

Y KUŞAĞININ SENDİKALAR HAKKINDAKİ TUTUMLARI: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA¹

Uzm. Ayşegül AYDOĞAN

Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK

Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF

ÖZET

Günümüzde işçi, işveren ve kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarını korumak amacıyla varlığını sürdüren sendikalar, iş yaşamının önemli unsurları arasında bulunmaktadır. Çalışma hayatını oluşturan büyük çoğunluk ise Y Kuşaağı üyeleridir. Bu açıdan sendikalar için Y Kuşaağı'nın sendikal tutumları önemli bir unsur niteliği taşımaktadır. Sendikalara üye olma kararında etkili olan tutumlar sendikaların varlığını devam ettirebilmeleri bakımından önem taşımaktadır. Sendikal tutumlar; aile, cinsiyet, eğitim, statü ve sosyal çevre gibi faktörlerin etkisinde meydana gelmektedir. Bu araştırmanın amacı; son yıllarda işgücünün çoğunluğunu oluşturan Y Kuşaağı öğrencilerinin iş hayatına başlamadan önce sendikalar hakkındaki tutumlarının ve bu tutumları etkileyen demografik özelliklerinin incelenmesidir. Çalışmanın sonucunda katılımcıların verdikleri yanıtlara göre; cinsiyet ve üniversiteden önce yaşamlarını geçirmiş oldukları bölgenin sendikal tutumlarının oluşumunda etkisinin olmadığı görülmektedir. Katılımcıların babalarının eğitim düzeyi, öğrenim gördükleri bölüm, ailesinde sendika üyesi olup olmama durumuna göre sendikal tutumlarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Sendikal Tutum, Y Kuşaağı.

1 Bu çalışma SDÜ, SBE, Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ana bilim dalında yapılan tezden özet olarak çıkarılmıştır.

THE ATTITUDES OF THE Y GENERATION ON TRADE THE UNIONS: A SURVEY ON THE STUDENTS OF THE SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY FACULTY OF EDUCATION

ABSTRACT

Modern days, unions continue to exist in order to protect the rights and interests of employee, employers and public officials. The majority of the business life's is Y Generation members. In this respect, trade union attitudes of the Y Generation for trade unions have an important feature. Attitudes that are effective in the decision to become a member of trade unions are important for the continuation of the existence of unions. Trade union attitudes; it occurs under the influence of factors such as family, gender, education, status and social environment. The aim of this study; to investigate the attitudes of Y Generation students who constitute the majority of the workforce in recent years to the trade unions and their demographic characteristics affecting these attitudes. As a result of the study, according to the responses of the participants; gender and the region in which they had lived before university did not have any effect on the formation of trade union attitudes. It was determined that the education level of the fathers of the participants, the department they were studying, the status of being a union member in their family differentiated the trade union attitudes.

Keywords: Union, Trade Union Attitude, Generation Y, Generation.

GİRİŞ

Sanayi Devrimi öncesinde çalışma hayatı tarım işçileri, atölyede istihdam edilen işçiler ve ev çalışanları gibi küçük çalışan gruplarından oluşuyordu. Sanayi Devrimi'nden sonra buharlı makinelerin icadıyla büyük fabrikaların kurulması işçi ve işveren tanımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Fabrikaların hızla çoğalması işçi kitlelerini meydana getirmiştir. 18. yüzyılın son zamanlarında ortaya çıkan Sanayi Devrimi iş yaşamında köklü bir değişime sebep olurken, işçi açısından olumsuz sonuçları beraberinde getirmiştir. Bu dönemde işçiler; 13-14 saat süren uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, üretim ürünü karşılığında çalıştırılması, kötü muamele ve sıradan olay halini alan iş kazaları gibi sorunlara maruz bırakılmışlardır. Bu sorunların artarak devam ettiği iş ortamında çalışanların bir araya gelerek bu kötü çalışma koşullarına karşı direnişleri ilk sendika ve grev tanımını oluşturmuştur. Geçmişten günümüze kadar olan süreçte işçi ve işverenin ortak hak ve çıkarlarını korumaya çalışan örgütler olarak varlıklarını sürdürmektedirler. Sendikalar çalışanların iş koşullarının iyileştirilmesi adına birçok faaliyette bulunarak iş hayatının vazgeçilmez unsurlarından birisi olarak devam etmektedirler.

Benzer dönemlerde doğan ve aynı toplumsal olayları yaşamış olan insanları tanımlayan kuşaklar iş hayatının niteliğinin belirlenmesinde etkili rol oynamaktadır. Günümüz çalışma yaşamının önemli kısmını 1980-2000 yılları arasında dünyaya gelen Y Kuşağı bireyleri oluşturmaktadır. İnternet çağıyla büyüyen bu kuşak; aynı anda birçok işe odaklanabilen, hızlı kavrayan, çabuk sıkılan, özgür, özgüvenli, iş seçiminde önceliğinin geçimini sağlamaktan ziyade kendilerini tatmin edecek işler olması, kariyerlerinde tatmin olabilecekleri iş seçimleri, iş değiştirmekten korkmayan, takım çalışmasına önem veren, eğitim-gelişim olanaklarını talep eden, otoriteye baş kaldıran aktif ve hareketli bireylerdir. Y jenerasyonun bu özellikleri çalışma hayatında alışıla gelmiş davranışların ve iş kültürünün değişimini zorunlu hale getirmiştir.

Y Kuşağının iş hayatına hâkim olmasıyla çalışma hayatında meydana gelen değişimler sendikaları da etkisi altına almıştır. Kendinden önceki kuşakların döneminde sendikalar altın çağını yaşarken bu kuşağın işgücünün mühim kısmını oluşturmaya başlamasıyla sendikalar eski yerini kaybetmeye başlamıştır. Her ne kadar sendikalar eski popülerliğini kaybetmiş olsa da bu örgütlerin ortak ve temel amacı işçilerin hak ve çıkarlarını korumaktır. Sendikaların asıl özelliği birlik olması ve Y Kuşağının bağımsız, başına buyruk bireyler olması sebebiyle sendika tutumunun bu nesilde değişmesine zemin oluşturduğu düşünülmektedir.

Sendikal tutum, bireylerin çevre ve toplum görüşlerinin etkisiyle oluşan sendikalar konusundaki tepkileridir. Tutum, bir davranıştan önceki tavır olduğu için davranışın belirleyicisi niteliğindedir. Sendikalar hakkındaki tutumlar ise sendika üyeliğini belirleyici en önemli faktördür. Kişinin sendika tutumlarının oluşumunda rol alan etkenler ailesinin sendika görüşü, cinsiyet, yaş, eğitim, yaşadıkları bölge ve sendikaların imajı gibi unsurlar sonucunda oluşmaktadır.

1. Y KUŞAĞI VE ÇALIŞMA HAYATI

Büyütülme şekli sebebiyle sorgulayıcı olan bu nesle Y Kuşağı denilmesi İngilizcede yer alan “Why?” sözcüğüne yapılan bir göndermedir. Y Kuşağı milenyum (Millennials) Gelecek Kuşak (Generation Next), Dijital Kuşak (Digital Generation), Eko Patlaması (Echo Boomers) ve Bir Sonrakiler (Nexters) benzeri biçimlerde de açıklanmaktadır. Yetiştirilme tarzları sebebiyle eleştiriye açık olmayan, kısa vadede yükselme isteğinde olan bu kişiler ayrıca teknolojiyi aktif bir biçimde takip ettikleri için hızlı hareket etmekte ancak hızlı bir biçimde de tüketmektedirler. Çalışma hayatında oldukça çok elastikiyet beklentisi olan Y Kuşağı üyelerinin kariyer süreçleri süresince yaklaşık 10 defadan çok iş değiştirdikleri tahmin edilmektedir (Doğan, 2018: 9-10).

Martin'e göre, Y neslinin sahip olduğu kendine güven, küçük yaşlardan beri bağımsız bir yaşam tarzları olmasından gelmektedir. Bu nesildeki insanlar her şeyi doğrudan talep etmektedir. Neslin kendini geliştirme hızıyla toplumun hızı da aynı seviyede bir ilerleyiş sergilemektedir. İnsanlar kendilerini değişimin bir parçası şeklinde düşünmektedirler. Değişim bu bireyler için ülkünc bir algı oluşturmamaktadır. Bu nesildeki bireyler erken yaşta çalışma hayatına katılmalarından kaynaklı girişimcilik konusunda diğer nesillere oranla daha fazla ön plana çıkmaktadırlar (Günay, 2018: 47).

Bu neslin dönemine Türkiye tarafından bakıldığında; askeri yönetim, doğal afetler, sosyal medya, teknolojik gelişmeler ve terör olayları önemli problemleri oluşturmaktadır. Başka bir açıdan bu devir mühim savaşların da olduğu bir süreci içermektedir. İran-İrak, Afganistan, Birinci Körfez Savaşı, Bosna-Hersek Savaşı, Kosova Harekâtı, Doğu Bloğunun Çökmesi, Almanya'nın birleşmesi ve Afrika kıtasındaki gelişmelerde Y nesli devrinde yaşanan olayları oluşturmaktadır. Hayat koşullarından oluşan değişim ve dönüşümler, Y neslinin diğer kuşaklardan ayrı beklentilere, umutlara ve seçimlere sahip olmalarına sebep olmuştur (Gürcan, 2018: 67).

Dijital odaklı büyüyen ilk nesil olan Y kuşağı kişilerin, yaklaşık %75'inin en geç 4 yaşında iken bilgisayar hayatlarına dâhil olmuştur. Diğer kuşaklara oranla en yaşlı ebeveynlere sahip olan kuşaktır. Çekirdek aile yapısında büyüyen bu kişilerin, %25'inin ebeveynlerinin eğitim seviyesi üniversite ve üzeridir. Günün yaklaşık olarak 15 saatini teknolojik uğraşlara ayıran bu nesil üyeleri için teknoloji, hayatlarındaki birçok şeyin simgesi konumundadır. Ayrıca bu kişiler küreselleşmenin, iktisadi ve kültürler arası etkileşimlerin çoğaldığı bir ortamda hayatlarını devam ettirmektedirler (Gürler, 2018: 41).

