T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONLARININ SOSYAL AĞ ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hilal KEFELİ

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN

MAYIS – 2019

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONLARININ SOSYAL AĞ ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hilal KEFELİ

Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri

"Bu tez 28/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir."

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ	İMZA
Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN	Başarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Beril BAYKAL	Başarılı	
Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN	Başarılı	

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ	T.C. SAKARYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU	Sayfa : 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Hilal KEFELİ
Öğrenci Numarası	:	Y146005038
Enstitü Anabilim Dalı	:	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı	:	İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri
Programı	:	☑ YÜKSEK LİSANS ☐ DOKTORA
Tezin Başlığı	:	Türkiye'deki Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının Sosyal Ağ Analizi
Benzerlik Oranı	:	%13

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

☑ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulalma Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

29/05/2019
Öğrenci İmza

☐ Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımca yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere .....@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

...../...../20.....
Öğrenci İmza

Uygundur

Danışman Unvanı / Adı-Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi ONUR METİN

Tarih: 29.05.2019

İmza:

☐ KABUL EDİLMİŞTİR

☐ REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

ÖNSÖZ

Öncelikle ilgim olan bu konuyu öneren, kısa sürede çalışmaya hâkim olmamı sağlayan, her hafta özenle ve dikkatle çalışmamı inceleyen, görüşleri ve katkılarıyla yolumu açan; önümü görmemi sağlayan çok değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN'e teşekkürü bir borç bilirim.

Lisans eğitimimde bana endüstri ilişkilerini sevdiren değerli hocam Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN'a, yüksek lisans eğitimime devam etmemi sağlayan Prof. Dr. Murat KÜÇÜK'e ve Doç. Dr. Bora YENİHAN'a, tez savunma jürimde bulunan Dr. Öğr. Üyesi Beril BAYKAL'a, son okumamı yaparak beni onurlandıran Türkçe hocam Rümeysa CEBECİ'ye saygılarımı sunarım.

Üniversite hayatım boyunca manevi desteğini esirgemeyen, tez çalışmam sürecinde bana güvenen, başarabileceğime inanan ve beni cesaretlendiren arkadaşlarım Merve SEVER'e, Kübra ATEŞ'e ve Mehmet Akif KAYA'ya teşekkür ederim.

Son olarak, hayatımın her anında maddi ve manevi destekleri ile yanımda olan, değer verdiğim aileme, sonsuz şükranlarımı sunarım.

Hilal KEFELİ

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR ..... **iv**
TABLO LİSTESİ ..... **vi**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **viii**
RESİM LİSTESİ ..... **ix**
ÖZET ..... **x**
SUMMARY ..... **xi**

GİRİŞ **1**
BÖLÜM 1: BİLGİ TOPLUMU VE BİLGİNİN DÖNÜŞÜMÜ **5**
1.1. Bilgi Kavramı 5
1.2. Bilgi Oluşturma Süreci 6
1.3. Bilgi Türleri 7
1.3.1. Düzenleme ve Kullanım Şekline Göre Bilgi 7
1.3.1.1. İdealist Bilgi 7
1.3.1.2. Sistematik Bilgi 8
1.3.1.3. Pragmatik Bilgi 8
1.3.1.4. Otomatik Bilgi 8
1.3.2. Niteliğine Göre Bilgi 8
1.3.3. Kaynağına Göre Bilgi 9
1.3.3.1. Açık Bilgi 9
1.3.3.2. Örtülü Bilgi 10
1.4. Bilginin Dönüşümü 10
1.4.1. Bilginin Sosyalleşmesi 12
1.4.2. Bilginin Dışsallaşması 12
1.4.3. Bilginin Birleşmesi 12
1.4.4. Bilginin İçselleşmesi 13
1.5. Bilgi Toplumu 13
1.5.1. İlkel Toplumdan Günümüz Bilgi Toplumuna 15
1.5.2. Bilgi Toplumunun Özellikleri 19

BÖLÜM 2: BİLGİ ÇAĞINDA SENDİKALAR **22**
2.1. Küreselleşme 22
2.1.1. Küreselleşme Kavramı 22
2.1.2. Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar 24

2.1.2.1. Aşırı Küreselleşmeciler (Radikaller) 24
2.1.2.2. Şüpheciler / Kuşkucular 24
2.1.2.3. Dönüşümcüler 25
2.1.2.4. Küreselleşme Karşıtları 25
2.2. Küreselleşme Sürecinde Çalışma İlişkilerindeki Dönüşüm 27
2.3. Küreselleşmenin Çalışma İlişkilerine Etkileri 30
2.3.1. Küreselleşmenin İstihdam Türleri Üzerine Etkisi 30
2.3.2. Küreselleşmenin Sendikalar Üzerine Etkisi 32
2.3.3. Küreselleşmenin Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmeleri Üzerine Etkisi 35
2.3.4. Küreselleşmenin Toplu İş Mücadeleleri Üzerine Etkisi 37
2.4. Emeğin Örgütlenmesindeki Değişim ve Sendikacılığın Krizi 39
2.5. İnternet, Sosyal Medya ve Sendikacılık 41
2.5.1. Sosyal Medyanın Gelişimi 42
2.5.2. İnternet'in Sendikaya Etkisi 45
2.5.3. Sanal Sendika, E-Sendika ve Siber Sendika 49
2.5.4. Sanal Grev ve IBM Örneği 51
2.5.5. Sendikaların Web Sitesi Kullanımı ve Türkiye'deki Sendikaların Durumu 56
2.6. Sendikalar ve Siyaset 58

BÖLÜM 3: KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONLARININ TWİTTER ANALİZİ 61
3.1. Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının Genel Durumu 61
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi 62
3.3. Araştırmanın Kapsamı 63
3.4. Araştırmanın Yöntemi 64
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 66
3.6. Araştırmanın Analiz Süreci 66
3.7. Bulgular 67
3.7.1. BASK 67
3.7.2. BİRLEŞİK KAMU-İŞ 70
3.7.3. ÇALIŞAN SEN 72
3.7.4. HAKSEN 74
3.7.5. KESK 76
3.7.6. Memur-Sen 79
3.7.7. Türkiye Kamu-Sen 82

3.8. Değerlendirme.....84

SONUÇ.....87

KAYNAKÇA.....91

EKLER.....112

ÖZGEÇMİŞ.....128

KISALTMALAR

AFL-CIO	: The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (Amerikan İşçi Federasyonu-Sanayi Kuruluşları Kongresi)
ANADOLU-SEN	: Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
ARPANET	: Advanced Research Projects Agency Network (Gelişmiş Araştırma Projeleri Ajans Ağı)
AT&T	: American Telephone and Telegraph (Amerika Telefon ve Telgraf)
BASK	: Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	: Birleşik Kamu İşgörenler Sendikaları Konfederasyonu
BİRLİK-İŞ	: Birleşmiş İşçi Sendikaları Konfederasyonu
CEO	: Chief Executive Officer (Baş Yönetici)
ÇALIŞAN SEN	: Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirketler
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSKAR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAKSEN	: Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
IBM	: International Business Machines (Uluslararası İş Makineleri)
IRC	: Internet Relay Chat (İnternet Geçiş Sohbeti)
ITUC	: International Trade Union Confederation (Uluslararası Sendika Konfederasyonu)
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KGSK	: Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu
KSKÇE	: Kongre, Sempozyum, Konferans, Çalıştay, Eğitim
Memur-Sen	: Memur Sendikaları Konfederasyonu

MENA	: Middle East and North Africa (Orta Doğu ve Kuzey Afrika
NAFTA	: North American Free Trade Agreement (Kuzey Amerika Serbest Alanı)
NWU	: National Writers Union (Ulusal Yazarlar Sendikası)
OHAL	: Olağanüstü Hal
RICOH	: Ricoh Company (Ricoh Şirketi)
RSU	: Rappresentanza Sindacale Unitaria
SG	: Sosyal Güvenlik
SSCB	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
SY	: Sosyal Yardım
TDK	: Türk Dil Kurumu
Tez-Koop-İş	: Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Tüm Memur-Sen	: Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu
TÜM-İŞ	: Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Türkiye Kamu-Sen	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
UHİSK	: Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ULİ	: Uluslararası İlişkiler
UNI	: Union Network International (Uluslararası Sendika Ağı)
USK	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
WCL	: Dünya Emek Konfederasyonu
WELL	: The Whole Earth ‘Lectronic Link (Dünyaya Elektronik Bağlantı)

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Yaklaşımlara Göre Bilgi Tanımları 6
Tablo 2. Yeni Toplum Yapısının Farklı Tanımları 14
Tablo 3. Toplum Türlerinin Karşılaştırılması 19
Tablo 4. Uluslararası Sendikal Örgütler 23
Tablo 5. Sendikalaşma Oranları 34
Tablo 6. İşçi Başına Düşen Grev Nedeniyle Kaybedilen Gün Sayısı 38
Tablo 7. İşçi, Kamu Görevlileri ve İşveren Konfederasyonlarının Web Siteleri 57
Tablo 8. Konfederasyonların Twitter Adresleri ve İlk Tweet Tarihleri 64
Tablo 9. Konfederasyonların Twitter Genel Analizi 67

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. BASK-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları 68
Grafik 2. BASK-Tür Analizi 69
Grafik 3. BASK-İçerik Analizi 69
Grafik 4. BİRLEŞİK KAMU-İŞ-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları 71
Grafik 5. BİRLEŞİK KAMU-İŞ-Tür Analizi 71
Grafik 6. BİRLEŞİK KAMU-İŞ İçerik Analizi 72
Grafik 7. ÇALIŞAN SEN-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları 73
Grafik 8. ÇALIŞAN SEN-Tür Analizi 74
Grafik 9. HAKSEN-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları 75
Grafik 10. HAKSEN-Tür Analizi 75
Grafik 11. HAKSEN-İçerik Analizi 76
Grafik 12. KESK-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları 77
Grafik 13. KESK-Tür Analizi 78
Grafik 14. KESK-İçerik Analizi 79
Grafik 15. Memur-Sen-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları 80
Grafik 16. Memur-Sen-Tür Analizi 81
Grafik 17. Memur-Sen-İçerik Analizi 81
Grafik 18. Türkiye Kamu-Sen-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları 82
Grafik 19. Türkiye Kamu-Sen-Tür Analizi 83
Grafik 20. Türkiye Kamu-Sen-İçerik Analizi 84
Grafik 21. Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının Toplam İçerik Analizi 86

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Bilginin Dönüşümündeki Dört Kip 11
Şekil 2. Sosyal Medya Tarihi 44

RESİM LİSTESİ

Resim 1. Açık ve Örtülü Bilginin Buzdağı Görünümü 11
Resim 2. Delikli Kart 53
Resim 3. Second Life'de Toplanma Alanı 54
Resim 4. Tesadüfen Toplantıya Giren Sendika Üyesi 55
Resim 5. Kapatılan IBM Adası 55
Resim 6. BASK Twitter Sayfa Girişi 68
Resim 7. BİRLEŞİK KAMU-İŞ Twitter Sayfa Girişi 70
Resim 8. ÇALIŞAN SEN Twitter Sayfa Girişi 73
Resim 9. HAKSEN Twitter Sayfa Girişi 74
Resim 10. KESK Twitter Sayfa Girişi 77
Resim 11. Memur-Sen Twitter Sayfa Girişi 79
Resim 12. Türkiye Kamu-Sen Twitter Sayfa Girişi 82

Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti

Yüksek Lisans	X	**Doktora**	
Tezin Başlığı: Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının Sosyal Ağ Analizi			
Tezin Yazarı: Hilal KEFELİ		**Danışman:** Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN	
Kabul Tarihi: 28 Mayıs 2019		**Sayfa Sayısı:** xi (ön kısım)+111 (tez)+16 (ek)	
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri		**Bilim Dalı:** İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri	

ÖZET

Bilginin elde edilmesi, kullanılması ve dağıtılması yüzyıllar boyunca farklı şekillerde oluşmuştur. Teknolojiyle birlikte artan internet kullanımı bilginin paylaşım şekillerini de değiştirmiştir.

Ekonomik küreselleşmenin dünyaya yayılım etkileriyle çalışma ilişkilerinde ve koşullarında belirli dönüşümler yaşanmıştır. Bunun sonucu olarak çalışan örgütlenmesi farklı bir düzeyde sorunsallaşmıştır.

İnternet üzerinden çeşitlenen sosyal medya araçlarının artışı, sendika ve konfederasyonlar için yeni bir umut kaynağı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca gündemi ve siyaseti takip edebilmek için sosyal medya araçları kullanılabilir hale gelmiştir. Twitter ise bunların arasında en belirgin olanıdır.

Çalışmada kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının Twitter paylaşımları incelenmiştir. Twitter'i bulunan 7 konfederasyon bulunmaktadır. Konfederasyonların sosyal medyayı kullanım durumlarını incelemek amaç edinilmiştir. Sosyal medya ve özellikle Twitter, sendika ve konfederasyonların döneme ayak uydurabilmeleri noktasında önemli hale gelmiştir. Gündem ve siyaset içerikli tweetler ile konfederasyonların farklı konulardaki paylaşım oranları çalışmanın ana problemidir.

