaların yapısı ve işleyişinde de değişimler görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, sendikalardaki yeni iletişim teknolojilerinin kullanımı ve örgütsel iletişim faaliyetlerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Öncelikle araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkek (%87,8) olması, sendikalara erkek egemen yapısı nedeniyle yöneltilen eleştirileri de destekler niteliktedir. Ayrıca araştırma yöntemi olarak hazırlanan çevrimiçi anket formu belirtilen konfederasyonların ve bu konfederasyonlara bağlı sendikaların web sitelerinde yer alan e-posta adreslerine yollanmıştır. Ancak bazı sendikaların e-posta adreslerine web sitelerinde yer vermediği ya da paylaşılan e-posta adreslerinin etkin olarak kullanılmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu araştırmada amaçlanan oranda çok kişiye ulaşmak mümkün olmamıştır. E-posta adreslerinin eri-

şim kolaylığı sağlamaması sendikaların yeni iletişim teknolojilerine uyumu açısından yetersizlik olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın sonucuna göre, en çok katılım Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı sendikalar tarafından sağlanmıştır. Ayrıca "Sendikanızın örgütsel iletişim faaliyetlerinde yeni iletişim teknolojilerinin sağladığı imkânlardan yeteri kadar yararlandığınızı düşünüyor musunuz?" sorusuna "evet düşünüyorum" olarak olumlu görüş belirten katılımcıların çoğunluğu da yine Hak-İş Konfederasyonu üyesi olarak görülmektedir. Genel anlamda katılımcıların çoğunluğu örgütsel iletişim faaliyetlerinde yeni iletişim teknolojilerinden yararlandığı görüşündedir. En çok kullanılan araç, web siteleri olarak belirtilmiştir. Daha sonra sırasıyla; cep telefonu mesajları, e-postalar, sosyal medya, intranet, anlık mesajlaşma programları, sendika blog sayfası ve en düşük oran olarak telekonferansların kullanımı gelmektedir.

Ayrıca yeni iletişim teknolojilerinin örgütsel iletişim faaliyetlerine etkisiyle ilgili üçüncü bölümde yer alan ifadeler katılım oranı hem örgüt içi iletişim hem örgüt dışı iletişim açısından oldukça yüksektir. Örgüt içi iletişim açısından en yüksek katılımının 4,34 oranla "Örgüt içi iletişimi geliştirmiştir"; en düşük katılımın ise, 3,82 oranla "Hizmet içi eğitim çalışmalarını hızlandırmıştır" ifadesine olduğu görülmektedir. Dolayısıyla yeni iletişim teknolojilerinin sendikaların hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kullanılmasının katılımcılar tarafından nispeten daha yetersiz bulunduğu söylenebilir. Örgüt dışı iletişim açısından, en yüksek katılımının 4,49 oranla "Örgütü tanıtmaya yönelik çalışmaların etkinliğini artırmıştır"; en düşük katılımın ise, 3,13 oranla "Mali kaynaklarda artış sağlamıştır" ifadesine olduğu görülmektedir. Bu da katılımcıların örgüt dışı iletişim faaliyetlerinde yeni iletişim teknolojilerinin kullanımının mali kaynaklarda yeterli artışı nispeten sağlamadığı görüşünde olduklarını ortaya koymaktadır. Fakat genel anlamda değerlendirildiğinde, ilgili ölçekteki maddelerin genel ortalamasının 5 üzerinden 4,0076 olması, araştırmaya katılanların yeni iletişim teknolojilerinin örgütsel iletişime etkisiyle ilgili görüşlerinin olumlu yönde olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak yapılan araştırmadan elde edilen veriler değerlendirildiğinde sendikalarda, yeni iletişim teknolojilerine uyumun büyük oranda sağlandığını, yeni iletişim araçlarının örgütsel iletişim faaliyetlerinde yaygın olarak kullanıldığını ve bu araçların örgütsel iletişime olumlu yönde katkı sağladığını söylemek mümkündür.