1.1. Y Kuşağının Özellikleri

Y nesli önceki kuşaklara kıyasla çok farklı nitelikler taşımaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde bu neslin nitelikleri teknolojiyi rahat kullanmaları, takım çalışmasına dikkat etmeleri, birlikte çalışmaktan hoşlanmaları, değişime ayak uydurmaları, iş - yaşam dengesine özen göstermeleri, özgüvenli olmaları, aynı anda pek çok işe odaklanmaları, geribildirim ihtiyacında olmaları, sorumluluktan kaçınmamaları, iş tercihlerinin anlamlı ve kendilerine katkı sağlayan meslekler olması, iş hayatına geç katılmaları ve eğitim açısından diğer kuşaklardan çok ileri olmaları olarak belirtilmektedir (Edinsel, 2018: 15).

Çatalkaya (2008), yaptığı araştırmada Y Kuşağının özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

- ü Teknolojiye dair gelişmelerden anında haberdar olur.

- ü İnternet aracılığıyla alışveriş yapar.
- ü Birçok işe aynı anda odaklanabilir.
- ü Çeşitli kaynak ve araçlardan aynı zamanda gelen bilgileri rahat kavrayabilir.
- ü Bağımsızlığı için savaşa hazır bir konumdadır.
- ü Kendini tanımaya isteklidir.
- ü Aile ve yuva değerlidir.
- ü Vatanseverdir.
- ü İlişki odaklıdır.
- ü Sosyal bilinç kavramına sahiptir.
- ü Kendisine işbirlikçi olarak bakar.
- ü Fevridir ve gelecektense ana odaklanır.
- ü Zor kişilerle uğraşma yeteneği vardır.

Univercity of Iowa School of Social Work'un (2008), yapmış olduğu çalıştay raporu Y Kuşuğunun özelliklerini aşağıdaki gibi (İşçimen, 2012: 11):

- ü Küresel merkezli ve özgüvenli,
- ü Sağlık, spor bedenleri ile alakalı,
- ü En eğitimli nesil ancak Soğuk Savaşı unutan bir nesil,
- ü Geleceğe dair iyimser ve ahlaki açıdan sağlam duran,
- ü Her bilgiye ve kaynağa ulaşabileceğini düşünen,
- ü Değişime yalnızca önem göstermenin ilerisinde, değişimi arayan olarak sıralamaktadır.

1.2. Çalışma Hayatında Y Kuşuğu

Çalışma yaşamında üst derece yönetici olmayı arzulayan ve X üyeleri tarafından uyumsuz şekilde nitelendirilen Y nesli, masa başı iş yerine aktif rol alabilecekleri ve hareketli işleri tercih etmektedirler. Hızla iş değiştirebilen ve bunu anormal karşılamayan Y nesli kariyerleri için her türlü arzudan çekinmemektedirler. Çalışma yaşamında başarılı bir takım üyesi olma arzularından kendilerine eğitim verilmesini ve yöneticilerinden; kendileriyle mentorlük-koçluk ilişkisi oluşturmalarını, yaratıcı ve yenilikçi düşüncelere açık olmalarını, hızlı geribildirimde bulunmalarını, yükselme imkânı vermelerini, eğlenceli, dinleyen, adaletli, öven ve etik davranmalarını beklemektedirler (Kaynak, 2016: 13).

Günümüz çalışma yaşamında yönetici vasfına geçmeye başlayan ve 5-8 yıla kadar çalışma hayatının büyük kısmını oluşturacağı düşünülen Y neslinin çalışma kurallarını öğrenmek, nesiller arasındaki çatışmayı da yönetmek anlamına gelmektedir. Özellikle; takım çalışmalarında öne çıkan, devamlı yeni bir meydan okumaya hazır ve yeni fikirleriyle yüksek standartları olan Y nesli çalışma yaşamında çoklu işleri aynı zamanda yapabilmektedir. Ayrıca azimli, girişimci, hoşgörülü ve hedef odaklı olduklarını verebilen, işlerini yapan katılımcı ve dengeli kişiler olarak gösterilmektedirler (Bozkurt, 2018: 31).

Tablo 1. Y Kuşağının İş Yaşamı Özellikleri

İş Ahlakı ve Değerleri	“Sıradaki ne?” anlayışı vardır. Çoklu görev yeteneklerine sahiptirler. Azimliler, girişkenler, toleranslılar. Hedef odaklı çalışırlar.
İşin Anlamı	İş onlar için son anlamına gelmektedir. Görevi yapmak demektir.
Etkileşim Tarzı	Katılımcıdırlar.
İletişim Tarzı	E-mail yoluyla haberleşirler.
Geribildirim ve Ödüller	“Ben ne zaman istersem o zaman olmalı” tarzı geribildirim almak arzusundadırlar. Anlamlı bir iş en büyük ödüdür.
Motive Eden Mesajlar	Sen, parlak, yaratıcı kişilerle çalışacaksın.
İş ve Aile Yaşamı	Dengelidir.

Kaynak: Ergin, 2018: 32

Y kuşağının iş yaşamıyla ilgili beklentilerine dair yapılan bir çalışmada (Edinsel, 2018: 17-18).

- ü Y neslinin sürdürülebilirliğe önem verdiği, esnek, mobil, ortaklaşa çalışmaya özen veren ve kalıplara sığmayan bir yapısı olduğu,
- ü Meslek tercihinde eğitim olanaklarına, takım çalışma olanaklarına, kurum, kültür/değerlerine önem vermekte olduğu,
- ü Çalışma ortamı sosyalleşmiş ve ulaşım olanakları geniş bölgelerde çalışma arzuları,
- ü Serbest sürelerinin olmasını ve arzu ettikleri düzeyde ortak çalışmaya olanak sağlanacak zaman periyotları arzuladıkları,

- ü Duygusal olarak tamamlanabilecekleri, çalışma arkadaşlarıyla beraber sosyal iletişim sağlayabilecekleri, bedensel ve ruhsal sağlıklarını destekleyen iş ortamı istekleri,
- ü Çalışma yerini gelişim ve eğitimleri için etkili bir faktör olarak görmekte oldukları belirtilmektedir.

1.2.1. Y Kuşuğunun Kariyer Algısı

Y neslinin hayat tarzındaki değişim çalışma kültürü ve kariyer tercihlerini de etkilemektedir. Y neslinin kariyer tercihleri diğer kuşaklardan önemli derecede farklılaşmaktadır. Hedeflere odaklı kariyer ve yüksek başarı beklentisi bu kuşuğun temel odağıdır. Asansör biçimi yani aynı kurumda uzun seneler çalışarak yükselmeyi baz alan kariyer rotası bu neslin hedefini oluşturmamaktadır. Bunun yerine şirketler arası geçişle deneyim kazanmak Y neslinin tercihidir (Akgeyik, 2015).

Y nesli başarıya odaklanan bir kuşaktır. Hırslı yapılarının yanı sıra kariyerlerinde değer verilmek ve önemli olduklarını hissetmek istemektedirler. Yapılan çalışmalarda kariyerin mi yoksa ekonomik beklentiler mi belirleyici faktör olduğu sorusuna katılımcıların %73'ü kariyer, %65'i ekonomik beklentilerin etkili olan faktör olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların %69'u ise kendi işlerinin patronu olmak istediklerini belirtmişlerdir (Edinsel, 2018: 17).

1.2.2. Y Kuşuğunun Meslek Tercihleri

Önceki nesillerden farklı olarak Y Kuşuğu, statüden çok çalışma hayatında tecrübe kazanarak ilerlemeye önem vermekte, rutin iş saatleri yerine daha serbest olabileceği ve rahat çalışabileceği iş modellerine yönelmektedir. Y nesli çalışmayı bir hayat tarzı olarak görmekte, yeri geldiğinde çok erken saatte işe başlayabilmekte veya geç saatlere kadar çalışma sorumluluğunu gösterebilmektedir (Akgeyik, 2015). İş ararken önem verdikleri unsurlar sırayla şirketin kimliği, çok uluslu olması, verilen kariyer ve eğitim imkânlarıdır. Özgür fikirlerin ve kreatif düşünmenin olumlu karşılandığı iş ortamları cazip gelmektedir (Yücebalkan; Aksu, 2013: 20).

Deloitte, Dünya Ekonomi Formu'nda yaptığı Y Kuşuğu araştırmasına göre bu neslin teknoloji, medya ve telekomünikasyon sektörünü eğlenceli, esnek ve çekici bulduğu sonucuna ulaşmışlardır. Y kuşuğunun öncelikli olarak çalışmayı arzu ettiği sektör TMT, Dünya'da %46, Türkiye'de %63 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de bu tercih kadın-erkek arasında farklılık göstermektedir. Kadınların %52'si TMT'yi seçerken, erkeklerin %67'si seçmektedir. Yine Türkiye'de TMT'den sonra kadınlar için kamu ve hizmet sektörü gelmektedir.

Erkekler için ise ikinci sırada enerji ve doğal kaynaklar sektörü yer almaktadır. Türkiye’de en az tercih edilen sektör ise ulaşım ve dağıtım sektörüdür (Saydam, 2015).