Paylaşımlar içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Veriler toplanmış, kodlanıp analiz edilmiştir. Sonucunda ise Twitter'in erişim sınırlaması sebebiyle toplam tweetin %13,31'i incelenebilmiştir. İncelenen tweetlerin ise sadece %13,98'lik kısmının gündem ve siyaset içerikli olduğu görülmüştür. Farklı konularda paylaşım yapan konfederasyonlar tarafından; özel günler, taziye ve diğer kategorilerinde toplamda 1.015 tweet paylaşılmıştır. Bu da toplam incelenen tweetin yaklaşık %22'sini oluşturmaktadır.

Sonuç olarak bazı konfederasyonlar çok az sayıda paylaşım yapsa da bazıları göze çarpacak derecede paylaşım yapmıştır. Ancak gündem ve siyaset içerikleri beklenen düzeyin altında olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Medya, Twitter, Kamu Görevlileri, Konfederasyon

Sakarya University
Institute of Social Sciences Abstract of Thesis

Master Degree	X	**Ph.D.**	
Title of Thesis: Social Network Analysis of Public Servants' Trade Unions Confederation of Turkey			
Author: Hilal KEFELİ		**Supervisor:** Assist. Prof. Onur METİN	
Accepted Date: 28 May 2019		**Num. of Pages:** xi (pre text)+111 (thesis)+16 (app.)	
Department: Labour Economics and Industrial Relations		**Subfield:** Human Resources Management and Industrial Relations	

SUMMARY

The acquisition, use and dissemination of knowledge have been formed in different ways for centuries. The increasing use of internet with technology has also changed the way in which information is shared.

There have been certain transformations in working relations and conditions with the spill-over effects of economic globalization. As a result, employee organization has become problematic at a different level.

The increase of the diversified social media tools on the Internet has been identified as a new source of hope for trade unions and confederations. In addition, social media tools have become available to follow the agenda and politics. Twitter is the most apparent one among them.

In this study, the shares of the confederation of public servants' unions were examined. There are seven confederations on Twitter. It was aimed to examine the use of confederations in social media. Social media, and especially Twitter, have become important for the trade unions and confederations to keep up with the period. The main problem of the study is the share of confederations on different topics with the tweets involving the agenda and politics.

Shares were analyzed by content analysis method. Data were collected, coded and analyzed. As a result, 13,31% of total tweet could be examined because of Twitter's access limitation. It was observed that only 13,98% of the tweets examined had agenda and political content. 1.015 tweets in total were shared in special days, condolences and other categories by confederations sharing different subjects. This constitutes approximately 22% of the total tweets that were examined.

As a result, although some confederations made very few shares, some of them shared noticeably. However, the agenda and political contents were below the expected level.

Keywords: Social Media, Twitter, Public Servants, Confederation

GİRİŞ

Bilginin farklı şekillerde oluşturulması ve sonrasında farklı bilgi türlerine dönüştürülmesi, ekonomik küreselleşme sonrasında birçok sektörde olumlu yönde fayda sağlamıştır. İnsanlık tarih boyunca açık bilgiyi belgeleyebilmek için yöntemler kullansa da günümüz koşullarında gizli bilginin açığa çıkma süreci veya açık bilgiden gizli bilgiye, sonrasında tekrar açık bilgiye dönüştürülme süreci daha fazla önem kazanmaktadır. Bu duruma ise günümüzde İnternet sektörünün hızla gelişmesi ön ayak olmaktadır.

İnternet, Amerika'da askeri amaçlı bir proje olarak ortaya çıkmıştır. Ağa yeni bilgisayarların eklenmesiyle birlikte dosya paylaşımları artmış, elektronik posta geliştirilmiştir. Siviller arasında web (İnternet servislerinden biri)'i geliştiren Tim Berners Lee 1991'de ilk web sitesini yayınlamıştır (Altınbaşak ve Karaca, 2009:465-466).

Davis (2008:3)'in Semantik Dalga Raporu'nda belirttiği web 2.0'ın yayılmaya başlaması ile birlikte İnternet daha paylaşımlı ve yorum yapılmaya açık hale gelmiştir. Böylece haberleşme ve iletişim teknolojileri açısından insanlar arasındaki mesafeler kısalmış, ilişkilerdeki coğrafi sınırlılıklar ortadan kalkmıştır (Selamoğlu ve Özsoy, 2008:33). Bu duruma sendikalar açısından bakılacak olursa yeni yollarla iletişim kurmaya, örgütlenmeye ve uyuşmazlıkları çözümlemeye katkı sağlayabilir (Rego ve diğerleri, 2014:187). Ayrıca sendikanın çalışanların sesini duyurması maliyet gerektiren bir unsur olarak görülmektedir. Ancak İnternet üzerinden tartışma sitelerinin, web sitelerinin kişiye özel olabilmesi için çerezlerin kullanılması, yine web sitelerinin anket özelliklerinin ve e-posta gibi seçeneklerinin kullanılması, maliyeti düşürmede etkili bir yöntem olarak görülebilir (Greer, 2002:218; Ward and Lusoli, 2002:6).

Günümüzde İnternet, özellikle İnternet'teki sosyal medya kullanımı artmaktadır. Sosyal medya, konfederasyonların ve sendikaların üyeleri arasında daha kolay kamuoyu oluşturabilmeleri için önemli hale gelmiştir.

Kamu sektörünün günümüzde teknoloji ile daha fazla iç içe olması kamu sendikaları ve konfederasyonları için avantajdır. Bu avantajı kullanabilmek ise sendika ve konfederasyonlara düşmektedir. Ancak Bennet ve Taras (2002:172), sendikaların genel olarak sosyal medyayı bilgi alışverişinde değil, sadece bilgi vermede kullandıklarını

söylemektedir. Bu nedenle sendikalar ve konfederasyonlar, sosyal medyanın etkin kullanılmaması durumunda günümüz teknolojisinden uzak kalabilir, iletişimde de başarısız olabilirler. Bu durumun sonucunda ise bilgi alışverişlerinde zorlanabilir, kamuoyu oluşturmada sosyal medyayı etkin kullanabilen diğer sendikalara ve konfederasyonlara göre kapasitesi zayıflayabilir. Bu nedenle de zaten üye kaybetme eğiliminde olan sendikal örgütler, bu eğilimi tersine döndürecek bir etki yaratamayacak duruma gelebilirler.

Devlet rolünün ekonomik yaşamda artmasıyla, işçiler, toplu iş sözleşmesi sonrasında büyük zorluklarla aldığı ilave ücretin, farklı vergi ve benzeri kesintilerle işçinin kendi kontrolü dışına çıktığının farkına varmıştır. Bu nedenle de işçiler, kesilen tutarların hangi sınıf ve tabakalardan yapıldığına, elde edilen gelirlerin ne şekilde harcandığına yakından ilgi duymaya başlamıştır (Koç, 1997:14). Tümüyle siyasal bir konuyu içeren bu durumda sosyal medya, ülkedeki sendikaları ve sivil toplum örgütlerini organize ederek, zaman zaman siyasi tartışmalarda önemli bir rol oynamaktadır (Korkmaz, 2014:25). Dolayısıyla sendikal örgütler için etkin sosyal medya kullanımı yalnızca işçi-işveren arası ekonomik çıka gündemlerine sıkışmayan bir kamuoyu gündemini yakalama, yaratma gibi sendikal örgütlerin genel kapasitesini arttırıcı etkiler de doğurabilecektir.

İletişim süreci, mesajın alıcıya ulaşması ve kaynağa geri bildirimi sonucu tamamlanır. Mesajın veya iletinin alıcıya ulaşıp, sendikaların dönüt alabilmesi, sosyal medyanın etkinliğinin ölçülmesinde önemli etkendir. Bu çalışma ise kamu görevlileri sendikalarının sosyal medyayı kullanarak etkin siyasi paylaşım yapabilme durumlarını incelemektedir. Sosyal medyada siyaset ve kamu görevlileri sendika konfederasyonları ile birlikte anıldıklarında benzer bir çalışmanın olmadığı görülmektedir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde bilgi kavramına, bilginin dönüşümüne, bilgi toplumuna kadar olan sürece ve bilgi toplumuna yer verilmiştir. İkinci bölümde ise ekonomik küreselleşmenin etkilediği çalışma ilişkilerine ve gelişen teknoloji sonrası sosyal medya ile sendikaların etkileşimine yer verilmiştir. Üçüncü bölümünde ise kamu görevlileri sendikalarının üst kuruluşu olan konfederasyonların Twitter hesapları incelenmiştir. Analiz edilen veriler bulgu olarak açıklanmıştır.

Araştırmanın Konusu

Araştırma, kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının Twitter hesaplarını incelemektedir. Bu kapsamda toplamda 9 konfederasyonun sadece 2'si Twitter kullanıcısı değildir. Araştırma, Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BASK), Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (BİRLEŞİK KAMU-İŞ), Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu (ÇALIŞAN SEN), Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu (HAKSEN), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen)'nun Twitter hesaplarının incelenmesini içermektedir.

Araştırmanın Önemi

Gelişen teknoloji ile birlikte İnternet daha fazla günlük hayatın içinde bulunmaktadır. Sendikaların dolayısıyla konfederasyonların artan teknoloji sonrası hizmet sektörünün gelişmesi, imalat sektörünün azalması, bunun yanında bireylere verilen değerin kişisel hale gelmesi sebebiyle üyelerini kaybettikleri görülmektedir. Bu nedenle gelişen teknolojiye ayak uydurmaları, internetle birlikte sosyal medyada daha aktif bulunarak üyelerine veya üye olmayan diğer çalışanlarına karşı bireysel ilgi göstermeleri gerekmektedir. Kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının sosyal medya ağlarından Twitter hesaplarıyla ilgili herhangi bir analizin yapılmamış olması çalışmanın önemini artırmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Nitel veri analizi sosyal gerçekliğin keşfedilmesi, betimlenmesi ve açıklanması sürecinde akademik çalışmalarda uzun yıllardır itibar gören bir metodolojidir. Nitel bir veri analizi olarak içerik analizi güncel bir konuyu, ortamı, dokümanları içeren bir yapının incelenmesi sonucu oluşur. Bu araştırmasının amacı ise konfederasyonların Twitter analiziyle birlikte bu kapsamda konfederasyonların sosyal medyayı kullanabilme durumlarının analiz edilmesidir. Twitter hesabı olan konfederasyonların, popüler sosyal medya aracı olan Twitter ile arasındaki ilişkinin detaylı olarak incelenmesi doğrultusunda aşağıda belirtilen sorulara cevap bulunmaya çalışılacaktır.

- Konfederasyonlar ne kadar süredir Twitter'deler?
- Twitter'de tweet paylaşım sıklığı nedir?
- Konfederasyonların Twitter hesabına üyeler aktif olarak katılır mı (beğeni, retweet)?
- Konfederasyonların Twitter'deki paylaşımlarının türlerini neler oluşturur?
- Konfederasyonların tweetlerin içeriklerini neler oluşturur?
- Konfederasyonların toplumsal konuları ilgilendiren alanlarda yapılan paylaşımların ne kadarı kendi alanları dışında bilgilendirme amacı taşımaktadır?

Gündem ve siyaset amacı taşıyan içerikler incelenen tweetlerin ne kadarını oluşturur?

Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Çalışmada nitel araştırma tekniklerinden içerik analizi kullanılacaktır. Temel amaç toplanan verilerin belirli bir düzen dâhilinde kodlanması, temaların bulunup kategorilere ayrılması, kod ve temaların birlikte düzenlenip yorumlanmasıdır (Karataş, 2017:79).

Araştırmanın evrenini sosyal medyada etkinlik gösteren Türkiye'deki kamu görevlileri sendika konfederasyonları oluşturmaktadır. Örneklemini ise; Türkiye'deki kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının Twitter platformları oluşturmaktadır.

İlgili hesapların Twitter verileri keşfedici bir üslupla sınıflandırılıp çözümlenmiş, ileri araştırmalar için bir zemin hazırlanmıştır.

Çalışmada, belirlenen konfederasyonlara ilişkin Twitter hesapları incelenmiş, NVivo programı ile 2017 Aralık ayından 2019 Nisan ayına kadar olan tüm tweetlere ulaşılmıştır. Tweetler detaylı olarak okunup incelenerek içerik kod talimatları oluşturulmuş ve her tweet ilgili kodun içine aktarılmıştır. Sonrasında ise elde edilen verilerle grafikler oluşturulmuştur.

BÖLÜM 1: BİLGİ TOPLUMU VE BİLGİNİN DÖNÜŞÜMÜ

1.1. Bilgi Kavramı

Bilgi kavramı birçok disiplinin konusu olmakla birlikte, bu disiplinlerin tümünü içeren ortak bir tanım yapmak oldukça güçtür. Her bilim dalı bilgiyi kendi içinde, kendi alanına göre anlamlandırmaktadır (Stevens'den aktaran Uçak, 2000:149). Bu nedenle de farklı bilgi tanımlamaları söz konusudur.