#### KAYNAKÇA

Arslan G (2014) Sendikaların Sosyal Medya Kullanımları: Türkiye, ABD ve Britanya İşçi Konfederasyonlarının Sosyal Medya Kullanım Analizi, [http://laborcomm.org/wp-content/uploads/2014/05/pdf/gokce\\_arslan.pdf](http://laborcomm.org/wp-content/uploads/2014/05/pdf/gokce_arslan.pdf), erişim tarihi: 11 Kasım 2014.



- Aksoy N (2008) Sivil Toplum ve Baskı Grupları, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Altan Ö Z (2006) Sosyal Politika, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Atabek N (2000) Siyasi Partilerde Örgütsel İletişim: Bazı Siyasi Partilerin Eskişehir İl Kongre Delegeleri Üzerine Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1214, Eskişehir.
- Atabek Ü, Yücesan Özdemir G ve Yüce E (2011) Siberuzayda Sendikalar: Yeni Olanaklar, Yeni Sorunlar. XI. "Türkiye'de İnternet" Konferansı, 21-26 Aralık 2006 TOBB Ekonomik ve Teknoloji Üniversitesi, Ankara, <http://inet-tr.org.tr/inetconf11/>, erişim tarihi: 2 Eylül 2014.
- Biber A (2006) Sivil Toplum Örgütlerinde Halkla İlişkiler, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Blanchflower D G and Bryson A (2007) The Wage Impact of Trade Unions in the UK Public and Private Sectors, IZA Discussion Papers, No.3055, 1-23, <http://www.econstor.eu/bitstream/10419/34480/1/548147272.pdf>, erişim tarihi: 18 Nisan 2014.
- Clarke S (2005) Post-socialist trade unions: China and Russia, Industrial Relations Journal, 36 (1), 2-18.
- Çoban B (2009) Küreselleşme, Sendikalar ve İletişim, Toplum ve Demokrasi, 3 (5), 91-110.
- Daniels T D and Spiker B K (1991) Perspectives on Organizational Communication, 2.Edition, Wm. C. Brown Publishers, USA.
- Diñer Ö ve Fidan Y (2010) İşletme Yönetimine Giriş, 8. bsm, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Dündar İ P ve Özel E K (2012) Kurum İçi İletişimin Kaliteye Olan Etkisi: Yeni İletişim Teknolojilerinin Kurum İçi İletişimin Kalitesine Olan Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3(6), 104-129.
- Erdoğan İ (2005) İletişimi Anlamak, Geliştirilmiş 2. Basım, Erk Yayınları, Ankara.
- Ergün M (2012) 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Forsell J (1996) Sendikal Demokrasi, Rıdvan Korkut (çev) Eğitici Eğitimi Projesi" dahilinde İsveç Öğretmenler Sendikası ile ortaklaşa düzenlenen seminerlerde Jan Forsell'in yaptığı konuşmalar, Mersin, [http://www.egitimsen.org.tr/ekler/8cc69239ffb1a57\\_ek.pdf](http://www.egitimsen.org.tr/ekler/8cc69239ffb1a57_ek.pdf), erişim tarihi: 5 Ağustos 2014.
- Genç N (2004) Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Göral R (2006) Büro Yönetimi, Nobel Yayıncılık, Ankara.