1.2.3. Y Kuşağının İş - Yaşam Dengesi

Kuvvetli bir çalışma ahlakı taşıyan Y nesli üyeleri X kuşağı kadar işkolik değildir ve özel hayata da önem verecek biçimde anlamlı bir iş-yaşam dengesi oluşturmaya çalışmaktadır (Ekiz, 2017: 15). Çalışma hayatında sadakat duygularının fazla olmadığı bilinen Y nesli, aile ve çalışma hayatını dengede tutmayı önemsemektedir. Bu özellikleri uzaktan çalışma, yarı zamanlı iş seçeneklerine olumlu yaklaşımlarına sebep olmaktadır. Rahat bir hayat Y Kuşağı için oldukça önemlidir. Fakat yaşamlarının yalnızca iş hayatından oluşmasını istememektedirler. Otoriteye başkaldıran, önce ailelerini daha sonra da işverenlerini sorgulayan ve kısa zamanlarda büyük işler başarmaya odaklı bir nesildir. İş yaşamlarında olduğu gibi sosyal yaşamlarında da seçicidirler (Akdemir vd., 2013: 18).

Y nesli kariyerinin ve hayatının kendi elinde olmasını isterken topluma katkıda bulunmanın, iyi anne-baba olmanın, dolu ve dengeli bir yaşam sürmenin, hayattan keyif almanın maddi gelirden daha önemli olduğunu düşünmektedir (Yüksekbilgili, 2013: 346). Genç işgörenler, işlerini aile ve kişisel hayatlarına endeksli olarak ayarlamaya özen göstermektedir. Y nesli kişileri uzaktan çalışma seçeneği, esnek çalışma koşulları ve çocuk sahibi olduklarında geçici olarak işten ayrılmak ya da yarı zamanlı çalışmak istemektedirler (Kahveci, 2018: 12).

1.2.4. Y Kuşağı Öğretmenleri

Ölçüm ve Polat’ın (2016) çalışmasına göre; genel olarak Y Kuşağı öğretmenlerinin öğrencilere arkadaş gibi davrandıkları, onlarla yakın ilişkiler kurdukları fakat bazen de çok sert davranışlarda bulunarak tutarsız olabildikleri ifade edilmektedir. Bu nesildeki öğretmenlerin espri anlayışlarının iyi olduğu, öğrencileri dinledikleri fakat problemlerine çözüm getiremedikleri belirtilmektedir. Genel olarak alanlarına hâkim ve öğrenme arzulu oldukları fakat sınıf yönetimi, planlama, ölçme-değerlendirme ve öğretim tekniklerinde yetersiz kaldıkları doğrultusunda görüş bildirilmektedir. Öğrenciler genel olarak genç öğretmenlerin derslerinde çok gürültü yapıldığı, zor sınavların varlığı, not vermede adaletsizlik ve derslerde yapılacakların tam olarak bilinemediği yönünde sorunları belirtmektedirler. Bu olumsuzlukların sebebini ise öğretmenlerin tecrübesizliğine bağlamaktadırlar (371-372).

2. SENDİKAL TUTUM

Tutum, bir kişinin belirli bir nesneye veya bireye karşı düşünsel bakımdan hazır olma durumu veya belirli bir şekildeki vaziyet alış durumudur (Usal; Kuşluvan, 2002: 32). Tutumlar davranışların ardındaki belirleyiciler olmasından dolayı önem taşımaktadır. Tutum dinamiği incelenmesiyle (Baysal, 1996: 254):

- ü Tutumların işleme biçimi belirlenirken davranışlar daha tahmin edilebilir hale gelecektir.
- ü Tutumların değişim süreci öğrenilerek, kişilerin davranışları tutum aşamasında kontrol edilebilecektir.

Sendikal tutum, kişilerin bazı etkenler ekseninde sendikaya olan bakış açıları ve sendika hakkındaki ön fikirleri olarak değerlendirilmektedir.

Sendikalara yönelik genel tutum, kişilerin örgütlü emek kurumunu, amaçlarını, başarılarını ve liderliğini nasıl gördüğünü açıklamaktadır. McShane sendikalara yönelik tutumu açıklarken bu tanımı daraltıp, belirli bir toplumda kişinin sendikalara karşı verdiği duyuşsal tepki olduğunu belirtmiştir (Seçer, 2009: 35). Sendikaya yönelik genel tutum bireyin sendikalar hakkındaki görüşlerini etkileyen çevresel ve toplumsal faktörlerden meydana gelmektedir. Bu faktörler ise; yaş, cinsiyet, eğitim, ırk ve aile faktörleridir.

Sendikalara yönelik özel tutumlar ise kişilerin kendilerini temsil eden sendikayı nasıl değerlendirdikleri olarak tanımlanmaktadır. Sendikalara dair özel tutumlardan birisi olan sendikal sadakat, kişinin sendikada kalma konusunda yoğun bir arzu duyması, sendika bünyesinde bulunmasından dolayı kıvanç duyması ve sendikaya üye olmasının sağlayacağı yararların ayırımında olmasıdır. Kişinin bu şekilde bir tutumunun varlığı için öncelikle olumlu bir sendika algısının olması gerekmektedir. Özel sendikal tutumlardan bir diğeri olan sendikal imaj, sendikanın nasıl görüldüğüyle alakalıdır (Akbiyık ; Derin, 2017: 124).

3. SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM FAKÜLTESİ Y KUŞAĞI ÖĞRENCİLERİNİN SENDİKALAR HAKKINDAKİ TUTUMLARININ ANALİZİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Son yıllarda Y Kuşuğu, iş hayatının önemli bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. İnternet çağıyla büyüyen, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilen, araştıran, öğrenen, kendisini geliştirmeye çalışan ve her bilgiye diğerkuşaklardan daha rahat ulaşabilen Y nesli üyeleri sendikalar açısından da etkili bir unsur

niteliği taşımaktadır. Sendikaların potansiyel üye grubunun çoğunluğunu Y Kuşağı üyeleri oluşturmaktadır. Bu kuşağın sendikalar hakkındaki düşünceleri sendikal tutumlarını oluşturmaktadır. Sendikalara yönelik tutumlar ise üyeliğin belirleyicisi niteliği taşımaktadır.

Çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören Y Kuşağı üyesi öğrencilerin sendikal tutumları ve bu tutumları etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Literatür incelendiğinde Y Kuşağı, Y Kuşağının özellikleri, çalışma hayatında Y kuşağı, sendika kavramı, sendikal tutum ve sendika üyeliği gibi konuların incelendiği görülmüştür. Fakat Y Kuşağının sendikalar hakkındaki tutumları konusunda yapılan bir çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı bu çalışma önemlidir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar sendikaların üye sayısını artırmak kaliteli hizmetler sunabilmek için sendikal tutum faktörlerine yönelik çalışmalar yapmalarının gerekliliği, Y Kuşağı bireylerinin ise çalışma hayatında kendilerini savunan örgütler olan sendikalara tutumlarının anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

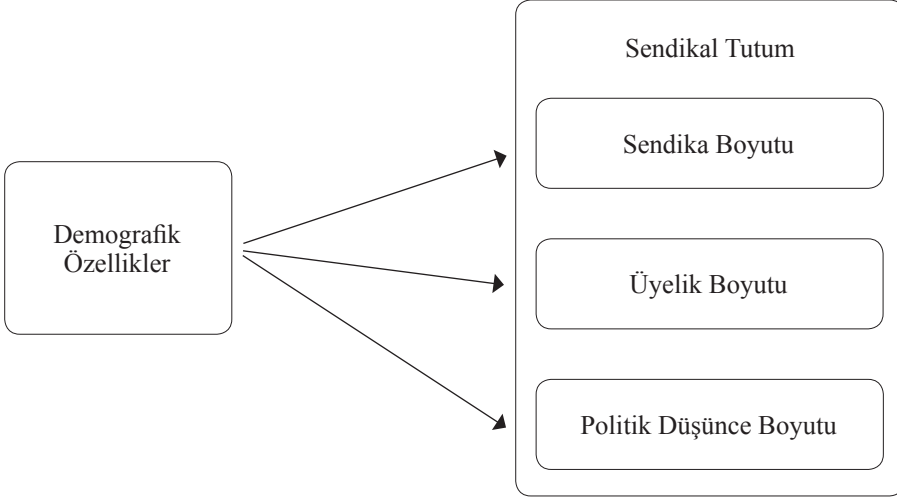
3.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde, Y Kuşağı üyesi öğrencilerin demografik değişkenler ile sendikal tutumların test edilmesine yönelik araştırmanın plan ve süreci detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Araştırmanın kapsamı ve modeli, test edilen hipotezler, veri toplamada kullanılan ölçüm araçları, ana kütle ve örneklem, veri derlemek üzere gerçekleştirilen araştırma uygulaması ve kavramlar arası ilişkileri denemek amacıyla uygulanan istatistiksel analizlere ilişkin bilgiler sunulurken, çalışmada takip edilen metodoloji açıklanmaktadır.

3.2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada Y Kuşağı öğrencilerinin sendikal tutuma ilişkin görüşleri incelenmiştir. Demografik özelliklerin sendika tutumuna ve sendika tutumuna ilişkin alt boyutlar olan sendika boyutu, üyelik boyutu ve politik düşünce boyutuna etkisi incelenmiştir. Buna uygun bir araştırma modeli geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1’de yer alan araştırma modelinde sendikal tutum, demografik özelliklere göre bağımlı değişkendir.

Araştırmanın modeline göre Y Kuşağının demografik özellikleri ve sendika tutumu incelenmiştir. Buna göre:

- ü Demografik özelliklerin sendikal tutuma etkisinin olup olmadığı,
- ü Demografik özelliklerin sendika boyutuna etkisinin olup olmadığı,
- ü Demografik özelliklerin üyelik boyutuna etkisinin olup olmadığı,
- ü Demografik özelliklerin politik düşünce boyutuna etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

1. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

2. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre sendika boyutuna ilişkin tutumu farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre sendika boyutuna ilişkin tutumu farklılaşmaktadır.

3. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı öğrencilerinin üniversite eğitimine başlamadan önce yaşadığı bölge değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı öğrencilerinin üniversite eğitimine başlamadan önce yaşadığı bölge değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

4. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre üyelik boyutuna yönelik tutumu farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre üyelik boyutuna yönelik tutumu farklılaşmaktadır.

5. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin ailesinde sendika üyeliğinin olup olmaması durumuna göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin ailesinde sendika üyeliğinin olup olmaması durumuna göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

6. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutum farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutum farklılaşmaktadır.

7. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre sendikal tutumları farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre sendikal tutumları farklılaşmaktadır.

8. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre politik düşünce boyutuna yönelik tutumları farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre politik düşünce boyutuna yönelik tutumları farklılaşmaktadır.

3.2.2. Verileri Toplamada İzlenen Yöntem ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veriler Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılan anket sonucunda elde edilmiştir.

Araştırma konusu olarak eğitim fakültesinin seçilme sebebi, öncelikle eğitim sektörünün sendikalaşma oranı yüksek sektörlerden birisi olmasıdır. Bunun sonucunda adını duyuran eğitim sendikaları öğrencilerin sendikalar hakkındaki tutumlarını etkilemektedirler. Öğrencilerde sendikal tutumun belirleyici faktörlerinden olan sendika içerikli derslerin müfredatta bulunmamaktadır. Eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin sendikal tutumları ve bu tutumları etkileyen demografik etkenlerin araştırılması amaçlanarak elde edilen sonuçların diğer fakülteler için örnek niteliği taşıması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, yazılı soru sorma tekniği olan anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette en başta birinci grupta demografik özellikler, ikinci grupta ise sendika tutumunu ölçmeye yönelik ifadeler kullanılmıştır.

3.2.2.1. Demografik Özellikler

Araştırmada kullandığımız anketin ilk bölümünde öğrencilerin demografik özellikleri saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada Y Kuşağı üyesi öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu amaçla öğrencilerin; cinsiyeti, bölümü, babalarının eğitim durumu, annelerinin eğitim durumu, çalışma hayatına başladıklarına sendikaya üye olma durumu, ailesinde sendika üyesi bulunma durumu ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilip bilmedikleri gibi demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2.2.2. Sendikal Tutum Ölçeği

Araştırmada kullanılan sendikal tutum ölçeği stresi ölçeği Tekin ve Tüfekçi (2015) tarafından öğrencilerin sendika algılarını ölçmek için geliştirilen ölçekten uyarlanmıştır. Tekin ve Tüfekçi, ölçeğin güvenilirliğini 0,908 olarak belirtmektedir. Ölçek; sendika boyutu, üyelik boyutu ve politik düşünce boyutu olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. (1-13) arasındaki sorular sendika boyutu, (14-18) arasındaki sorular üyelik boyutu ve (19-21) arasındaki sorular ise politik düşünce boyutuna yönelik sorulardır.

Ölçekte 21 adet ifade yer alırken ifadeler 5'li Likert ölçeği ile düzenlenmiştir. Bu ölçek, sorulara katılım düzeyini belirlemek için; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum biçiminde düzenlenmiştir. Ölçekte stres algısını ölçen toplam 7 ifade bulunmaktadır.

3.2.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmaya konu olan Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi 3. ve 4. sınıf Y Kuşağı öğrencilerine yapılmıştır. Türkiye’de bulunan eğitim fakültesi Y Kuşağı üyesi olan öğrencilerin tamamını kapsamamaktadır. Araştırmanın ana konusu Y Kuşağı yaş aralığı olması sebebiyle 3. ve 4. sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Bu durum, bulgulardan elde edeceğimiz sonuçların **eğitim fakültesinde öğrenim gören tüm öğrencileri** kapsayacak şekilde genellemede bulunulmasını engellemektedir

3.2.4. Anketin Uygulanması

Anketi uygulama aşamasına geçmeden önce Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi yöneticileriyle görüşülmüş, çalışma hakkında bilgi verilmiştir. **Öğrencilere** araştırmadan bahsedilmiş ve uygulanacak olan anketi ciddiye ve özenle cevaplamaları halinde sendika bilgi ve tutumunun ortaya çıkacağı vurgulanmıştır. Fakülte akademisyenlerinin konuya hassasiyetle eğilmesi sonucunda anket başarı ile uygulanmıştır.

3.2.5. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kümesini Süleyman Demirel Üniversitesi Eğitim Fakültesi 3. ve 4. sınıfta eğitim gören 440 **öğrenci oluşturmaktadır**. $\alpha = \pm 0,05$ için %95 güven aralığında 440 kişiye karşılık gelen örneklem sayısı 205 kişidir. Buna göre 230 adet anket çoğaltılıp **öğrencilere** dağıtılmış olup, bu anketlerden 16 tanesi eksik ve özensiz doldurulduğu için, 9 tanesi hiç cevaplanmadığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 205 anket değerlendirmeye alınmıştır.

3.2.6. Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin olarak ortalama ve standart sapma değerleri ile demografik değişkenlere ve sendikal tutuma ilişkin frekans dağılımları sunulmuştur. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere verilen yanıtların katılımcıların demografik özelliklerine (Sosyo-Ekonomik Özellikler) göre farklılık gösterip göstermediği One Way Anova ve Independent Samples (t testi) ile yapılmıştır. Araştırmada verilerin analizi için SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARI VE ANALİZLERİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan **öğrencilere** ait demografik (sosyo-ekonomik) bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular ışığında analizler yapılmaya çalışılmıştır.

3.3.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulguların frekans ve yüzdeleri aşağıda belirtildiği şekilde gerçekleşmiştir.

Tablo 2. Yaş Grupları

	Sayı	Yüzde
20-25 yaş aralığı	202	98,5
25-30 yaş aralığı	3	1,5
Toplam	205	100

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılanların %98,5'inin 20-25 yaş aralığında, %1,5'inin ise 25-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Cinsiyet

	Sayı	Yüzde
Kadın	128	62,4
Erkek	77	37,6
Toplam	205	100,0

Tablo 3'e göre araştırmaya katılanların %62,4'ünün kadın, %37,6'sının ise erkek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Eğitim Görülen Bölüm

	Sayı	Yüzde
İngilizce Öğretmenliği	35	17,1
Sınıf Öğretmenliği	48	23,4
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	38	18,5
Fen Bilgisi Öğretmenliği	49	23,9
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	35	17,1
Toplam	205	100,0

Tablo 4'e göre araştırmaya katılanların %17,1'inin İngilizce Öğretmenliği bölümünde, %23,4'ünün Sınıf Öğretmenliği bölümünde, %18,5'inin Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği bölümünde, %23,9'unun Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümünde, %17,1'inin ise Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünde eğitim aldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılanların çoğunluğunu Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümü oluşturmaktadır.

Tablo 5. Mezun Olunan Lise

	Sayı	Yüzde
Temel Lise	35	17,1
Meslek Lisesi	28	13,7
İmam Hatip Lisesi	19	9,3
Anadolu Lisesi	96	46,8
Anadolu Öğretmen Lisesi	20	9,8
Fen Lisesi	7	3,4
Toplam	205	100,0

Tablo 5'e göre araştırmaya katılanların %17,1'inin Temel Lise, %13,7'sinin Meslek Lisesi, 9,3'ünün İmam Hatip Lisesi, %46,8'inin Anadolu Lisesi, %9,8'inin Anadolu Öğretmen Lisesi, %3,4'ünün ise Fen Lisesi mezunu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu Anadolu Lisesi mezunları oluşturmaktadır.

Tablo 6. Üniversite Öncesinde İkamet Edilen Bölge

	Sayı	Yüzde
Marmara Bölgesi	15	7,3
Ege Bölgesi	26	12,7
İç Anadolu Bölgesi	42	20,5
Akdeniz Bölgesi	83	40,5
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	13	6,3
Doğu Anadolu Bölgesi	9	4,4
Karadeniz Bölgesi	17	8,3
Toplam	205	100,0

Tablo 6'ya göre üniversiteye gelmeden önce katılımcıların %7,3'ünün Marmara Bölgesi'nde, %12,7'sinin Ege Bölgesi'nde, %20,5'inin İç Anadolu Bölgesi'nde, %40,5'inin Akdeniz Bölgesi'nde, %6,3'ünün Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, %4,4'ünün Doğu Anadolu Bölgesi'nde, %8,3'ünün ise Karadeniz Bölgesi'nde yaşadığı görülmektedir. Bu sonuca göre, araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu üniversiteye gelmeden önce Akdeniz Bölgesi'nde yaşamaktadır.

Tablo 7. Çocukluğun Geçtiği Yer

	Sayı	Yüzde
Köy	42	20,5
Kasaba	18	8,8
Kent	145	70,7
Toplam	205	100,0

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılanların çocukluğunu geçirdikleri yerlerin %20,5'i köy, %8,8'i kasaba, %70,7'si kent olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların çoğunluğunun çocukluğunun kentte geçtiği görülmektedir.

Tablo 8. Babanın Eğitim Durumu

	Sayı	Yüzde
İlkokul	79	38,5
Ortaokul	37	18,0
Lise	46	22,4
Önlisans	17	8,3
Lisans	26	12,7
Toplam	205	100,0

Tablo 8'e göre araştırmaya katılanların babalarının eğitim durumunun %38,5'i ilkokul, %18'i ortaokul, %22,4'ü lise, %8,3'ü önlisans, %12,7'si lisans seviyesinde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun babalarının eğitim durumunun ilkokul olduğu belirlenmiştir.