Latince bilişimden türetilen bilgi, Yuexiao'ya (1987:480) göre iletişim kurmak için bir süreç veya iletilecek şey anlamına gelmektedir.

İnsan, yaşamı boyunca farklı nesnelerle ve/veya canlılarla karşılaşır. Karşısındakini algılamaya çalışır, bilmek ister. İnsan 'bilme' sürecinde özne-süje (bilen) iken, nesne (bilinen) ise insanın karşısındaki; bilinmesi gereken objedir. Bu iki öğe arasında oluşan ilişki sonucunda ortaya çıkan ürüne de bilgi denilmektedir (Mengüşoğlu, 1958:34-35).

Nonako (1994:15) bilgiyi; 'doğrulanmış gerçek inanç' olarak tanımlamaktadır. Cottigham'a göre bilgi, bilen kişinin inancının neden doğru olduğunun açıklanması; doğru inancın karşı tarafa iletilmesidir (C.Z.Köroğlu ve M.A.Köroğlu, 2016:2).

Wiig (1993:1)'e göre bilgi; vizyonları üreten, insanların akıl yürütmesine neden olan; içerik ve akıllı harekete yol açan yetenekleri üreten bir ajandır[1]. Ayrıca Wiig için bilgi; gerçekler, doğrular ve inançlar, perspektifler ve kavramlar, yargılar ve beklentilerden oluşur. Bilgi bazı sorunların üstesinden gelebilmek için uzun süre boyunca biriktirilmekte ve sürekli birbirlerine entegre edilmektedir. Ayrıca bilgi, belirli bir sorun için elde bulunan bilgileri yorumlamak ve sorunun çözümü için ne yapılacağına karar vermek için sonradan uygulanır (Wiig, 1993:xv).

Sistemli olarak bilgi kavramı Platon ile başlamaktadır. Platon, Sokrates, Aristoteles, Farabi, Descartes ve Hegel bilgi kaynağını akıl olarak kabul ederken Locke bilgiye sadece deney ile ulaşılabileceğini savunmaktadır. Locke'den sonra diğer bir ampirisist[2]

---

[1] Bilgi için 'ajan' kavramını kullanan Karl M. Wiig (1993:1); işletmeler için değer yaratan bir faktör olarak bilginin olduğunu öne sürer. İşletmelerde insanların düşüncelerini, fikirlerini kapsayan örtülü bilgi (çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak anlatılacaktır) kavramını Wiig 'ajan' olarak kullanmaktadır.

[2] Ampirizm (Empirizm): İnsan bilgisinin temel kaynağının deney olduğunu öne süren bilimsel görüştür. Öncülerini ise; John Locke, George Berkeley ve David Hume oluşturmaktadır (Fırıncı Orman, 2015:242).

olan Hume ise bilgiyi insan zihnindeki genel fikirler olarak tanımlar. Kritisizm[3] savunucusu olan Kant ise bilgiye hem doğuştan sahip olduğunu hem de deneyle bilginin elde edebileceğini savunur (Fidan, 2013;95-96).

Bazı yaklaşım temsilcilerinin ise kısa 'bilgi' tanımları tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Yaklaşımlara Göre Bilgi Tanımları

Yaklaşım	Savunucu	'Bilgi' tanımı
Rasyonalizm	Platon	Doğrulanmış gerçek inanç
	Aristoteles	Tecrübeyle elde edilen sonuç
	Descartes	Düşünce benliğinin ürünü (Düşünüyorum, öyleyse varım.)
	Hegel	Diyalektik arıtma ile daha öznel ve akılcı hale gelen duygusal algının sonucu (Mutlak ruh)
Ampirizm	John Locke	Duyum ve Yansıma sonucu
Kritisizm	Immanuel Kant	Mantıksallaştırılan veya gerekçelendirilen düşünce

Kaynak: The Department of Economic and Social Affairs, 2005;21.

TDK (Türk Dil Kurumu)'de *bilgi*, insan aklının erebileceği olgu, gerçek ve ilkelerin bütünü olarak tanımlanmıştır (TDK,www.tdk.gov.tr). Online Oxford sözlüğünde ise *bilgi*; deneyim veya eğitim yoluyla elde edilen gerçekler, açıklamalardır (Oxford Dictionary, 2018).

1.2. Bilgi Oluşturma Süreci

Bilginin edinilmesi süreci felsefenin temel sorunlarından biridir. Demokritos ve Platon'un çözüm geliştirdiği bu sorun bilimsel olarak yansı kuramıyla açıklanmıştır. Demokritos Antikçağda, maddesel cisimlerin görünmez atom biçiminde imge yaydıklarını ve bu imgelerin duyuşsal süreçlerini etkileyerek bilginin sağlandığı görüşünü ileri sürmüştür. Platon ise ruhun bedene girmesinden önceki durumunda

[3] Kritisizm (Eleştiricilik): Bilginin kaynağının araştırılmaya başlanması ile birlikte Kant, bilginin ne rasyonalistlerin düşüncesi gibi bilginin kaynağının akıl olduğunu savunmuş, ne de ampirisistler gibi deneye dayalı olduğunu savunmaktadır. Kant kendine özgü eleştirileri ile iki akımın arasında bir yol çizmiş ve bilginin ne tamamen akla dayalı olduğunu ne de deneyler sonucu elde edildiğini savunmuştur. Kendine özgü ortaya koyduğu bu anlayışa da kritisizm denilmektedir. Kurucu savunucusu ise Immanuel Kant'tır (Taşkın, 2002:280-281).

tanıdığı ruhsal fikirlerin bedenli ruhun anımsamasıyla bilginin oluştuğunu ileri sürmüştür. Hançerlioğlu (1995:344), çocuksu, idealist ve bilimdışı varsayım olduklarını savunmuştur. Hobbes, Locke, Baron d'Holbach, Helvetius, Diderot, Feuerbach tarafından Demokritos'un özdekçi (maddeci) varsayımı geliştirilmiştir. Yeniçağda ise Descartes ve Leibniz tarafından Platon'un varsayımı idealist ve bilimdışı doğrultuda geliştirilmiştir. Bu süreçte özdekçiler[4] duyumun rolünü yok sayarken idealist ve bilimdışı doğrultudaki varsayım ise düşüncenin rolünü yok saymıştır. Bu sorunlar ise yansıtma kuramıyla son bulmuştur (Hançerlioğlu, 1995:344).

Yansıtma Kuramı'na göre sanat anlayışı dış dünyadaki gerçekliği yansıtan aynaya benzetilmektedir (Ötgün, 2008:174). Ayrıca eğer eser gerçeği olduğu gibi yansıtırsa başarılı sayılmaktadır (Mercin ve Alakuş, 2005:44).

Bilgi ise 'nesnel gerçekliğin insan beyninde yansımasıdır.' Bu yansımanın birinci basamağı duyum iken ikinci basamağı ise düşüncedir. Bilgi bu iki basamak sonrasında oluşmaktadır (Hançerlioğlu, 1995:345).

1.3. Bilgi Türleri

Bilginin daha iyi anlaşılabilmesi için sınıflandırılıp tanımlanması gerekmektedir. Barutçugil (2002:60,67) bilgi türlerini üçe ayırmaktadır; düzenleme ve kullanma tarzına göre bilgi türleri, niteliğine göre bilgi türleri ve kaynağına göre bilgi türleri.

1.3.1. Düzenleme ve Kullanım Şekline Göre Bilgi

Bilgi, düzenleme ve kullanma tarzlarına göre dört başlıkta sınıflandırılabilir: idealist bilgi, sistematik bilgi, pragmatik bilgi ve otomatik bilgi.

1.3.1.1.İdealist Bilgi

Vizyon ve paradigma bilgisi olarak adlandırılan bu bilgi türü, sorunların çözülmesinde, yeni stratejiler oluşturmada kullanılmaktadır (Wiig, 1993:133). Genel olarak karar verici; üst düzey kişilerde görülmektedir (Park, 2009:330). Bireylerin geleceklerini planlamaları, karşılarına ulaşabilecekleri hedefler koymaları da bu bilgi türüdür. Ayrıca kişi, bazen bu bilginin farkında olmamakla birlikte varlığını bilmeden de bu bilgiyi kullanabilmektedir.

[4] Özdekçiler; İngiliz özdekçileri Hobbes ve Locke, Fransız özdekçileri Baron d'Holbach, Helvetius ve Diderot, Alman özdekçisi ise Feuerbach'tır.

1.3.1.2.Sistematik Bilgi

Bireylerin, sistem ve yöntem gibi bazı unsurları geliştirebilmek veya tekrar kullanabilmek için belgeleyip düzenlemeleri gerekmektedir. Ayrıca sistemlerin nasıl çalıştığı, sistemlerde sorun çıktığında nasıl müdahale edilebileceği bu bilgi ile anlaşılmaktadır (Park, 2009:330; Barutçugil, 2002:61).

Eğitim, gözlem, bireyin kendi kendine çalışması ile elde edilebilecek olan bu bilgi türü, her türlü akıl yürütme ve problem çözme amacıyla da kullanılabilir (Wiig, 1993:137).

1.3.1.3.Pragmatik Bilgi

Bilinçli olarak bireyin kullanıldığı veya uyguladığı kural, bulgu ve kavramları içermektedir (Erkollar, 2010:235).

Mantık yürütülerek, bilinçli olarak alınan kararlar, bu kararların olumlu ve olumsuz yönlerinin değerlendirilmesi yapılırken pragmatik bilgi türü kullanılmaktadır (Barutçugil, 2002:62).

1.3.1.4.Otomatik Bilgi

Wiig'in (1993:138) "rutin çalışma bilgisi" olarak da adlandırdığı bu bilgi türünde, bireylerin içselleşmiş ve düşünmeden kullandıkları, her zaman gerçekleşen eylemler görülmektedir.

Bu tür bilginin kullanılması, kişinin olaya veya duruma dar veya geniş açıdan bakmasıyla orantılıdır (Barutçugil, 2002:62). Birçok durum karşısında farklı bakış açıları geliştiren kişiler otomatik bilginin farkında olmasalar da yaşamlarının büyük bir bölümünde bu bilgi türünü kullanmaktadırlar.

İnsanların elde ettikleri genel bir bilgi farklı her birey için farklı bir türdeki bilgi olabilir. Örneğin; işe yani başlayan biri için bazı hedefler veya planlar idealist bilgi olurken, bir ustabaşı için pragmatik bilgi, bir mühendis için ise otomatik bilgi olabilir (Wiig, 1993:140).

1.3.2. Niteliğine Göre Bilgi

Genellikle işletmelerde görülen bu bilgi türleri, insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Barutçugil, 2002:64-65).

İnsan sermayesini; bir işletmedeki çalışan veya yöneticilerin kıdemleri, nitelikleri, bulundukları pozisyon katmanında görevli personel sayısı gibi unsurlar oluşturmaktadır.

Yapısal sermayeyi ise işletmenin hizmet sektöründe elde ettiği bilgidir. İşletmenin elde ettiği ticari haklar, telif ve patent hakları ile insan kaynakları tarafından elde edilip öğrenilen ve belgelenen bilgidir.

Müşteri sermayesini de işletmenin birlikte çalıştığı müşterilerini kapsamaktadır. Müşterinin ne kadar süredir aynı işletmeyle çalıştığı, işletmeden aldığı ürün stokları gibi bilgileri kapsamaktadır.

1.3.3. Kaynağına Göre Bilgi

Açık bilgi ve örtülü (zımni) bilgi olarak ikiye ayrılmaktadır.

1.3.3.1.Açık Bilgi

Herhangi bir belgede yazılmış, tablolanmış, kodlanmış; alfabetik dizin, formül, şekil veya rakamlarla ifade edilebilen, herkesin erişim sağlayabileceği bilgi türüdür (Lee ve Han, 2009:607; Atılgan, 2009:205). Beijerse'ye (2000:165) göre bilgi, aktarılarak yayılmalıdır. Çünkü bilginin paylaşılması daha fazla bilginin oluşmasına katkı sağlayacaktır.

Objektif ve yoruma açık bilgi türüdür. Dokümanlar sayesinde paylaşılmış olması, insanların daha kolay anlamasını sağlamaktadır. Bilgi teknolojilerinin kullanılmasıyla birlikte açık bilginin yayılması da kolaylaşmıştır (Durna ve Demirel, 2008:143). Örneğin bir sendikanın bağlı olduğu konfederasyonla birlikte yaptığı toplu iş sözleşmesi açık bilginin bir örneğidir. Bunu sendikanın veya konfederasyonunun kendi İnternet sitesinde veya sosyal medyasında paylaşması açık bilgiyi, bilgi teknolojileri aracılığıyla kullanmasıdır.

Kolayca ifade edilen bu bilgi türü bazen insanın düşüncelerini paylaşmasıyla ortaya çıkarken bazen de elde olan verilerin veya belgelerin ayrıştırılıp sınıflandırılmasıyla veya birleştirilmesiyle ortaya çıkmaktadır.