- Güllüoğlu Ö (2011) Örgütsel İletişim, Eğitim Akademi Yayınları, Konya.
- Gürüz D ve Gürel E (2009) Yönetim ve Organizasyon, 2.Baskı. Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Kalkandelen H A (1968) Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık, Şenyuva Matbaası, Ankara.
- Karaaslan İ A ve Budak L (2012) Üniversite Öğrencilerinin Cep Telefonu Özelliklerini Kullanımlarının ve Gündelik İletişimlerine Etkisinin Araştırılması, Journal of Yaşar University, 26(7), 4525-4548.
- Kaya Bensghir T ve Lelebici D N (2001) Teknolojik Gelişmelerin Örgütler ve Örgütsel Değişim Üzerindeki Yansımaları, Amme İdaresi Dergisi, 34(2), 19-37.
- Lee E (2000) How the Internet Is Changing Unions, WorkingUSA: The Journal of Labor & Society, 4 (2), 56-72.
- Mahiroğulları A (2001) Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (1), 161-190.
- Makal A (1987) Grev - Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar, V Yayınları, Ankara.
- Manning P (1992) Organizational Communication, Aldine De Gruyter, New York.
- MEGEP (Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi) Halkla İlişkiler ve Organizasyon Hizmetleri: Kurum İçi Halkla İlişkiler. Ankara: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, [http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/halkla\\_iliskiler/moduller/kurum\\_ici\\_halkla\\_iliskiler.pdf](http://hbogm.meb.gov.tr/modulerprogramlar/kursprogramlari/halkla_iliskiler/moduller/kurum_ici_halkla_iliskiler.pdf), erişim tarihi: 10 Eylül 2014.
- Narmanlıoğlu Ü (1990) Grev, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara.
- Özcift F (2012) Sendikalar Yasası ve Sendikal Yasaklar, <http://www.sendika.org/2012/10/sendikalar-yasasi-ve-sendikal-yasaklar-faysal-ozcift/>, erişim tarihi: 23 Ağustos 2014.
- Özerkmen N (2003) Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlemesi ve Getirilen Kısıtlamalar, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 43 (1), 239-257.
- Özgen E (2011) Çalışanım Sen Çok Yaşa: Kurum İçi İletişimde “Ben/Sen Değil “Biz” Olabilmek Üzerine, Derin Yayınları, İstanbul.
- Parson T (1951) <http://sweb2008.uky.edu/StudentOrgs/SGSO/resources/documents/ParsonsSummary.docx>, erişim tarihi: 25 Ağustos 2014.
- Schein E H (1970) Organizational Psychology, 2.ed. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, N.J.
- Sezer N ve Yılmaz Sert N (2013) Öğretim Üye ve Elemanlarının Sosyal Medya Kullanımı “İletişim Fakültelerine Yönelik Bir Araştırma”, Kocaeli Üniversitesi

İletişim Fakültesi ve Alternatif Bilişim Derneği: Yeni Medya Çalışmaları: Kuram, Yöntem, Uygulama ve Siyasa I. Ulusal Kongresi, Kocaeli.

Şenkal A (2003) İletişim Teknolojisi ve Sendikalar: Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı, Çimento İşveren Dergisi, 17(1), 30-44.

Uçkan B (2004) Türkiye’de Endüstri İlişkileri, B. Uçkan ve D. Kağnıcıoğlu (Eds), Endüstri İlişkileri, Anadolu Üniversitesi Yayını No:1573, Eskişehir, 224-248.

Ward S and Lusoli W (2003) Dinosaurs in Cyberspace? British Trade Unions and the Internet, European Journal of Communication, 18 (2), 147-179.

White A (2013) Five Ideas For Your Union’s Blog, <http://alexwhite.org/2013/10/five-ideas-posts-unions-blog/>, erişim tarihi: 22 Ağustos 2014.

Yang S U and Lim J (2009) The Effects of Blog-Mediated Public Relations On RelationTrust, Journal of Public Relations Research, 21(3), 341-359.

Yıldırım Becerikli S (2014) Yeni İletişim Teknolojilerinin Halkla İlişkiler Alanına Yansımaları, <http://sosyalhizmetuzmani.org/yeniiletisimhi.htm>, erişim tarihi:13 Kasım 2014.

Yücesan Özdemir G (2009) Emek ve Teknoloji: Türkiye’de Sendikalar ve Yeni İletişim Teknolojileri, Tan Kitabevi Yayınları, Ankara.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2014 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/01/20140129-14.pdf>, erişim tarihi: 22 Ağustos 2014.

10 Soruda Sendika, <http://www.sendika.org/2005/08/10-soruda-sendika/>, erişim tarihi: 22 Ağustos 2014.

[http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=188&Itemid=92](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=188&Itemid=92)). 4 Eylül 2014.

<http://www.milliyet.com.tr/1997/08/01/ekonomi/yasami.html>, erişim tarihi: 12 Ekim 2014.

<http://www.turkis.org.tr/dosya/X7MpV4OY8jLz.pdf>, erişim tarihi: 12 Ekim 2014.