Tablo 9. Annelerinin Eğitim Durumu

	Sayı	Yüzde
İlkokul	118	57,6
Ortaokul	36	17,6
Lise	41	20,0
Önlisans	3	1,5
Lisans	7	3,4
Toplam	205	100,0

Tablo 9'a göre araştırmaya katılanların babalarının eğitim durumunun %57,6'sı ilkokul, %17,6'sı ortaokul, %20'si lise, %1,5'i önlisans, %3,4'ü ise lisans seviyesinde olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun annelerinin eğitim durumunun ilköğretim olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10. Ailenin Sendika Üyeliği

	Sayı	Yüzde
Evet	51	24,9
Hayır	154	75,1
Toplam	205	100,0

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan öğrencilerin %24,9'nda ailesinde sendika üyeliği olan bulunurken, %75,1'inde ailesinde sendika üyeliği olan bulunmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun ailesinde sendika üyeliği olan bulunmamaktadır.

Tablo 11. Sendika Üyesi Olma Düşüncesi

	Sayı	Yüzde
Evet	83	40,5
Hayır	122	59,5
Toplam	205	100,0

Tablo 11'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin %40,5'inin çalışma hayatına başladığında sendikaya üye olmayı düşündüğü, %59,5'inin ise çalışma hayatına başladığında sendikaya üye olmayı düşünmediği görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu çalışmaya başladığında sendikaya katılma düşüncesinin olmadığı görülmektedir.

Tablo 12. İsmi Bilinen Eğitim Sendikası

	Sayı	Yüzde
Fikrim Yok	96	46,8
Eğitim-Sen	64	31,2
Eğitim Bir-Sen	45	22,0
Toplam	205	100,0

Tablo 12'ye göre araştırmaya katılanların %46,8'inin eğitim alanında faaliyet gösteren sendikalardan hiçbirinin adını bilmediği, %31,2'sinin Eğitim-Sen'i bildiği, %22'sinin ise Eğitim Bir-Sen'i bildiği görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan eğitim fakültesi öğrencilerinin çoğunluğunun eğitim alanında faaliyet gösteren sendikalardan hiçbirinin adını bilmediği tespit edilmiştir.

3.3.2. Temel İstatistiksel Bulgular

Bu kısımda tanımlayıcı bulgular olarak adlandırabileceğimiz güvenilirlik analizi ve araştırmada yer alan üç ölçek için elde edilmiş olan frekans ve yüz-

de dağılımları ile bu ölçeklere ait ortalama değerlere yer verilerek elde edilen bulgulara göre sonuçlar yorumlanmaya çalışılmıştır.

Tablo 13. Güvenirlik Katsayıları

	Cronbach Alfa	Soru Sayısı
Sendikal Tutum Ölçeği	,930	21

Geçerliğı sağlamak için uzman görüşü alınmıştır. Anketin güvenilirlik derecesi $\alpha = 0,930$ olarak bulunmuştur. Bu değerler anketin ve tüm bölümlerinin yeterli güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 14. Sendikal Tutum Ortalama ve Standart Sapmaları

Sendika Tutumu	Ortalama	Standart Sapma	Sayı
1-Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.	3,51	,94770	205
2-Sendikalar işgörenlerin haklarını korumak için gereklidir.	3,59	1,03231	205
3-Sendikalar güvenilir örgütlerdir.	3,02	,95711	205
4-Sendikalar işgörenlerin sosyal haklarını koruyan örgütlerdir.	3,41	,96446	205
5-Sendikalar işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir.	2,97	1,04993	205
6-Sendikalı işgörenler haklarını sendikasız işgörenlerden daha iyi savunurlar.	3,15	1,01702	205
7-Sendikalar, işgörenlerin iş güvencesini arttıran örgütlerdir.	3,32	1,03078	205
8-Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolleri vardır	3,25	1,04038	205
9-Sendikalar, işgörenleri işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korur.	3,31	1,07190	205
10-Sendikaların işletmelere de faydaları vardır.	3,21	,98797	205
11-Sendikalı işgöreni işten çıkarmak sendikasız işgöreni işten çıkarmaktan daha zordur.	3,06	1,02941	205
12-Sendikalı işgörenler daha özverili çalışır.	2,69	1,02720	205
13-Sendikalı işgörenler sendikasız işgörelere göre daha iyi haklara sahiptir.	3,09	1,04330	205
14-Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.	2,60	,99311	205
15-Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz.	2,65	1,03398	205

16-Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.	2,50	1,06929	205
17-Sendikaya üye olmak riskli bir karardır.	2,79	1,09808	205
18-Sendikaya üyelik işgörenin masrafını artırır.	2,62	,81673	205
19-Sendikalar ideolojik amaç gütmektedirler.	3,46	,94707	205
20-Sendikaların ideolojik amaç gütmeleri sakıncalıdır.	3,96	1,08395	205
21-Sendikaların ideolojik ve siyasi yapılanmalardan uzak durması gerekir.	3,62	1,06660	205

Tablo 14’de görüldüğü üzere, ortalaması en düşük iki önerme incelendiğinde katılımcıların: “*Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.*” yargısı olumsuz bir önerme olduğundan dolayı ortalaması (2,50), “*Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.*” yargısı olumsuz bir önerme olduğundan dolayı ortalaması (2,60) düşük olması olumlu bir yoruma sebebiyet vermektedir. Bu sonuca göre katılımcıların ailesinin ve sosyal çevresinin sendika üyeliği konusunda olumlu düşüncelerinin olduğu görülmektedir.

Buna karşın ortalaması en yüksek üç ifade incelendiğinde ise katılımcıların: “*Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.*” ifadesinin ortalaması (3,51), “*Sendikalar işgörenlerin haklarını korumak için gereklidir.*” ifadesinin ortalaması (3,59) incelendiğinde katılımcıların sendikaların çalışan haklarını koruduğunu düşündükleri ‘katılıyorum’ düzeyinde olduğu görülmektedir. En yüksek iki ortalamaya sahip olan “*Sendikaların ideolojik amaç gütmeleri sakıncalıdır.*” yargısının olumsuz önerme olması sebebiyle ortalamasının (3,96) ve “*Sendikaların ideolojik ve siyasi yapılanmalardan uzak durması gerekir.*” yargısının olumsuz önerme olması sebebiyle ortalamasının (3,62) yüksek olması olumsuz bir yoruma sebebiyet vermektedir. Buna göre katılımcıların sendikaların ideolojik amaç gütmelerini sakıncalı buldukları görülmektedir.

3.3.3. Faktör Analizi

Faktör analizi, çok sayıdaki bağımsız değişkenin birbirine yakın olanlarının ilişkilendirilerek belirli bir grup sayısına ayrıldığı analizdir. Hiçbir gruba girmeyen değişkenlerin listeden çıkarılarak değişkenlerin azaltılmasını sağlamaktadır. Birbirine yakın değişkenleri bir araya getirerek oluşturulan faktör gruplarına analiz yapılması, sonuçların tutarlı ve gerçeğe yakın olmasını sağlamaktadır (Kozak, 2014: 150).

Sendika tutumunu etkileyen faktörlerin boyutlu yapısını tespit etmek amacıyla faktör analizinden faydalanılmış ve sonuçlar tabloda verilmiştir. İlk ola-

rak verilen faktör analizi için uygun olup olmadığını test etmek için Kaiser Meyer Olkin örneklem yeterliliği testi ve Barlett's küresellik testine tabi tutulmuştur. Kaiser Meyer Olkin, örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını açıklar. KMO 0 ile 1 arasında değer alır, 1'e ne kadar yakınsa örneklem faktör analizine o kadar uygundur. KMO değerinin 0,50'den büyük olması gerekir. Barlett testi veri matrisinin birim matrisi olup olmadığına, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığına karar verir. Anlamlılık değeri $< 0,05$ ise veri seti analiz için uygundur (Kalaycı, 2008: 322). KMO değeri 0,932 bulunmuş olup seçilen örneklem büyüklüğünün analizi için yeterli olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra Barlett testine bakıldığında değişkenler arası korelasyonun $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 15. Faktör Analizi

Sendika Boyutu	Yük Değeri	Faktör Ortalama	α
9-Sendikalar, işgörenleri işletmelerin haksız uygulamalarına karşı korur.	,825	3,20	,943
7-Sendikalar, işgörenlerin iş güvencesini arttıran örgütlerdir	,793		
4-Sendikalar işgörenlerin sosyal haklarını koruyan örgütlerdir.	,792		
2-Sendikalar işgörenlerin haklarını korumak için gereklidir.	,790		
3-Sendikalar güvenilir örgütlerdir.	,782		
8-Sendikaların çalışma hayatında çok önemli bir rolleri vardır.	,776		
6-Sendikalı işgörenler haklarını sendikasız işgörenlerden daha iyi savunurlar.	,753		
5-Sendikalar işverenler (patronlar) karşısında güçlü örgütlerdir.	,739		
13-Sendikalı işgörenler sendikasız işgörelere göre daha iyi haklara sahiptir.	,735		
1-Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir.	,733		
11-Sendikalı işgöreni işten çıkarmak sendikasız işgöreni işten çıkarmaktan daha zordur.	,709		
10-Sendikaların işletmelere de faydaları vardır.	,663		
12-Sendikalı işgörenler daha özverili çalışır.	,625		
Üyeliğe Yönelik Sendikal Tutum	Yük Değeri	Faktör Ortalama	α

14-Sendikaya üye olmam sosyal çevrem tarafından hoş karşılanmaz.	,831	2,63	,868
16-Sendikaya üye olmam ailem tarafından hoş karşılanmaz.	,811		
15-Sendikaya üye olmak devlet tarafından hoş karşılanmaz.	,791		
17-Sendikaya üye olmak riskli bir karardır.	,771		
18-Sendikaya üyelik işgörenin masrafını artırır.	,639		
Politik Düşünce Boyutu	Yük Değeri	Faktör Ortalama	α
21-Sendikaların ideolojik ve siyasi yapılanmalardan uzak durması gerekir.	,884	3,68	,769
20-Sendikaların ideolojik amaç gütmeleri sakıncalıdır.	,844		
19-Sendikalar ideolojik amaç gütmektedirler.	,604		

Faktör analizine 21 ifadenin tamamı alınıp analiz sonucunda 3 tane faktör ortaya çıkmıştır. Faktörleri oluşturan sorular ve yük değerleri dikkate alındığında faktörler;

1. Faktör: Sendikaya yönelik boyutu oluşturan 13 madde; sendikaların fonksiyonları, işgörene, işletmeye ve iş güvenliğine katkıları, nüfuzları ve güvenilirliklerine dair olumlu ifadelerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır.
2. Faktör: Üyeliğe yönelik boyutu oluşturan 5 madde; üyeliğin çeşitli referans gruplarınca olumsuz karşılanması, risk faktörü şeklinde değerlendirilmesi gibi olumsuz yargıların bir araya gelmesinden oluşmaktadır.
3. Faktör: Politik düşünceye yönelik boyutu oluşturan 3 madde; sendikaların ideolojik amaç gütmelerine dair olumsuz yargılardan oluşmaktadır.