1.3.3.2.Örtülü Bilgi

İnsanın deneyimle veya gözlemle elde ettiği, zihnindeki fark edilmiş veya fark edilmemiş; öğrenilen, bilinen bilgilerdir. Aynı zamanda deneyim; örtülü bilginin ana kaynağı olarak görülmektedir (McAdam, Mason ve McCrory, 2007:51).

Açık bilginin belgelerinin; yazılı kaynaklarının olması, taklit edilebilmesini kolaylaştırırken, bu durum örtülü bilginin stratejik önemini ortaya koymaktadır (Maschitelli, 2000:183). Bu sebeple de Fleck'e (1996:119) göre teknoloji ve bilimin ilerlemesine katkı sağlayan örtülü bilgi, en önemli etkenlerdendir. Bu konuda, işletmelerin, sendikaların ve hatta sivil toplum kuruluşlarının araştırma geliştirmeye yatırım yapması, gizli birer yatırım aracı olarak görülebilir.

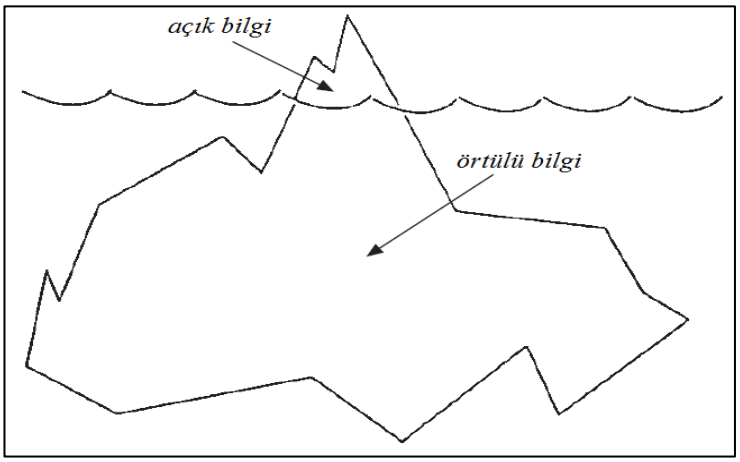
Örtülü bilginin kolayca anlatılıp dışarı vurulamaması, matematiksel veya dilbilimsel olarak direk aktarılamaması temel özelliklerindendir (Doğan, 2004:4). Bedensel bilgi[5] ise örtülü bilginin bir örneği olarak incelenebilmektedir (Ropo ve Parviainen,2001:5). Örneğin; gurmelik yapan insanlar, binlerce çeşit yemeğin lezzetini uzunca zaman sonra algılayıp zihinlerine yerleştirebilirler. Gurme, yemeklerin nitelikleri arasındaki farklılıklara bu sebeple duyarlıdır ve onları ayırabilmektedir. Hatta yemeğin içindeki malzemeleri bile sayabilmektedir. Kişi bu şekilde bir çeşit bedensel bilgi edinmiştir. Ancak bu bilgiyi başkasıyla paylaşamaz veya başka bir kişiye aktaramaz. Buna rağmen bazı durumlarda örtülü bilginin uygulamaya konulmasıyla, bilimsel analiz ve testler yardımıyla karşılaştırılarak ölçülmesi sağlanmaktadır (Doğan, 2004:12). Örneğin, iki ressamın becerilerini ortaya koyarak sergiledikleri resim; renk, gölgeleme gibi unsurlarının karşılaştırılmasıyla örtülü bilginin değerleri ölçülebilmektedir.

1.4. Bilginin Dönüşümü

Açık bilgi, kelimelerle veya rakamlarla ifade edilebilecek olan şeylerdir. Örtülü bilgi ise kişinin tam olarak farkında olmadığı, yazılı herhangi bir belge ile ifade edilmesinin zor olduğu büyük bir şeydir. Açık ve örtülü bilgi buzdağına benzetilecek olursa (resim 1), buzdağının görünen kısmı açık bilgiyi temsil ederken, su yüzeyinin altında kalan kısmı örtülü bilgiyi temsil etmektedir (Roth, 2003:33-34).

[5] Bedensel bilgi; herhangi bir objeyi bedenin uzuvlarından biri veya birkaçıyla tanıyarak elde edilen bilgidir.

Resim 1. Açık ve Örtülü Bilginin Buzdağı Görünümü

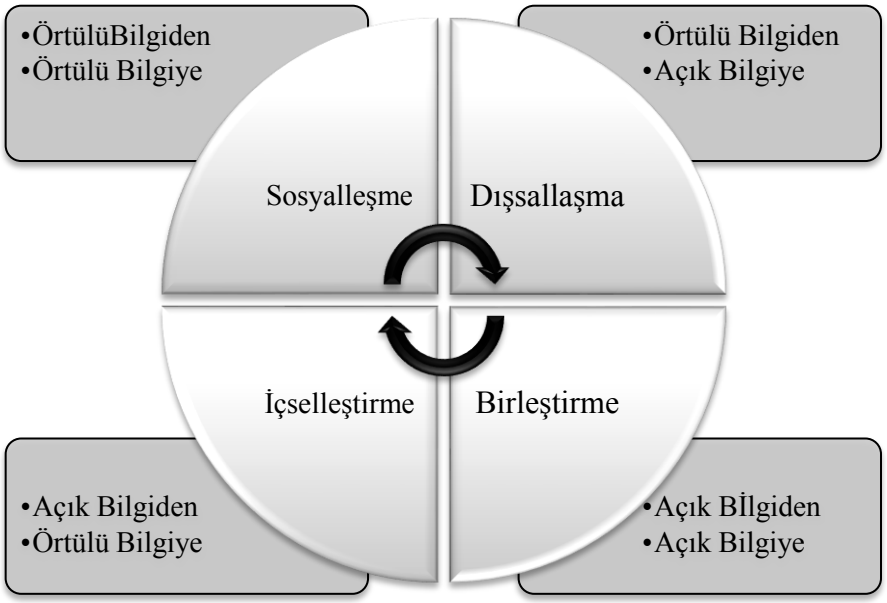


Kaynak: Beijerse, Roelof P. (1999), Questions in Knowledge Management: Defining and Conceptualising a Phenomenon, Journal of Knowledge Management, v.3, n.2, p.100.

Bilginin, örtülü ve açık bilgi arasındaki dönüşüm yoluyla oluştuğu varsayılmaktadır. Bu dönüşümün ise dört farklı kiple ifade edilmektedir (Nonaka; 1994:18); sosyalleşme, dışsallaşma, birleştirme, içselleşme.

Her bilgi türü dönüştürülebilmektedir. Sisteme, sürekli bir öğrenme süreci olarak bakıldığında, model saat yönünde ilerlemektedir (şekil 1). Ancak bunun bir döngü olmayıp spiral olduğu ileri sürülmüştür. Çünkü döngü etrafında sadece bir bilgi öğrenilmektedir, spiral durumunda ise bilginin daha büyük seviyelere taşındığı görülmektedir (Rumizen, 1998:78).

Şekil 1. Bilginin Dönüşümündeki Dört Kip



1.4.1. Bilginin Sosyalleşmesi

Örtülü bilgi edinmenin anahtarı deneyimdir. Birey, düşünceleri ve fikirleri dil olmadan da elde edebilmektedir. Çırak – usta ilişkisi ile bu durumu özetleyen Nonaka (1994:19), çırakların, ustaların yanında gözlem ve uygulama yaparak işi öğrendiklerinden söz etmektedir. Örneğin asistan doktorun, uzman doktor yanında ameliyata girmesi sürecidir. Tam anlamıyla sözlü olarak bilgi aktarımı söz konusu değildir.

Yalnızca aynı ortamda bulunma, aynı çevrede yaşama ve birlikte vakit geçirme sürecinde paylaşılan deneyimler ile elde edilebilir. Bu nedenle de sosyalleşme, tecrübeleri paylaşma süreci olarak görülebilir (Özer, Yücel ve Seyrek, 2003:5; Akgün ve Keskin, 2003:179).

1.4.2. Bilginin Dışsallaşması

Örtülü bilginin açık bilgiye dönüşümü süreci; gözlemle, taklitle elde edilen örtülü bilginin kayıtlı bir metne, sayısal verilere dönüştürülerek açık bilgi halini almasıdır (Nonaka ve Takeuchi, 1995:64). Wickert ve Herschel (2001:330) örtülü bilginin aktarılması için tek başarılı yaklaşımın eğitim olduğunu savunmaktadır.

Örtülü bilginin hipotez ve modellere dönüştürülmesi, düşüncelerin kavramsallaştırılması olarak özetlenebilir (Beijerse, 1999:100; Karlsen ve diğerleri, 2003:388). Bu kavramsallaştırma diyaloglardan veya kolektif karar almayla tetiklenmektedir (Nonaka ve Takeuchi, 1995:64).

Örneğin, bir mimarın çizilecek olan evin projesinde kendi düşünceleri bulunmaktadır. Daha önce çizilen projeler mimara ön hazırlık olmakla birlikte ortaya çıkacak olan asıl projenin (açık bilginin) yapı taşlarından bir kısmıdır. Nihayetinde mimar kendi zihnindeki (örtülü bilgi) projeyi kâğıda, bilgisayar programına veya makete dönüştürerek açık bilgi oluşmasını sağlamaktadır.

1.4.3. Bilginin Birleşmesi

Açık bilgiden açık bilgiye oluşan bu süreçte, bireylerin ortaya koydukları belgelerin, yapılan toplantıların, telefon konuşmalarının birleştirilip farklı bir formatta paylaşıma sunulmasıdır. Açık bilginin ayrıştırılması, birleştirilmesi veya sınıflandırılması, yeni bilgilerin ortaya çıkmasına katkı sağlayabilmektedir (Nonaka ve Takeuchi, 1995:67).

Örneğin bir eğitimcinin farklı dokümanlardan hazırladığı tablo içerikli slayt gösterisi yapmasıdır. Ayrıca bir heykeltıraş yaptığı bir heykele tekrardan farklı bir şekil vermesi de birleştirmeye örnek olarak gösterilebilir.

1.4.4. Bilginin İçselleşmesi

Wiig (1993:234)'e göre her türlü kişisel öğrenmede içselleştirmenin önemli olduğundan bahsetmektedir. Kişi kitap okuduğunda veya herhangi bir özel uzmandan tavsiye aldığında, bunu özümseyerek içselleştirmektedir.

Açık bilginin örtülü bilgi haline gelebilmesinde baskılı kitaplar, şematik anlatımlar yardımcı olmaktadır. Böylece süreç sonunda deneyimlerden deneyim elde eden bireyler ortaya çıkmaktadır (Nonaka ve Takeuchi, 1995:69).

Tüm bu dönüşüm süreci örnekleştirilecek olursa; örtülü bilgi, deneyim yoluyla A bireyinin zihninde başka bir örtülü bilgiye dönüşmektedir (sosyalleşme). Bu bilgiyi A bireyi farklı materyallerle yazıya döktüğünde örtülü bilgi açık bilgiye dönüşmektedir (dışsallaşma). Metni okuyan B kişisi diğer metinlerle birlikte konuyu derinleştirerek tablo ve grafikler hazırladığında açık bilgi daha kapsamlı başka bir açık bilgiyi ortaya çıkarmıştır (birleştirme). Hazırlanan tablo ve grafikleri inceleyen C kişisi durumu öğrenmektedir. Bu da açık bilginin örtülü bilgiye geçiş süreci (içselleştirme) ile döngü tamamlanmış olur.

Sendikaların veya konfederasyonlarının sosyal medyadaki paylaşımları genel olarak fikirlerin yazıya dökülmesi süreci olarak varsayılırsa, örtülü bilgiden açık bilgiye; dışsallaşma kipi olmaktadır. Ancak bir sözleşme metnini veya sendika yayınlarındaki herhangi bir şeyin paylaşılması olursa açık bilgiden açık bilgiye olmaktadır; bu da birleştirme kipidir.

1.5. Bilgi Toplumu

1960 ve kısmen de olsa 1950'li yıllarda gelişmiş ülkeler olan Amerika, Japonya ve Batı Avrupa ülkelerinde, teknolojinin artan bir şekilde kullanılmasıyla bilgi toplumlarının ortaya çıkma süreci oluşmuştur. Bu sürecin en önemli ve belirgin özelliği ise sanayi ve hizmetler sektörü ile birlikte tarım, eğitim, sağlık ve iletişim gibi birçok alanda birden kullanılmasıdır (Aktan ve Tunç, 1998:6-7). Artan teknolojik unsurlarla birlikte bilgi

toplumu kavramı genişlemekte, yeni bir toplumsal yapının oluştuğu görülmektedir. Bu toplumsal yapı ise araştırmacılar tarafından farklı isimlerle anılmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. Yeni Toplum Yapısının Farklı Tanımları

Tanımlayan	**Tanım**
Alvin Toffler	Üçüncü dalga
Amittai Etzioni	Modernlik sonrası çağ
Daniel Bell	Post-endüstriyel toplum
Fritz Machlup	Bilgi ekonomisi
Kenneth Boulding	Uygarlık sonrası toplum
Manuel Castelles	Network (ağ) toplumu
Murray Bookchin	Kıtlık sonrası toplum
Peter F. Drucker	Bilgi toplumu

Kaynak: Bozkurt, Veysel (2006), Endüstriyel & Post – Endüstriyel Dönüşüm, Ekin Kitabevi, Bursa; Es, Muharrem (2012), "Bilgi Toplumunun Yeni Yüzü Bilgi Kentleri", Prof.Dr.Cihangir Akın'a Armağan içinde, Edt.Yılmaz Özkan, Fatma Fidan, Cihan Durmuşkaya, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya, ss:537-560.

Manuel Castells (2004:3), ağ toplumu olarak adlandırdığı bu yapıyı; "sosyal yapısı mikro-elektronik (çiplerdeki elektronik devre yapısı) tabanlı bilgi ve iletişim teknolojileriyle desteklenen toplum modeli olarak tanımlamaktadır.

Masuda'ya (1980:29) göre maddi değerlerin değil, bilgi değerlerinin üretilmesinin, bilgi toplumunun oluşumu ve gelişiminin ardındaki itici güç olacağından bahsetmektedir.

Bilgi toplumu; bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte, bilgi sermayesinin tüm alanlara taşındığı, yeniliklerin ve sürekli öğrenmenin geliştiği, toplumsal, ekonomik ve kültürel gibi daha birçok alanda köklü değişimlerin yaşandığı toplum modeli olarak görülmektedir.

İlkel toplumdan bilgi toplumuna kadar tüm toplumsal yapılar üst üste bindirilmiş katman gibidir. Endüstri toplumu, tarım toplumunu yerinden etmemekte veya bilgi toplumu endüstri toplumunu yerinden etmemektedir (Bell, 1976:46). Örneğin gelişmiş ülkelerde bilgi toplumunun görülmesinin yanı sıra insanın temel ihtiyaçlarını karşılamak zorunda olduğu tarım toplumları, maddi sermayeleri için sanayi toplumları da bir arada görülebilmektedir. Ancak bilginin işlenip dönüştürülmesi sonrası tarım toplumlarında olduğu gibi sanayi toplumlarında da verim arttırılabilmektedir. Bunun yanı sıra Bell'e

(1973:114-115) göre sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişteki değişim ile toplumun siyaset ve kültür içindeki değişim arasında bir ilişki yoktur.

1.5.1. İlkel Toplumdan Günümüz Bilgi Toplumuna

İnsan yaşamının ilk evrelerinde görülen ilkel toplumları Bookchin; 'Doğal dünyayla dayanışmanın var olduğu, ekonomik sınıfları veya politik devletleri olmayan toplum' şeklinde tanımlamıştır (Bookchin'den aktaran Aygün ve Mutlu, 2006:5)

Göçebe yaşam süren ilkel toplumlar, avcılık ve toplayıcılıkla geçimlerini sağlamakta, çadır ve mağaraları yerleşke olarak kullanmaktadır.

İlkel toplum öncesinde sadece toplayıcılıkla geçimlerini sürdüren topluluklar olsa da ilkel toplumla birlikte geneli hem toplayıcılık yapmış hem de avcılık yapmaya başlamıştır (Şenel, 1982:44). Bu toplumlarda herhangi bir üretim süreci ise söz konusu değildir. Göçebe yaşamın doğal sonuçlarından olan iklime ve doğal çevreye olan bağlılık hayvanlarla olan bağlarını kuvvetlendirmiş, evcilleştirmeler olmuştur.

Topluluklar içerisinde iş paylaşımları olmuştur. Bir kısmı avcılık yaparken diğer kısmının toplayıcılık yaptığı, bir başka gün ise rollerin değiştirildiği görülmüştür.

Toprağın işlenmeye başlaması ile birlikte insanlık tarihinin dönüm noktalarından biri yaşanmış, yerleşik hayata geçiş başlamıştır.

Nüfusun yoğunlaşmasıyla üretim arzusu yükselmiştir. Belirgin iş bölümleri ve toplumsal hiyerarşinin temelleri oluşturulmuştur (Aygün ve Mutlu, 2006:13). Büyük malikanelerde yaşayan, birkaç yüz dönüm ekilebilir topraklara sahip beyler, ağalar; onların topraklarını kiralayıp işleyen kiracılar, toplumsal hiyerarşinin bir bölümüdür (Huberman, 2011:12-13).

Teknik imkânların bugüne kıyasla yok denecek kadar az olması; insan gücünün kullanımını arttırmıştır. İş yüklerinin artması sonucu ek işgücü için savaşlar yapılmaya ve esir düşenler köle olarak çalıştırılmaya başlanmıştır (Turhan, 2017:32).

Diğer taraftan insanlar dayanıklı madenleri kullanmaya başlamıştır. Sırasıyla; bakır, kalay, tunç (bakır ile kalay karışımı) ve demir kullanılmıştır. Demir madeninden tarımda kullanmak üzere saban, askeri alanda kullanmak üzere kılıçlar yapılmıştır. Özel

mülkiyetin artmasıyla birlikte dokumacılıkta ve maden işlemeciliğinde gelişmeler olmuştur (Engels'den aktaran Turhan, 2017:32).

Fülberth'e (2011:151) göre, sanayi devrimi 1780'lerde İngiltere'de başlamıştır. Sanayi devriminin ilk dönemlerinde temel üretim malzemesi olan pamuk, ketenle karıştırılıp 'pazen' elde edilmiş, yurt dışına ihracatı başlamıştır. Devrimin ikinci aşamasında ise kömür, demir ve sonrasında çeliği içeren; madencilik, demir yolları inşası ve makine sanayi kullanımı artmıştır. Bu dönemlerde İngilizler makine, nitelikli işçi ve imalat tekniklerinin ihracatını yasaklamayı deneseler de başarılı olamamışlardır (Ünal, 2009:129).

Sanayi toplumunun genel olarak iki bileşenden oluştuğunu söyleyen Saint-Simon, bunları bilgi ve örgütlenme olarak açıklamaktadır. 'Bilgi', Simon'a göre nesneldir ve 'örgütlenme' ise bireyin yeteneğine göre yaptığı iştir; ordu, orkestra gibi… Durkheim ise sanayi toplumu ile birlikte artan işbölümü üzerinde durmuştur (Dura ve Atik, 2002:30-34). Üretim yerlerinin ev ortamından farklı yerlerde olması, sanayi toplumunun çekirdek aile yapısındaki kadın ve erkeğin işbölümü ile sonuçlanmıştır. Kadın evde, ev işleriyle vakit geçirirken, erkek fabrikada üretim sürecine dahil olmaktadır.

Fabrikaların ve çalışan işçi sayısının artmasıyla birlikte ücret düzeylerinde önemli bir azalma görülmüştür. Bununla birlikte işçi örgütlenmelerinde artış başlamıştır.

Rostow, sanayi toplumunu, ilkel ve tarım toplumlarından ayıran üç özelliğin olduğuna vurgu yapmıştır. Bunlardan ilki; insanın kendisinin doğayı algılayıp, kullanabileceği fikrinin elde edilmesidir. Doğanın, matematik bilimi sayesinde bilinebileceği düşüncesindedirler. İkincisi; bilim adamlarının yalnızca matematikçi değil, deney yapıp araştırma sonuçlarına ulaşabilen kişilerden de oluştuğu fikridir. Bununla birlikte bilim adamları ile deneycilerin aletlerini yapan modern bilimciler arasındaki ilişki kuvvetlenmiştir. Üçüncüsü ise bilim adamları ile icatçılar ve iş adamlarının arasındaki ilişkinin artmasıdır (Rostow'dan aktaran Bozkurt, 2006:6).

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş uzun bir dönemi içermektedir. Sanayileşmenin beraberinde getirdiği sorunlar, yerini teknolojik alandaki yeni yapılanmalara; bilgi, insan sermayesi ve araştırmanın önem kazandığı yeni bir sürece bırakmıştır (Aktan ve Tunç, 1998:6).

Sanayileşme sonrasında bilgi toplumuna uyum sağlamada, insanların teknolojik yeniliklere karşı daha bilinçli ve esnek olması etkili olmuştur. Oluşumun başından kabullenilmesi, değişimin ve dönüşümün sanayi toplumlarında daha etkili ve köklü olacağını göstermektedir (Çalık ve Çınar, 2009:5). Bilginin, teknolojinin artmasıyla insanların bu unsurları yakından görebilme fırsatının eline geçmesi kolaylaşmıştır. Bununla birlikte sosyal, kültürel, ekonomik gibi birçok alanda bilginin etkisi hissedilmeye başlanmıştır. Ancak bilgi toplumlarında ülke refahının temelini oluşturan bilgiye erişim ve bilgiyi etkili kullanma, gelişmiş ülkelerin ve az gelişmiş ülkelerin arasındaki farkın daha da açılmasına sebep olacaktır (Zaim, 2005:14).

1970'lerde ortaya atılan 'işçisiz fabrikalar', 'kağıtsız ofisler', 'parasız toplumlar' gibi kavramlar toplumun içinden birer parça olacak görünümündeydi (Çelik, 1998:55). Ancak henüz tam anlamıyla bu kavramlar toplum içine yerleşmese de fabrikalar için robotlar üretilmeye başlanması, ofisler için elektronik ortamların hazırlanması söz konusudur.

Bell (1976a:576) bilgi toplumunun hizmet odaklı olduğunu, önemli olanın kas gücü veya enerji değil, bilgi olduğunu belirtmektedir. Bilgi de zamanla tüm sektörlere uğramakta ve uğradığı her sektörü gelişime tabi tutmaktadır.

Bilgi toplumlarında yaşam boyu öğrenmeyle birlikte eğitim sadece okullarla sınırlandırılmaktan çıkarılmıştır. Toplum yapılarında bilgiye dayalı ekonomik sistemler oluşturulmuş, sembolik olarak kullanılan para, yerini anında transferi olabilen süper sembolik paraya bırakmıştır. Küçük aile tiplerinin bile azaldığı, bireysel yaşamın ön plana çıktığı görülmektedir (Arklan ve Taşdemir, 2008:70).

İşgücü yapısındaki değişim fark edilecek büyüklüğe ulaşmıştır. İşletmelerde artık nitelikli işgücüne daha çok önem verilmektedir. Çünkü değişen meslek yapıları işletmeleri buna zorlamaktadır (Zaim, 2005:22). Bununla birlikte sanayi devrimiyle üretim sürecini fabrikalara taşıyan yapı, bilgi toplumuyla birlikte yeniden evlere dönebilmeyi mümkün kılmaya başladı. Bilgisayarların, haberleşme cihazlarının gelişmesiyle birlikte çalışanlar iş yerlerine gidip yapabilecekleri işi evden de kolaylıkla yapabilir hale gelmişlerdir.

Parlak ve Çetin (2007:108-111) göre, bilgi işçisi olarak nitelendirilen bu kesimin sendikalara rağbet göstermeyen yanı olmakla birlikte, yüksek iş tatmin düzeyine sahip ve bireysel pazarlık gücü yüksektir. Bu işçilerin bilgi ve birikimlerinin, becerilerinin yüksek olması, teknolojiyi kullanabilmek adına önem arz etmektedir. Ayrıca yakın gelecekte işyerinin ve çalışma ilişkilerinin demokratik olarak yeniden tanımlanacağı, toplu pazarlık, grev ve lokavt gibi terimlerin geçmişte kalacağı varsayılmaktadır.

İlkel toplumdan bilgi toplumuna kadar değişen ekonomik, politik, teknolojik, sosyal sistemlerin arasındaki farklılıklar Tablo 3'deki şekliyle anlatılabilmektedir.