Tablo 16. Faktör Boyutları Ortalama ve Standart Sapmaları

Boyutlar	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Sendikaya yönelik boyut	205	3,20	1,01534
Üyeliğe yönelik boyut	205	2,63	1,00223
Politik düşünceye yönelik boyut	205	3,68	1,03254

Analiz sonucunda elde edilen boyutlar değerlendirildiğinde; en yüksek aritmetik ortalamının (3,68) politik düşünceye yönelik boyutunda, ikinci en yüksek ortalamının (3,20) sendikaya yönelik boyut olduğu görülürken, en dü-

şük ortalama (2,63) ise üyeliğe yönelik boyutta ortaya çıktığı görülmektedir. Sendikaya yönelik boyut önemli ifadelerden oluştuğu için bu boyutta aritmetik ortalamasının kararsız çıkması katılımcıların sendikalar hakkında fikirlerinin olmadığını, üyeliğe yönelik boyuttaki ifadelerin ise olumsuz önermelerden oluşmaktadır. Katılımcılar bu boyutta da kararsız olduğunu belirtirken, politik düşünceye yönelik boyutta ortalamasının “katılıyorum” düzeyinde olmasına rağmen ifadeler olumsuz önerme içerdiği için olumlu yorum yapmak mümkün olmamaktadır. Katılımcıların sendikaların politik düşünce gütmelerini sakıncalı buldukları ve politik düşünce ve yapılardan uzak durması gerektiğini düşüncükleri görülmektedir.

3.3.4. Hipotez Testi Bulguları

Çalışmanın bu kısmında hipotezlerin yorumlanması için One Way Anova ve Independent Samples (t-testi) uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin yorumlanması aşağıdaki gibi olmuştur.

1. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı öğrencilerinin cinsiyet değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

Tablo 17. Cinsiyete Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Sendikal Tutum	Kadın	128	3,26	,45341	,414	,680
	Erkek	77	3,32	,42535		

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile sendikal tutumlarının arasında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için Independent Samples t testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo 17’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendikal tutumlarının ($p=0,680$, $p>0,05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Bu sonuca göre katılımcıların erkek veya kadın olmasının sendikal tutumlarını etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla H_0 kabul edilirken, H_1 reddedilmiştir.

2. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre sendika boyutuna ilişkin tutumu farklılaşmamaktadır.

H₁: Y Kuşağı üyesi öğrencilerin öğrenim gördüğü bölüm değişkenine göre sendika boyutuna ilişkin tutumu farklılaşmaktadır.

Tablo 18. Bölüme Göre Sendikal Boyutu Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	6,085	4	1,521	2,565	,040*
Grup içi	118,618	200	,593		
Toplam	124,702	204			

***p<0,05**

Araştırmaya katılan öğrencilerin bölümleri ile sendika boyutu arasında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 18’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendika boyutunun ($p=0,040$, $p<0,05$) bölüme göre farklılaştığı saptanmıştır. Bu bulgulara göre katılımcıların öğrenim gördükleri bölümlerin sendika boyutunu etkilediği görülmektedir. Bu durumda H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 19. Bölüme Göre Sendikal Boyutu Farklılıkları Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
İngilizce Öğretmenliği	35	3,31	,71744
Sınıf Öğretmenliği	48	2,95	,87831
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği	38	3,33	,83124
Fen Bilgisi Öğretmenliği	49	3,11	,72077
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	35	3,41	,64985
Toplam	205	3,20	,78185

Tablo 19’a göre sendika boyutunda ortalamalar incelendiğinde tutumu en yüksek Sosyal Bilimler Öğretmenliği bölümünde okuyan öğrenciler (3,41) “katılıyorum” seviyesinde olduğu görülmektedir. En düşük tutuma sahip öğrenciler ise Sınıf Öğretmenliği öğrencileri (2,95) “kararsızım” seviyesinde olduğu görülmektedir.

3. Hipotez: **H₀:** Y Kuşağı öğrencilerinin üniversite eğitimine başlamadan önce yaşadığı bölge değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmamaktadır.

H₁: Y Kuşağı öğrencilerinin üniversite eğitimine başlamadan önce yaşadığı bölge değişkenine göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

Tablo 20. Bölgeye Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2,497	6	,416	,969	,447
Grup içi	85,004	198	,429		
Toplam	87,501	204			

Araştırmaya katılan öğrencilerin üniversiteye gelmeden önce yaşamlarını geçirmiş oldukları bölgeye göre sendikal tutumlarında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 20’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendikal tutumlarının ($p=0,447$, $p>0,05$) bölgeye göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu durumda Y Kuşağı öğrencilerinin üniversiteden önce yaşadıkları bölgenin sendikal tutumlarını etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla H_0 kabul edilirken, H_1 reddedilmiştir.

4. Hipotez: **H₀:** Y Kuşağı üyesi öğrencilerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre üyelik boyutuna yönelik tutumu farklılaşmamaktadır.

H₁: Y Kuşağı üyesi öğrencilerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre üyelik boyutuna yönelik tutumu farklılaşmaktadır.

Tablo 21. Babanın Eğitim Durumuna Göre Üyelik Boyutu Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	11,836	4	2,959	4,795	,001*
Grup içi	123,431	200	,617		
Toplam	135,267	204			

* $P<0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeylerine göre üyelik boyutuna yönelik tutumlarında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 21’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların üyelik boyutuna yönelik tutumlarının ($p=0,001$, $p<0,05$) babalarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde

farklılaştığı saptanmıştır. Bu durumda Y Kuşağı öğrencilerinin babalarının eğitim düzeylerinin üyelik boyutuna ilişkin algıyı etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 22. Babanın Eğitim Durumuna Göre Üyelik Boyutu Farklılıklarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
İlkokul	79	3,26	,68816
Ortaokul	37	3,69	,77977
Lise	46	3,05	,89608
Önlisans	17	3,47	,76466
Lisans	26	3,66	,87442
Toplam	205	3,36	,81429

Tablo 22'ye göre babalarının eğitim durumu üyelik boyutunda incelendiğinde en yüksek ortalamanın babalarının eğitiminin ortaokul düzeyinde olanlarda (3,69) “katılıyorum” seviyesinde görüldüğü, en düşük ortalamanın ise babalarının eğitiminin lise düzeyinde olanlarda (3,05) “kararsızım” seviyesinde görüldüğü saptanmıştır.

5. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin ailesinde sendika üyeliğinin olup olmaması durumuna göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

H_1 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin ailesinde sendika üyeliğinin olup olmaması durumuna göre sendikal tutumu farklılaşmaktadır.

Tablo 23. Ailede Sendika Üyeliği Bulunma Durumuna Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Ailede Sendika Üyesi Olma	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Sendikal Tutum	Evet	51	3,56	,57584	5,629	,000*
	Hayır	154	3,00	,62991		

* $P < 0,01$

Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinde sendika üyesi olması durumunun sendikal tutumlarında bir farklılaşmaya sebep olup olmadığının tespiti için Independent Samples T testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 23'te gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendikal tutumlarının

($p=0,000$, $p<0,05$) ailelerinde sendika üyesinin olmasının sendikal tutumlarına pozitif, güçlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Ortalama değerleri karşılaştırıldığında ailesinde sendika üyesi bulunanlar 3,56 ortalama sendikal tutum değeri ile 3,00 ortalama sendikal tutum değerine sahip olan ailesinde sendika üyesi bulunmayanlardan istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla sendikal tutum algısına sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

6. Hipotez: H_0 : Y Kuşuğu üyesi öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutum farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşuğu üyesi öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutum farklılaşmaktadır.

Tablo 24. Sendikaya Üye Olma İsteğine Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Sendikaya Üyesi Olma	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Sendikal Tutum	Evet	83	3,63	,42019	10,976	,000*
	Hayır	122	2,81	,58634		

***P<001**

Araştırmaya katılan öğrencilerin çalışmaya başladıklarında sendikaya üye olma düşüncesine göre sendikal tutumlarının farklılık gösterip göstermediğini test etmek için yapılan Independent Samples T Analizi bulguları Tablo 24’de incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre ($p=0,000<0,001$) değeri ile sendikal tutumun üye olmayı düşünenler ve düşünmeyenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Ortalama değerleri karşılaştırıldığında sendikaya üye olmayı düşünenler 3,63 ortalama sendikal tutum değeri ile 2,81 ortalama sendikal tutum değerine sahip olan sendikaya üye olmayı düşünmeyenlerden istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha fazla sendikal tutum algısına sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

7. Hipotez: H_0 : Y Kuşuğu üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre sendikal tutumları farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşuğu üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre sendikal tutumları farklılaşmaktadır.