Tablo 3. Toplum Türlerinin Karşılaştırılması

		İlkel Toplum	Tarım Toplumu	Sanayi Toplumu	Bilgi Toplumu
Ekonomik Sistem		Toplayıcılık, avcılık, balıkçılık	Toprak mahsulü alım satımı	Sanayi ve makineleşmeye bağlı kitlesel üretim	Bütünleşik küresel ekonomi; bilgi hizmetleri üretimi
		Bireysel ihtiyaçların karşılanmasına yönelik hayat biçimi	Tarıma dayalı işçilik	Endüstriyel işçilik ve büyük işçi sınıfı	Azalan işgücü ihtiyacı ve nitelikli çalışanlar
		Mal mübadelesi	Mal mübadelesi Madeni (somut) para	Kâğıt (sembolik) para	Anında transferi sağlanabilen dijital para
			Birincil Kaynak: Toprak	Birincil Kaynak: Maddi sermaye	Birincil Kaynak: Beşeri sermaye
Politik Sistem		Yaşlıların veya şeflerin kuralları çerçevesinde aşiretler	Din, ırk, sınıf gibi sosyal özelliklere dayalı yönetim (Feodalizm)	Endüstriyel üretim araçları ve ekonomiye dayalı yönetim (Kapitalizm, Marksizm ve milliyetçilik)	Profesyonel meslek olarak yöneticilik ve bilgiye dayalı yönetim
Teknolojik Sistem	**Enerji**	İnsan enerjisi	Doğal enerji (insan, hayvan, rüzgâr)	Fosil yakıtlar (petrol, kömür)	Doğal enerji (güneş, rüzgâr, nükleer enerji)
	Üretim Yöntemleri	Üretim yok	El sanatlarına dayanan üretim	Makineler, fabrikalar	Bilgisayar teknolojileri
	Ulaşım	Yürüme	At, tren, yelkenli gemi	Kara, hava, deniz, demir yolu	Uzay mekiği
	Haberleşme	Konuşma	El yazımı	Basın	Elektronik araçlar (Telefon, bilgisayar)
Sosyal Sistem	**Aile Hayatı**	Çok geniş aile tipi (akrabalarla)	Geniş aile tipi	Çekirdek aile tipi	Birey merkezli aile tipi
	Eğitim	Deneme yanılma ile öğrenme	Seçkinlerle sınırlı kalan eğitim	Yetişkinlikte tamamlanan kitlesel eğitim	Bireyse, sürekli eğitim
Bilim Temeli		Doğa	Matematik (cebir, geometri), astronomi	Fizik, kimya	Kuantum elektroniği, moleküler biyoloji…

Kaynak: Fındıkçı, İlhami (1996), Bilgi toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme, Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları, İstanbul; Aktaran: Ümit Arklan ve Erdem Taşdemir (2008), Bilgi Toplumu ve İletişim: Bilginin Yayılması Sürecinde Kitle İletişim Araçları ve İnternet, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, c.5, s.3.; Crawford, Richard (1991), In the Era of Human Capital, Harper Collins Publishers, New York; Aktaran: Cihan Dura ve Hayriye Atik (2002), Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye, Mart Matbaacılık, İstanbul.

1.5.2. Bilgi Toplumunun Özellikleri

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgi toplumunun temelini oluşturan bilişim sektörü ve iletişim teknolojileri hız kazanmıştır. İlkel toplumdan tarım toplumuna, sanayi toplumundan bilgi toplumuna kadar artarak değişen ve gelişen bilgi, ulusal sınırları aşarak küresel hale gelmiştir.

Gelişen bilişim sektörü ve iletişim sektörü ile birlikte bilgi toplumu kendinden önceki toplumlardan belirgin fark ve özelliklerle ayrılmaktadır.

Bilgi toplumunun özelliklerinden ilki bilişim teknolojisinin ürünü olan bilginin sürekli üretilebilmesi ve artış gösterebilmesidir (Erkan, 1998:96). Bilgisayar sistemleri içinde olan bilginin; gelişmiş kodlama ile hızla artış göstermesi sanayi toplumu sonrasının kısa sürede ivme kazanmasında etkili olmuştur.

Farklı sektörlerin ön plana çıktığı bilgi toplumunda ana girdi unsuru bilgidir. Bilginin girip yayıldığı her sektör ise değişip dönüşmektedir (Koçak, Kavi ve Es, 2017:54). Ticaret sektöründe arz-talep dengesiyle değişen fiyatlardan düşük fiyatlı kitle üretimine geçişte, sanayi sektöründe fiziki insan gücünden robotların kullanılmasına kadar doğrudan veya dolaylı yollarla bilgi teknolojileri sisteme entegre olmuştur.

Drucker'e göre bilgi toplumunun üç temel özelliği vardır: bilgi toplumunda bilginin sınırsız bir şekilde hızlı dolaşması, herkesin kolayca formal eğitim (örgün veya yaygın eğitim) alabilmesi, bilgiye ulaşmasının diğer toplum türlerine göre çok daha kolay olmasıdır (Drucker'den aktaran Şahin, Çetin ve Yıldırım, 2009:552).

Literatürdeki iki toplum yapısı olan sanayi toplumu ve bilgi toplumu arasındaki fark, ayrıca, bilgi toplumunun özelliklerini temsil etmektedir.

Aktan ve Tunç (1998:9-10) sanayi toplumu ve bilgi toplumu arasındaki farkı incelemişlerdir. Öncelikle, sanayi toplumunda maddi sermaye (Bina, makine, alet gibi elle tutulup, gözle görülebilen sermaye unsurları) kullanılırken bilgi toplumunda bilgi ve bilgiyi kullanan insan vardır. Sanayi toplumunun ana unsuru olup hizmet ve mal üretimindeki gelişmeyi sağlayan buhar makineleri varken, bilgi toplumunda ise bilgiyi depolayan, kullanan ve aktarabilen bilgisayarlar vardır. Sanayi toplumunda insanın fiziksel gücü (kol gücü) kullanılırken bilgi toplumunda nitelikli insanların beyin gücü kullanılmaktadır. Sanayi toplumundan farklı olarak bilgi toplumunda özel ve kamu iktisadi kuruluşlarının yanı sıra gönüllü kuruluşlar da yer almaktadır. Ayrıca, sanayi ve işgücü; sanayi toplumunun sorunlarını çevrelerken, bilgi ve enformasyon ise endüstri sonrası toplumun sorunlarını çevreler (Bell, 1976:46).

Masuda'ya göre ise sanayi toplumunda işçi hareketleri, grevler söz konusu iken bilgi toplumunda sivil hareketler ve sorunlar vardır. Ayrıca değerlerin değişimini de

karşılaştıran Masuda, sanayi toplumunda fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlar gibi maddi değerler ön planda iken bilgi toplumunda hedefe yönelik başarıda zaman değerlidir. Sanayi toplumunda bireyin özgür kılınması gerektiğini savunan Rönesans ruhu varken, bilgi toplumunda ortak yaşayışın olduğu globalizm ruhu vardır (Masuda'dan aktaran Erkan, 1998:102-103).

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte, her toplumsal dönüşümde olduğu gibi anlamsal açıdan farklı terimler oluşmaktadır. Bilginin aktarımı ile hızlı teknolojik değişimler yaşayan toplumlara ayak uydurulması gerektiğini söyleyen Yalçınkaya (2002:2) aksi takdirde ekonomik değerlerin paylaşımı konusunda küçük bir payla yetinmek zorunda kalacaklarını belirtmiştir. Böylesine bir bilgi toplumunda ise; "yenilik yapma", "sürekli değişim", "yeniden yapılandırma" gibi kavramlar sıkça kullanılır olmuştur.

BÖLÜM 2: BİLGİ ÇAĞINDA SENDİKALAR

2.1. Küreselleşme

İngilizce 'globalization' kelimesi Türkçeye globalleşme olarak çevrilse de 'küreselleşme' kavramı olarak da kabul görmüştür. 1970'lerin sonlarında, tanınmış üniversitelerden olan Harvard, Stanford, Columbia'nın iktisat bölümlerinde küreselleşme kavramından sıkça bahsedilmiştir (Timur'dan aktaran Akdemir, 2000:4).

2.1.1. Küreselleşme Kavramı

Küreselleşme kavramı geniş ve çelişkili olguları içinde barındırmaktadır (Öngören, 2002:448). Özkan küreselleşmeyi; 'Ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal gibi alanlarda bazı değerlerin fiziki olarak bahsedilen sınırları aşıp dünyaya yayılması' olarak tanımlamaktadır (Özkan'dan aktaran Aytekin, 2013:124). 'Emek, sermaye, doğal kaynakları ve girişimciler gibi üretim faktörlerinin, mal ve hizmetlerin, ülke sınırlarını aşarak dünya çapına yayılması' küreselleşme tanımlarından biridir (Bordo, 2002:1).

Eser (1995:7), 'Dünya çapında egemenliği olan pazar ekonomisindeki; üretim, ticaret ve sermaye hareketliliğinin; ülke, hatta kıta sınırlarının kalkması' şeklinde küreselleşmeyi tanımlarken Bayar (2008:25) ise; 'Yeryüzünün farklı bölgelerinde yaşayan insanlar, toplumlar ve devletler arasındaki etkileşim derecesinin ve iletişimin karşılıklı bağımlılık çerçevesinde giderek artması' şeklinde tanımlamıştır.

Farklı devletler, toplumlar, bunları oluşturan insanların etkileşimlerinin, üretim faktörlerinin, ekonomik, siyasal, kültürel ve sosyal alanların, dünya üzerinde oluşturulan fiziki ülke sınırlarının, ada ve kıta sınırlarının aşılarak ticaretin, teknolojinin ve en değerlilerinden olan sermaye ve bilginin artarak yayılması şeklinde en geniş küreselleşme tanımı yapılabilir.

Belçika'nın Brüksel şehri merkez olmak üzere kurulan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (UHİSK) küreselleşmiş konfederasyonlardan yalnızca biridir. 2006'da Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) ile birleşerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (USK –ITUC – International Trade Union Confederation) adını almıştır (Mahiroğulları, 2013:60-63). Ayrıca kamu görevlilerini kapsayan Uluslararası Kamu Hizmetleri Federasyonu da Belçika'nın Brüksel merkezinde kurulmuş ve uluslararası üst kuruluş olarak faaliyetini sürdürmektedir.

Türkiye'nin de aralarında bulunduğu; Japonya, Filipinler, Afganistan, Pakistan, İsveç, Fransa, Mısır, Mozambik, Arjantin ve Kanada gibi dünyanın dört bir yanından; 163 ülkedeki 331 örgüte bağlı, 2018 Haziran ayı itibarıyla yaklaşık 207 milyon 800 bin üyesi bulunmaktadır (ITUC, 2018:1-8).

Uluslararası kurulmuş, günümüze kadar ulaşmayı başarabilen konfederasyon ve federasyonlar arasında Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, Dünya Sendikalar Federasyonu bulunmaktadır (Tablo 4).

Tablo 4. Uluslararası Sendikal Örgütler

	Konfederasyon/Örgüt/Birlik	**Faaliyet Tarihleri**
Üst Örgütlerin Üye Olduğu Uluslararası Konfederasyonlar	Dünya Sendikalar Federasyonu	1945-
	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu	2006*-
	Dünya Emek Konfederasyonu	1968*-
	Uluslararası İşverenler Örgütü	1920-
Taban Sendikaları Örgütleyen Uluslararası İşkolu Federasyonları	Sendika Ağı Enternasyoneli	2000-
	Uluslararası Maden Kimya Enerji ve Genel Hizmet Sendikaları Federasyonu**	1995-2012*
	Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu	1934-
	Uluslararası Gazeteciler Federasyonu	1926-
	Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu**	1904-2012
	Uluslararası Taşıma İşçileri Federasyonu	1896-
	Uluslararası Tekstil Hazır Giyim ve Deri İşçileri Federasyonu**	1970-2012
	Uluslararası Gıda Tarım Otel Restoran Tütün ve İlgili İşler İşçileri Birliği	1920-
	Uluslararası Kamu Hizmetleri Federasyonu	1958*-
	Uluslararası Sanayi Sendikaları Federasyonu	2012-
	Uluslararası Pamuk ve Tekstil Sanayicileri Federasyonu	1954-

* Belirtilen tarihin öncesinde farklı isimlerle kurulmuşlardır.

** 18-20 Haziran 2012'de Kopenhag'da gerçekleştirilen kongrede kendilerini feshederek 'Uluslararası Sanayi Sendikaları Federasyonu' adı altında birleşmişlerdir.

Kaynak: Mahiroğulları, Adnan (2013), Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, ss:58-68; Işıklı, Alpaslan (2003), Gerçek Örgütlenme Sendikacılık, İmge Kitabevi, Ankara, ss:158.

2.1.2. Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar

Küreselleşme yaklaşımları; küreselleşmenin her alanda hissedilen, etkili bir durum olduğunu savunan aşırı küreselleşmeciler, bunların karşı safında durup küreselleşme olgusuna şüpheyle yaklaşan şüpheciler, iki büyük yaklaşım arasında toplumlardaki değişimi öne süren dönüşümcüler ve bu yaklaşımların hepsine ters olan küreselleşme karşıtlarıdır.

2.1.2.1.Aşırı Küreselleşmeciler (Radikaller)

Radikaller olarak anılan aşırı küreselleşmecilere göre sanayi toplumunun ürünü olan ulus-devlet[6], küreselleşme ile önemini yitirmektedir. Piyasa sistemlerinin devletlerden daha güçlü olduklarını savunurlar. Bu nedenle de ülke vatandaşlarının siyasetle daha az ilgilenmelerini veya siyaset içinde olan insanlar üzerinde hayal kırıklıkları olmalarını küreselleşmenin sonucu olarak görmektedirler (Elçin, 2012:12).

Küreselleşme sürecinin derinleştirilip yaygınlaştırılmasını isteyen radikallere göre; 'kâr' küresel sermayenin temelidir ve temel güç ve otorite küresel sermayenin elindedir. Bu nedenle de küresel sermaye ilerleyen teknolojiyi, bilgiyi ve iletişimi kullanarak, ulus-devlet sınırlarını yok sayıp kârı maksimize etmeye çalışmaktadır (Bayar, 2008:32).

Küreselleşme ile birlikte artan iletişim altyapısı sayesinde farklı ülkelerin halkları benzer çıkarlar için ortak zemin oluşturabildiğini ve bunun da ülkeler arasındaki işbirliğini kolaylaştırdığını iddia etmektedirler (Çelik, 2012:62).

2.1.2.2.Şüpheciler / Kuşkucular

Küreselleşmenin yeni bir süreç olmadığını, geçmiş dönemlerde de para ve mal akışının sağlandığını ileri sürmektedirler (Hirst ve Thompson'dan aktaran Dumanlı Kürkçü, 2013:7). Giddens'a (2000:27) göre şüpheciler küreselleşmeyi; 'Devlet harcamalarını azaltmak ve refah sistemlerini ortadan kaldırmak isteyen serbest piyasanın oluşturduğu bir ideoloji' olarak tanımlamaktadır.

Şüphecilere göre küreselleşme ile birlikte farklı kültür ve uygarlıkların çatışma yaratacaklarını; böylece saldırgan milliyetçilik ve kökten dinciliğin doğacağını

[6] Ulus-devlet: İnsanların geleceklerini kurumlar ve milli politik sistemler çerçevesinde belirledikleri devlet modeli olarak tanımlanmaktadır (Şener, 2014:57).

belirtmektedirler (Özerkmen, 2004:137). Ayrıca oluşan yeni yapının küresel değil, bölgesel olduğunu, Avrupa Birliği ve Kuzey Amerika Serbest Alanı (NAFTA-North American Free Trade Agreement) gibi kuruluşların faaliyetlerini örnek göstererek açıklamaktadır (Bahar, 2009:292).

Dumanlı Kürkçü (2013:6) çalışmasında şüphecileri küreselleşme karşıtı olarak görse de şüpheciler küreselleşme olgusunun olduğunu ancak bu sürecin geçmiş dönemlerde zaten yaşanmış olduğunu; yeni bir olgu olmadığını belirtmektedirler.

2.1.2.3.Dönüşümcüler

Bu görüşü savunanlar arasında James N.Rosenau, Anthony Giddens, Jan Art Scholte bulunmaktadır (Dumanlı Kürkçü, 2013:9). Küreselleşmenin dönüştürücü etkisi olduğunu savunan bu gruba göre küreselleşme; 'teknoloji, bilgi ve iletişimin artmasıyla dünya düzeninin yeniden şekillenmesi; siyasal, toplumsal, ekonomik değişimlerin yaşanmasında arka plandaki güç' olarak tanımlamaktadır (Özerkmen, 2004:137).

Şüphecilerden daha çok radikallere yakın olduklarını belirten bu grup, radikallerle de bazı konularda ters düşmektedir. Dönüşümcüler, radikallerin aksine dünyanın gittikçe tek bir topluma dönüşeceği tezini reddeder. Onlara göre toplumların bazısı birbirine daha çok benzer hale gelirken, bazısı da yeni bir küresel seviyede bulunarak diğer toplumlardan aykırı hale gelmektedir (Held ve McGrew'den aktaran Dumanlı Kürkçü, 2013:9).

Devlet yapılarının, toplumsal yapıların, ekonomik yapıların küreselleşme ile birlikte değiştiği ve geliştiğini savunmaktadır. Ayrıca, ekonomi, zaman geçtikçe daha fazla hizmet sektörüne bağlı hale gelmektedir. İletişim ağının gelişmesiyle birlikte eski yapılar yıkılmaya, alışkanlıklar unutulmaya başlamış, zaman ve mekan kavramı kısıtlanmaksızın her kültür arasındaki iletişim kolaylaşmıştır (Çelik, 2012:64).

2.1.2.4.Küreselleşme Karşıtları

Farklı düşünceleri savunan küreselleşme karşıtları bulunmaktadır. Bu savunucular küreselleşmenin olduğunu kabul etmekte, bununla birlikte ortaya çıkan sorunları göz önüne sermektedir.

Milli dürtülere sahip olan bir grup savunucu, küreselleşmenin insanları baskı altında tuttuğunu düşünmektedir. Güçlü ile zayıfın, zengin ile fakirin arasındaki uçurumu

büyüttüğünü, yerel değerleri ortadan kaldırdığını, ekolojik dengeleri bozduğunu, sınırların ortadan kalmasıyla sadece çok uluslu şirketlerin kârını maksimize edebildiğini ileri sürmektedir (Acar, 2002:21).

Küreselleşmenin oluşturduğu yoksulluğa karşı savunucu olan bir grup ise hükümet dışı örgütlerin oluşturduğu bir konfederasyon kurmuştur. Bu grup yoksullukla mücadelede yeni liberal politikalara karşı çıkılması gerektiğini savunmaktadır. Bir başka oluşum ise Dünya Kalkınma Hareketi'dir (Çapuroğlu ve Çetin, 2010:77). Borçların iptal talebi ile oluşturulan Jübile 2000 kampanyasının[7] kurucu örgütlerindendir.

Küreselleşme karşıtlarının içerisindeki bir diğer grubu da sendikalar oluşturmaktadır. Gelişen teknoloji ile birlikte birçok gelişmiş ülkedeki firmalar teknolojiyi kullandıkları için işçi çıkarma yoluna gitmişlerdir. Gelişmiş ülkelerin artan serbest ticaretle birlikte gelişmekte olan ülkelere girecek olması ise daha fazla işsizliğe neden olacağından sendikalar açısından küreselleşmeye karşı tepki oluşturmasına neden olmuştur (Acar, 2002:22).

Karşıt hareket olarak, 1999'da Seattle'de Dünya Ticaret Örgütü zirvesine karşı protestolar gösterilmektedir. Dünyanın farklı merkezlerinden katılan 80 bin kişiyle gerçekleştirilen protesto etkili olmuş ve toplantı başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Protestonun başarılı olmasının en önemli nedenlerinden biri işçiler, çevreciler, hayvan hakları koruyucuları gibi birçok çeşitli katılımcının bir arada hareket etmesidir. Örneğin, Amerikan sendikalarından olan Amerikan İşçi Federasyonu-Sanayi Kuruluşları Kongresi (AFL-CIO; The American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations) 200'ün üzerinde araçla protestoya destek vermiştir (Şensever, 2003:18-21).

Küreselleşmeye karşı en önemli filtrenin 'küyerelleşme' yeteneği olduğunu Friedman (2010:300) belirtmektedir. Küyerelleşmeyi; sadece kendisine uygun olanı özümseyip seçme olarak görmektedir. Küyerelleşmenin amacını ise; 'küreselleşmenin çeşitli taraflarını, gelişmeye ve çeşitliliğe fayda sağlayacak şekilde; kendi ülke ve kültürünü parçalamasına izin vermeden kendi parçaları haline getirmek' şeklinde açıklamaktadır. Dünya çağında etkiler doğuran olguların, yerel sonuçlar doğuracağı kaçınılmazlık olarak ele alındığında, 'küyerelleşme' kavramı daha net anlaşılabilmektedir.

[7] Jübile 2000 kampanyası: Üçüncü dünya ülkelerinin dış borçlarının iptal edilmesini amaçlayan bu kampanya 1997'den önce başlamıştır (Aguiton: 2005:277).

Küreselleşme olarak tabir edilen sürecin, hani yaklaşımca ele alındığından bağımsız olarak, dünya çapında köklü bir dönüşüm rüzgârının, özellikle de ekonomik alana olan etkileriyle, belli sonuçlar doğurmuş olduğu aşikârdır. Ancak küreselleşmenin anahtar bir kavram olarak her kapıyı açan, her çeşit farklılığı veya benzerliği açıklayan bir kavram olarak 'mitleşmesi' ayrı bir sorundur.

2.2. Küreselleşme Sürecinde Çalışma İlişkilerindeki Dönüşüm

Bilgi ve bilgi teknolojilerinin hızla yayılmasıyla ekonomik küreselleşme olgusu hız kazanabilmiştir ve çalışma ilişkilerinde de yansımaları olan bir dönüşüm başlamıştır. Sermaye, mal ve hizmet hareketlerinde sınırların ortadan kalkmasıyla işletmeler arası rekabet farklılaşmaya, rekabet koşulları da değişmeye başlamıştır. Verimlilik, kalite, bilgisayarlı üretim teknikleri, gelişen teknolojiler de bu vesileyle çalışma ilişkilerinin yeniden şekillenmesine neden olmuştur.

Çalışanlar, işin bir birimini oluşturan takımın veya ekibin bir üyesidir. Her çalışan kendi ekibinde ve ekipler arasında rekabet etmektedir. Uzmanlaşan işçiler ise üretimde, tasarımda, aksamalarda, verimliliğin arttırılması gibi konularda sürecin bir parçası olmaktadır (Çakmak, 2004:242). Bununla birlikte işçi sınıfının (bilgi işçisi dışında), küreselleşmenin getirdiği değişimlerden etkilenmesi sonucu; çalışma koşullarında kuralsızlaşma, esnekleşme, standart düzeyin ortadan kalkması, örgütlerin ortadan kaldırılmaya çalışılması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007:158).

Mikro-teknoloji ile yeni teknolojilerin ortaya çıkması ve gelişmesi, çalışma hayatında vasıflı elemana olan talebi arttırmaktadır (Yazıcı, 2001:9). Ancak emeğin vasıfları üzerinde yeni teknolojilerin etkisini tartışan iki görüş vardır. İlki teknolojik yeniliklerin, farklı nitelikte vasıflar gerektirmekte ve işgücü vasıflarının artmasına yol açmakta olup verimliliği arttırdığı (vasıflılaşma tezi) düşüncesidir. İkincisi ise gelişen teknolojinin emeğin vasıflarını ve işgücü ihtiyacını azalttığı (vasıfsızlaşma tezi) düşüncesidir (Kayıran Dikmen, 2004:171-172).

Küreselleşme ile ortaya çıkan esnek üretim; pazar koşulları ve talebe yönelik hızlı cevap verebilme yeteneğine sahip olan, taşıyıcı sistemle birbirlerine ve merkezi bilgisayara entegre olan sistemdir (Pekmezci ve Demireli, 2005:132). Esnek üretim sistemi de iş ve istihdamda esnekliği ortaya çıkarmıştır. Tarcan, istihdamda esnekliği; küreselleşme ile

değişen pazar şartlarında, işletmelerin çalışan ihtiyacını farklı çalışma süreleri ve vardiya sistemleri oluşturarak çalışanların da taleplerine olumlu yanıt verebilecek şekilde karşılayabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Tarcan, 2000:15). Her ne kadar çalışanların olumlu olarak yansıyacağı belirtilmiş olsa da çalışma sürelerindeki değişiklikler, işçinin; sigortalılık, emeklilik durumunu olumsuz olarak etkileyeceği göz önündedir.

Gelişen teknolojiyi kullanan esnek üretim sisteminin istihdamdaki etkisi konusunda ise üç farklı görüş bulunmaktadır. Yeni teknolojilerin istihdama etkisini farklı bakış açılarıyla göstermektedirler.

Bunlardan ilki, iyimserler olarak da nitelendirilen, yeni teknolojilerin istihdamda olumlu etki göstereceğini düşünenlerdir. İkinci olarak çalışanların yerini makine ve robotlar alacağından, yeni teknolojilerin işsizliği arttıracağı görüşünü savunmaktadırlar. Bir diğer görüş ise ilk iki görüşün dengede tutulması gerektiğini savunmaktadır (Tokol, 2000).

Part-time çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi esnek istihdam düzenlemeleri bulunmaktadır. Ancak bu düzenlemeler her zaman çalışan memnuniyetsizliği oluşturmamaktadır. Esnek üretim ve evden çalışma, bazı çalışanlar açısından fırsat olarak değerlendirilmekte, zaman ve rahatlık açısından olumlu olduğu düşünülmektedir. Ancak ücret düzeyi, sigortalılık durumu, emeklilik hakları ve iş güvencesi açısından bakıldığında ise durum olumsuzdur (Harvey, 1992:151). Yine de işsiz kalma korkusu nedeniyle, koşulları ve çalışma sürelerini iyileştirmede talep öne sürememektedirler.

Küreselleşme sürecinde emek piyasasına dahil olan genç kadın işgücü, eğitim düzeyindeki artış, çift ve daha fazla meslekli kariyer artışı, işgücünün yaşlanması gibi faktörler; işgücünün değişen demografik özelliklerini göstermektedir (Aykaç ve Balcı, 2016:8). Bununla birlikte kadınların piyasaya girmeleri; part-time çalışmaları, tam zamanlı ve yüksek ücretle çalışan erkeklere göre daha cazip görünmektedir (Harvey, 1992:155). Çünkü kadınların tam zamanlı çalıştıkları sürelerde bile erkeklerle karşılaştırıldığında daha düşük ücret beklentilerinin olması işverenler açısından daha uygun görülmektedir. Ayrıca sanayi sektörünün hizmet sektörü karşısında geride kaldığı küreselleşme sürecinde, sanayi devrimindeki yoğun imalat ve fabrika koşullarında

çalışan, tam zamanlı ve mavi yakalı erkek işçilerde azalma görülmektedir. Buna karşın genelde beyaz yakalı kadın işçiler de ise artış görülmektedir (Ekin, 2000:17).