Tablo 25. İsmi Bilinen Eğitim Sendikalarına Göre Sendikal Tutum Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	4,172	2	2,086	5,057	,007*
Grup içi	83,329	202	,413		
Toplam	87,501	204			

*P<0,05

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre sendikal tutumlarında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 25’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların sendikal tutumlarının (p=0,007, p<0,05) eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bu durumda Y Kuşağı öğrencilerinin bildikleri sendikaların sendikal tutumlarını etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 26. İsmi Bilinen Eğitim Sendikalarına Göre Sendikal Tutum Farklılık Ortalama ve Standart Sapmaları

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma
Fikrim Yok	96	2,96	,60407
Eğitim-Sen	66	3,27	,61748
Eğitim Bir-Sen	43	3,20	,75404
Toplam	205	3,11	,65493

Tablo 26’da görüldüğü üzere bilinen sendikalara göre sendikal tutum Eğitim-Sen’i bilenlerde (3,27) “kararsızım” seviyesinde, Eğitim Bir-Sen’i bilenlerde (3,20) ve sendika isimleri konusunda fikri olmayanlarda (2,96) “kararsızım” seviyesinde olduğu görülmektedir.

8. Hipotez: H_0 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre politik düşünce boyutuna yönelik tutumları farklılaşmamaktadır.

H_1 : Y Kuşağı üyesi öğrencilerin bildikleri eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikalara göre politik düşünce boyutuna yönelik tutumları farklılaşmaktadır.

Tablo 27. İsmi Bilinen Eğitim Sendikalarına Göre Politik Düşünce Boyut Tutum Farklılıkları

	Kareler Toplamı	Serbest değer	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	,836	2	,418	,901	,408
Grup içi	93,720	202	,464		
Toplam	94,556	204			

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre politik düşünce boyutuna ilişkin tutumlarında bir farklılaşma bulunup bulunmadığının tespiti için One Way Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 27’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların politik düşünce boyutuna ilişkin tutumlarının ($p=0,408$, $p>0,05$) eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu durumda Y Kuşağı öğrencilerinin bildikleri sendikaların politik düşünce boyutuna ilişkin tutumlarını etkilemediği görülmektedir. Dolayısıyla H_0 kabul edilirken, H_1 reddedilmiştir.

SONUÇ

Y Kuşağının son yılların işgücü oranının büyük kısmını oluşturması açısından çalışma hayatında oldukça önem taşıması bu kuşak hakkındaki araştırmaları beraberinde getirmiştir. Güncel çalışma hayatının sorunlarının Y Kuşağının doğru analiziyle daha iyi anlaşılacağı düşünülmektedir. Çalışan ihtiyaçlarını giderme konusunda bu kuşağın ihtiyaçlarının belirlenip bu ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirilecek çözüm yolları bulunması halinde performans ve verimlilik açısından olumlu sonuçlar elde edilebilecektir.

Sanayi Devrimi sonrasında işçilerin ekonomik, sosyal çıkar ve haklarını korumak amacıyla kurulan sendikalar 1970’li yıllarda daha zor koşullarda hizmet vermesine rağmen hem çalışan haklarının korunması hem de çalışma hayatı konusunda oldukça güçlü ve yön veren örgütler olmuşlardır. Ancak günümüzde sendikaların eski güç ve etkisini kaybetmekte olduğu gözlemlenmektedir. Bunun sebebi ise sendikaların yerini örgütlerde insan kaynakları departmanlarının almaya başlaması olarak görülmektedir. Sendikalar, çalışan haklarını korumada ve çalışanlar arasında birlik sağlanması açısından büyük önem taşıyan örgütlerdir. Sendikaların varlığını sürdürebilmesi Y Kuşağı üyelerinin sendikaya bakışı ve tutumunun iyileştirilmesiyle mümkün olacaktır.

Bireylerin sendikalar hakkındaki tutumları incelendiğinde tutumun sendikayla aralarındaki duygusal etkileşimden kaynaklandığı görülmektedir. Bu etkileşimi etkileyen unsurlar incelendiğinde, daha çok sendikanın toplum kar-

şısındaki imajı, aile ve çevresel faktörler, cinsiyet faktörü gibi etkenlerin ortaya çıktığı gözlemlenmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde araştırmanın sendikaların yansıttığı ideolojik amaçların bireylerde olumsuz etkilere sebep olduğu, ailelerinin, sosyal çevresinin ve devlet faktörünün ise sendikalara olumlu tutumları sebebiyle öğrencilerin sendikal tutumunda pozitif etki oluşturduğu gözlemlenmektedir.

Yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen faktör grupları; “sendika”, “üyelik” ve “politik düşünce” olarak üç boyutta değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen boyutlar değerlendirildiğinde; en yüksek aritmetik ortalamasının (3,68) politik düşünceye yönelik boyutunda, sendikaya yönelik boyut (3,20) olduğu görülürken, en düşük ortalama (2,63) ise üyeliğe yönelik boyutta ortaya çıktığı görülmektedir. Politik düşünce ve sendika boyutu sonucu katılımcıların sendikal tutum düzeylerinin “kararsızım” olduğu görülürken, politik düşünceye yönelik boyutta “katılıyorum” olduğu görülmektedir. Politik düşünce boyutunun olumsuz önermeler içermesi sebebiyle “katılıyorum” sonucuna ulaşılması olumlu bir yoruma sebep olması gerekirken negatif değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılanların; %98,5’i 20-25 yaş aralığında, %1,5’i 25-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturan 20-25 yaş aralığı Y Kuşağının en küçük üyelerini kapsamaktadır. Ayrıca araştırmaya katılanların %62,4’ü kadın, %37,6’sı ise erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %17,1’inin İngilizce Öğretmenliği bölümünde, %23,4’ünün Sınıf Öğretmenliği bölümünde 18,5’inin Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği bölümünde, %23,9’unun Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümünde, 17,1’inin ise Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünde eğitim aldığı görülmektedir. Araştırmada, sendikalar hakkındaki tutumları etkileyen faktörlerden olan ailede sendika üyesinin olup olmadığı sorusu yöneltilmiş karşılığında katılımcıların; %24,9’nda ailesinde sendika üyesi olduğu, %75,1’inde ise ailesinde sendika üyesi bulunmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğrencilerin %40,5’inin çalışma hayatına başladığında sendikaya üye olmayı düşündüğü, %59,5’inin ise çalışma hayatına başladığında sendikaya üye olmayı düşünmediği belirtmiştir.

Sendikal tutum ölçeğinin bulguları incelendiğinde, en dikkat çekici sonuç “18-Sendikaya üyelik işgörenin masrafını artırır” (%57,1) yargısında “kararsızım” şeklinde, “1-Sendikalar işgörenlerin haklarını savunmak için kurulmuş örgütlerdir” (%52,7) yargısında “katılıyorum” şeklinde ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde sendikal tutumun “kararsızım” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak araştırmaya katılan öğrencilerin sendika hakkında yeterince bilgilerinin olmadığı, sendikaya güven

konusunda kararsız oldukları, sendikaların siyasi düşünceler konusundaki tutumlarının katılımcıların sendikal tutumunu olumsuz yönde etkilemesi olduğu görülmektedir.

Yapılan araştırmada analiz sonuçlarına göre, demografik değişkenlerden cinsiyet ve üniversite hayatından önce ikamet edilen bölge değişkenleri ile sendikal tutumlar arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılamamıştır. Bu durum öğrencilerin kadın-erkek olmasının veya Türkiye'nin hangi bölgesinde büyüdüğünün sendikal tutumlara etkisinin olmadığını göstermektedir. Ayrıca demografik değişkenlerden katılımcıların öğretim gördükleri bölüm ve sendikalar hakkındaki tutumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Katılımcıların babalarının eğitim durumu ile üyelik boyutu arasında da anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırmanın sonucunda katılımcıların sendikal tutumlarının ($p=0,680$, $p>0,05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Bu sonuca göre katılımcıların erkek veya kadın olmasının sendikal tutumlarını etkilemediği görülmektedir.

Tekin ve Tüfekçi (2015)'nin "*Turizm Öğrencilerinin Sendika Algısı: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*" adlı çalışmasında erkek ve kadın öğrencilerin sendika tutumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu açıdan Tekin ve Tüfekçi'nin çalışması bu araştırmayla paralellik göstermektedir.

Dursun (2014)'un "*Üniversite Öğrencilerinin Sendikalara Yönelik Tutumları*" adlı çalışmasında; öğrencilerin cinsiyetleri ile sendikal tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu açıdan Dursun'un çalışması bu araştırma ile paralellik göstermektedir.

Seçer (2009)'in "*Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algularının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi*" adlı çalışmasında; erkek ve kadın öğrencilerin sendikal tutumlarını karşılaştırarak, kadınların sendikal tutumlarının erkeklerden daha yüksek yani olumlu olduğu sonucuna varmıştır. Seçer'in yapmış olduğu çalışma bu araştırmanın sonucu ile paralellik göstermemektedir.

Allan, Bamber ve Oliver (2006)'ın "*Student Experiences at Work and Attitudes to Unionism: A Study of Retailing and Fast Food*" adlı çalışmasında; kadınların erkeklere oranla daha fazla sendikaya üye olma eğiliminin olduğu görülmektedir. Üyelik eğilimlerinin yüksek olması sendikal tutumlarını farklılaştıracağı için Allan, Bamber ve Oliver'ın çalışması bu araştırmayla paralellik göstermemektedir.

Dasgupta (2002)'nin, "*Attitudes towards trade unions in Bangladesh, Brazil, Hungary and Tanzania*" adlı çalışmasında; kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla sendikal tutumlarının daha yüksek yani olumlu olduğu görülmektedir. Dasgupta'nın çalışması cinsiyetlerde sendikal tutumların farklılaştığı sonucuna varması bakımından bu araştırmayla paralellik göstermemektedir.

Araştırmanın analiz sonuçlarına göre katılımcıların sendika boyutunun ($p=0,040$, $p<0,05$) bölümüne göre farklılaştığı saptanmıştır. Sosyal Bilgiler Öğretmenliği diğer bölümlere göre en yüksek sendikal algıya sahip bölümlenken, ikinci sırada İngilizce Öğretmenliği ve en düşük sendikal tutum ortalaması ise Sınıf Öğretmenliği bölümünde olduğu görülmektedir.

Tekin ve Tüfekçi (2015)'in yapmış olduğu çalışmada öğrencilerin sendikal algılarının farklılaştığı görülmektedir. Bu açıdan Tekin ve Tüfekçi'nin çalışması yapılan bu araştırmayla paralellik göstermektedir. Dursun (2014)'un yapmış olduğu çalışmada da öğrencilerin sendikal tutumlarının bölümlere göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bu açıdan Dursun'un çalışması da bu araştırmayla paralellik göstermektedir.

Yapılan analiz sonucuna göre katılımcıların sendikal tutumlarının ($p=0,447$, $p>0,05$) üniversiteye gelmeden önce yaşamlarını geçirmiş oldukları bölgeye göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların sendikal tutumlarının ($p=0,000$, $p<0,05$) ailelerinde sendika üyesinin olmasının sendikal tutumlarına pozitif, güçlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Ailesinde sendika üyesi bulunan katılımcıların sendikal tutumlarının daha yüksek yani olumlu olduğu görülmektedir. Diğer yandan elde edilen analiz sonuçlarına göre ($p=0,000<0,001$) değeri ile sendikal tutumun üye olmayı düşünenler ve düşünmeyenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Dursun (2014)'un yapmış olduğu çalışmada ailesinde sendika üyesi bulunanların sendika üyeliği konusunda daha olumlu ve yüksek tutuma sahip oldukları görülmektedir. Bu açıdan Dursun'un çalışması yapılan bu çalışmayla paralellik göstermektedir. Tekin ve Tüfekçi'nin çalışmasında ise ailede sendika üyesinin bulunması durumunun sendikal algıyı farklılaştırmadığı sonucuna varılmıştır. Bu açıdan Tekin ve Tüfekçi'nin çalışması bu çalışmayla paralellik göstermemektedir.

Son olarak analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre; katılımcıların sendikal tutumlarının ($p=0,004$, $p<0,05$) eğitim sektöründe faaliyet gösteren sendikaları bilme durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve katılımcıların üyelik boyutuna yönelik tutumlarının ($p=0,001$, $p<0,05$) babalarının eğitim düzeyine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır.

Genel anlamda, araştırmada elde edilen bulgulara göre; Y Kuşağı üyesi öğrencilerin sendikal tutumlarının orta derecede olduğu görülürken, cinsiyet ve yaşadıkları bölgenin sendikal tutumlarında bir farklılaşmaya sebep olmadığı, babalarının eğitim durumunun, öğrenim gördükleri bölümlerin, ailede sendika üyesi bulunma durumunun, bildikleri eğitim sendikalarının olmasının veya olmamasının ve çalışma hayatına başlamaları durumunda sendikaya üye olma düşüncelerinin sendikal tutumlarında anlamlı bir farklılığa sebep olduğu görülmektedir.

Literatüre katkı sağlaması açısından bu çalışma; Y Kuşağı ve sendikal tutum konularının birlikte ele alınmaması sebebiyle, sendikal tutumu etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesine örnek teşkil etmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın sonucunda Y Kuşağının sendikal tutumlarının olumlu yönde iyileştirilmesi için sendikalara, öğrencilere ve üniversitelere verilen bazı öneriler aşağıdaki gibidir:

- ü Sendikalar faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için üye sayılarının aktif olarak artışını sağlamaları gerekir. Bu açıdan sendika yönetiminin sendika imajına önem vermesi, toplumda nasıl değerlendirildiğine dikkat etmesi, yeni oluşan toplumun getirisi olarak politik düşüncelere veya ayrımlara önemli ölçüde dikkat etmesi gerektiği düşünülmektedir.
- ü Günümüz toplumunun büyük oranda işgücünü oluşturan Y Kuşağının ihtiyaçları ve beklentileri sendikalar tarafından analiz edilip, kitleye hitap eden uygulamalarla üye memnuniyetini artırırken diğer yandan üye sayısının artışına sebep olabilir. Kuşakların değişen karakterleri, beklenti ve istekleri neticesinde mevcut durumda yoğun olan Y Kuşağı yerini ilerleyen zamanlarda Z kuşağına bırakacağı için sendikaların bunu göz önünde bulundurup devamlılıklarını sağlayabilmesi için kuşaklara göre kendini yenileyen politikalar izlemesi gerektiği düşünülmektedir.
- ü Üniversiteler açısından, öğrencilerin çalışma hayatındaki hakları ve çıkarlarının daha iyi öğrenilmesi, sendikaların öğrenciler tarafından tanınabilmesi amacıyla bilgilendirilmesi için eğitim-öğretim işleyişlerine bu alana yönelik derslerin artırılması ya da olmayan bölümlere bu derslerin eklenmesi ayrıca bu konulara yönelik bilgilendirici seminerler düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- ü Öğrenciler bakımından ise; üniversite hayatı sonrasında yaşamlarını sürdürmek için gerekli olan meslekleri edinirken hak, çıkarları konusunda bilinçli bireyler olmaları ve ekonomik-sosyal koşullarını iyileştiren sendikalar konusunda ise sendikaları daha iyi analiz edip anlamları gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akbıyık N., Derin N., (2017), “Sağlık Sektöründe Üye Algılarına Göre Oluşan Sendikal İmajın, Sendikal Sadakate Etkisi: Malatya Merkezde Memur Sendika Üyeleri Üzerinde İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.22, S.1, ss.123-138.

Akdemir A., vd., (2013), “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C.2, S.2, ss.11-42.

Akgeyik T. (2015), <http://dd.com.tr/makalearastirmaroportaj/makaleler/yjenerasyonu-ve-yeni-kariyer-kulturu>, Erişim Tarihi: 15.11.2018.

Baysal A.C., Tekarslan E., (1996), *İşletmeler İçin Davranış Bilimleri*, Avcıol Basım Yayım İstanbul.

Bozkurt K. A., (2018), “Planlanmış Davranış Bilgisi Kapsamında Yerli Y Kuşağının Destinasyon Tercihlerinde Davranışsal Niyetlerinin Belirlenmesi: Antalya Örneği”, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Balıkesir.

Çatalkaya, C. (2008). “Y kuşağı ve İnsan Kaynakları, Yetenek ve Kariyer”, <http://www.pazarlamablogu.com/y-kusagi-veinsan-kaynaklari>, Erişim Tarihi: 21.03.2018.

Doğan T., (2018), “Y Kuşağının Girişimcilik Eğiliminin Belirlenmesi Ve Stratejik Yönetim: Telekomünikasyon Sektöründe Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma”, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Edinsel S., (2018), “Kişiliğinin Ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Isparta.

Ekiz S., (2017), “Kamu Kurumlarında Y Kuşağının Liderlik Beklentilerine Etki Eden Demografik Faktörler Üzerine Bir Çalışma: Adana Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Çaç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Ergin B., (2018), “X Ve Y Kuşağının Algıladığı Örgütsel Destek Ve Lider-Üye Etkileşimi Arasındaki Farklılık: Kardemir A.Ş.’ De Bir Uygulama”, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Karabük.

Günay G., (2018), “Kariyer Çapaları Ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik X Ve Y Kuşağı Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Gürcan N., (2018), “Türk Kültüründe Paternalist Liderlik Davranışlarının İzleyenlerin Duygusal Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Y Kuşağına Yönelik Bir Araştırma” Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Gürler H. E., (2018), “Havayolu Ulaşımını Tercih Eden X Ve Y Kuşağı Müşterilerin Memnuniyet Düzeylerinin Ölçülmesi”, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

İşçimen S. D., (2012), “Kişiliğin Ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma”, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kahveci N. E., (2018), “Y Kuşağının İşyeri Seçimini Etkileyen Faktörler: İş Veren Markası Ve Sosyo Demografik Özellikler”, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kalaycı, Ş., (2008), *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.

Kaynak E., (2016), “Türkiye’de Çalışan Y Kuşağında İş Tatmini – Motivasyon İlişkisi”, Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kozak, M., (2014), *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayın Teknikleri*, Ankara, Detay Yayıncılık.

Ölçüm D., Polat S., (2016), “Öğretmen İmajının Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi”, *Journal of Teacher Education and Educators*, C.5, S.3, ss.361-397.

Saydam D., (2015), <http://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/y-kusagınagore-gelecegin-sektoru.html>, Erişim Tarihi: 13.01.2018.

Seçer B., (2009), “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, *Çalışma ve Toplum*, 4(23), ss. 27-60.

Usal, A. ve Kuşluvan Z., (2002), *Davranış Bilimleri: Sosyal Psikoloji*, Barış Yayınları Fakülteler Kitap Evi, 4.Basım İzmir.

Yücebalkan B, Aksu B. (2013), “Potansiyel İşgücü Olarak Y Kuşağının Transformasyonel Liderlerle Çalışabilirliğine Yönelik Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.5, S.1, ss.16-32.

Yüksekbilgili Z., (2013), “Türk Tipi Y Kuşağı”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 45(45): ss.342-353.