Küresel vizyona sahip şirketler; teknoloji, ulaşım, haberleşme gibi birçok ağın gelişmesiyle birlikte küresel pazarlarda önem kazanmıştır. Bununla birlikte ulusal ekonomilerin önemi ise gün geçtikçe azalmaktadır (Akgeyik, 2000:1). Özellikle gelişmekte olan ülkeler, kalkınmayı sağlayabilmek için yabancı yatırımları kabul etmektedirler. Yabancı yatırımlar ile birlikte küresel serbest piyasaya katkı sağlayan çok uluslu şirketler (ÇUŞ), kimi yaklaşıma göre en az iki ülkede faaliyet gösteren şirketler olarak tanımlanırken, kimi yaklaşıma göre ise en az altı ülkede faaliyet gösteren büyük firmalar olarak tanımlanmaktadır (Çımrın Kökalan, 2014:184-185; Erdoğdu, 2003:141).

ÇUŞ'lar bir ürünün geliştirilmesinde kurucu şirketin bulunduğu ülkeyi kullanırken, ürünün üretimini ise genellikle üçüncü dünya ülkelerinde[8] yapmaktadır. Üçüncü dünya ülkelerine yatırım yapmalarında en önemli avantaj olarak ucuz ülke kaynakları ve ucuz işgücünü görmektedirler (Dağcı, 2007:102). Ancak bu durum, işletme açısından ne kadar ucuz işgücü olarak görünse de, yatırım yapılan ülkedeki işsizlik seviyesinin aşağıya çekilmesine yardımcı olmaktadır.

Uluslararası kuruluşlar (Uluslararası Çalışma Örgütü gibi) ise, gelişmekte olan ülkelerde çalışma hayatının iyileştirilmesi konusunda etkili uygulamalar yapmaktadır (Yazıcı'dan aktaran Yazıcı, 2001:6). İstihdam politikası, iş güvenliği, ücret, çalışma süreleri, sosyal güvenlik, sosyal politika, zorla çalıştırma, sendika kurma özgürlüğü, toplu pazarlık gibi daha birçok konuda üyesi bulunan ülkelere düzenlemeler getirmektedir.

Küreselleşme sürecinde çalışma ilişkilerinde dönüşümün sonucu olarak, esnek üretim, zamanında üretim, yalın üretim, parça başı ve parça süreli çalışma; işletmeler için verimliliği arttırmada olumlu etken olurken bu durumun işçilere yansıması olumsuz olmuştur. 1990 sonrasında küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte sendikasızlaştırma artmış, ücret seviyeleri düşük kalmış ve işsizlik artış göstermiştir (Türer, 2012:94).

[8] Üçüncü dünya ülkeleri: Michael Todaro tarafından, birinci dünya ülkesi olarak liberal toplumlar kabul edilirken, ikinci dünya ülkesi olarak komünist toplumlar ve üçüncü dünya ülkesi olarak da geriye kalan ülkeler kabul edilmiştir (Todaro'dan aktaran Wolf-Phillips, 1987:1318). Daha geniş tanımıyla üçüncü dünya ülkeleri, ekonomik olarak yoksulluk çeken, hızlı nüfus artışına sahip, Doğu (Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği-SSCB) ve Batı (Batı Avrupa, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, Japonya…) Bloklarına üye olmayan ve teknolojik açıdan onlara bağımlı olan ülkeler olarak tanımlanmaktadır (Akgün ve Çelik, 2007:39; Boztaş, 2017:78).

2.3. Küreselleşmenin Çalışma İlişkilerine Etkileri

Küreselleşme ile birlikte bilgi paylaşımı artmış ve nanoteknoloji gelişme göstermiştir. Nanoteknolojinin gelişmesiyle birlikte verimliliği arttırmak adına işletmelerdeki işçilerin yerlerini robotların almaya başladığı görülmektedir. Ayrıca, küreselleşmeyle beraber artan geçici istihdam ve işsizlik sonrası iş güvencesizliği sebebiyle işgücü hareketlerinde kısıtlamalar yaşanmaktadır (Ali, 2005:1).

Çalışanların temsilcisi konumundaki sendikaların üye kaybetmesinin ve iş mücadelelerinin yavaşlamasının altında yatan sebeplerden birinin istihdam politikalarının değişmesi olduğu öngörülmektedir (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007:158). Artan rekabet, uzmanlaşmış ve daha kaliteli ürünler için talep oluşturmaktadır. Talebin fazla ve kısa süreli olması ürünün daha kısa yaşam döngüsüne sebebiyet vermekte, işletmelerin de piyasaya daha hızlı cevap verebilmesi gerekmektedir (Macdonald, 1997:7). Bu nedenle de üretim sürecinde; gerek ürün, gerek istihdam, gerekse çalışma koşullarında esnekliğe gidilmektedir.

2.3.1. Küreselleşmenin İstihdam Türleri Üzerine Etkisi

Küreselleşmeyle birlikte sanayi sektöründeki istihdam alanlarında azalma görülürken, bu süreçte teknolojiye bağlı yeni istihdam alanlarının açıldığı, tam istihdamdan esnek istihdama geçişin olduğu görülmüştür.

Küreselleşme daha çok gelişmekte olan ülkelere yeni istihdam alanları oluşturmada avantaj sağlayabilmektedir. Bu ülkeler, dış dünyadaki pazarlara erişebilir hale gelmekte, teknolojiye ve bilgiye erişimleri kolaylaşmaktadır (Lall, 2002:16). Küresel pazarlara girme imkanı elde eden gelişmekte olan ülkeler, ülkeye yeni yatırımların girmesi için kapı aralayarak milli hasılaya katkı elde etmişlerdir.

Sadece gelişmekte olan ülkelerdeki kazanç fırsatlarını etkilemekle kalmayan küreselleşme, aynı zamanda gelişmiş ülkelerin, dünyadaki yoksul ülkelerin istihdam politikalarını etkilemesindeki yeteneğini de artırmaktadır (Elijah, 2007:5). Benzer sebeplerle Lall (2002:14), uluslararası şirketlerin istihdam oluşturmada üç tür etkisinden bahsetmektedir. İlki, doğrudan istihdam olan; bireylerin işletmelerde çalışan olarak istihdamını sağlamaktır. İkincisi dolaylı istihdam; tedarikçi ve hizmet sağlayıcıların yanı sıra yatırımcılar tarafından ülkeye çekilen diğer bağlı işletmeler istihdam

oluşturmaktadır. Üçüncüsü ise 'üçüncül istihdam' olarak belirttiği daha fazla tüketim, tasarruf ve yatırımlarla yeni istihdam alanlarının oluşturulmasıdır.

İşletmeler tarafından üretim sürecinde, artan esneklik ile rekabete devam edebilmek için emeğin geçicileştirilmesi ve esnekleştirilmesi kullanılmaktadır (Elijah, 2007:3). Mevsimlik işçileri, taşeron işçileri kapsayan geçici çalışmalar ve kayan iş süresi uygulamasını, vardiyalı çalışmayı, telafi çalışmalarını ve sıkıştırılmış iş haftası gibi çalışma türlerini kapsayan esnek süreli çalışmalar bulunmaktadır. Mevsimlik işçiler, yılın belirli dönemlerinde, genellikle tarım sektöründe çalışanlardır. Taşeron işçiler ise belirli bir süre ile başka bir işverene ait işletmede, asıl işveren adına çalışma yapan işçileri kapsamaktadır. Kayan iş süresi, işçiler tarafından çalışma saatlerinin belirlendiği, gün içerisinde çalışma süresinin aşılmamasını gerektiren çalışma biçimidir. Vardiyalı çalışma, üretimi durdurmamak adına günün 24 saati tam kapasite veya kapasitenin bir kısmının kullanılarak, belirli saat aralıklarında sürekli olarak, farklı işçi gruplarının çalıştığı sistemdir. Telafi çalışmasını Akyiğit (2014:335); çalışanın fazladan kullandığı tatil günlerinin, anlaşmayla belirlenen bir dönemde çalışarak telafi edilmesi olarak tanımlamaktadır. Bu durumda normali aşan sürede çalışma görülür ancak, fazla çalışma olarak kabul edilmemektedir. Sıkıştırılmış iş haftası ise bir hafta içerisindeki tüm çalışma günlerinde yapılacak olan işlerin birkaç günde yapılması ve kalan zamanın çalışana serbest zaman olarak tanınmasıdır.

21. Yüzyılda işgücü piyasasına girmenin ve piyasada kalabilmenin bir yolu olarak ise esnek çalışma türlerinden olan kısmi zamanlı çalışmalar öngörülmektedir (Güloğlu ve Sertkan, 2003:7). Kısmi zamanlı çalışmayı oluşturan bazı türler ise çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma olarak görülmektedir. Kısmi zamanlı çalışma, günün belirli bir kısmında, tam süreli çalışanlardan daha az süreyle çalışanları oluşturmaktadır. İşverenin herhangi bir iş için işçiyi çağırıp çalıştırması ve emeğinin karşılığını alması üzerine kurulan çağrı üzerine çalışma ve çalışanın işini işverenin işyerinde değil genelde evinde yaptığı uzaktan çalışma, kısmi zamanlı olarak görülmektedir.

Bu tür geçici çalışma ve esnek çalışma biçimleri, sağlık sorunu olanların, kadın ve yaşlıların işgücüne katılımını kolaylaştırmıştır. Ancak düşük ücrete razı gelinmiş, iş güvencesiz çalıştırılmış, sosyal güvenlik sistemleri yetersiz veya hiç olmamıştır. İşsizliğin azaltılmasında etken olarak görülmektedir. Çünkü esnek çalışma uygulamaları daha fazla çalışanın iş başı yapmasına olanak sağlamaktadır (Branine, 1999:424).

Ayrıca bu sistem sendikalar için üye elde etmede kayıp olarak görünse de, iş olanaklarının sınırlılığı dolayısıyla çalışma sürelerinin kısaltılması desteklenmektedir (Sarı Gerşil ve Aracı, 2007:160; Creagh ve Brewster, 1998:490).

Sonuç olarak gelişmiş ülkelerdeki işçiler açısından küreselleşme, işsizlik nedeniyle bir tehdit olarak görünse de, gelişmekte olan ülkelerdeki artan istihdam, yoksulluğun azaltılmasına ve Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin[9] karşılanmasına önemli bir katkı olarak görülmektedir (Rama, 2003:16).

2.3.2. Küreselleşmenin Sendikalar Üzerine Etkisi

Sendika terimi köken itibariyle Fransızcaya 'Syndic' şeklinde Eski Yunancadaki 'sýndikos' kelimesinden geçmiştir. Antik Yunan'da yönetim kademesindeki kamu görevlilerini tanımlamak için kullanılıyordu. Fransızcada ise 'Syndic', güvenilir kimse anlamına gelirken 'syndicat', birlik (sendika) anlamında kullanılmıştır. Türkçeye de "sendika, işçi örgütlenmesi" terimleriyle girmiştir (Pıçak ve Kadah, 2017:199).

Fransız literatüründe sendika; 'İşyerlerinde keyfi ve sömürü yönetime karşı toplu olarak mücadele etmek ve genel olarak tüm işçilerin çıkarlarının savunmasına katkıda bulunmak için bir araya getirilmiş ve örgütlenmiş işçi grubu' olarak tanımlanmaktadır (Centre de Formation Populaire, 1978:5). İngiliz sosyalist iktisatçıları Sidney ve Beatrice Webb (1919:1) 'Sendikacılık Tarihi' eserinde sendikayı; 'Ücretli çalışanların, çalışma hayatı koşullarını korumak veya iyileştirmek amacıyla, onlarla sürekli ilişki içinde olan kuruluş' olarak tanımlamıştır.

Türkçe literatürde ise Talas (1975:1) sendikayı; 'Üyelerinin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirip geliştirmeyi amaçlayan örgüt' olarak tanımlamıştır.

18 ve 19. Yüzyılların sanayi devrimi, sendikacılık hareketini ortaya çıkarmıştır. Ağır, insancıl olmayan çalışma koşulları olağan hale gelmiştir. Bu dönemde emek ile sermaye karşı karşıya bırakılmıştır. İlk sendikalar, önce devletin ekonomik ve sosyal yasalarda

[9] Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, 'küresel hedefler' olarak da bilinmektedir. Yoksulluğu sona erdirmek, dünyayı korumak ve herkesin barış ve refahtan zevk almasını sağlamak için evrensel bir harekete geçme eylemidir. Bu eylem 17 hedefi kapsamaktadır; yoksulluğa son vermek, açlığa son vermek, sağlıklı bireyler yetiştirmek, nitelikli eğitim sağlamak, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak, temiz su ve sıhhi koşullar sağlamak, erişilebilir ve temiz enerji sağlamak, insana yakışır iş ve ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek, sanayi-yenilikçilik ve altyapı, eşitsizliklerin azaltılması, sürdürülebilir şehir ve yaşam alanları sağlamak, sorumlu tüketim ve üretim, iklim eylemi, sudaki yaşamı düzenleme, karasal yaşamı düzenleme, barış-adalet ve güçlü kurumlar, hedefler için ortaklık kurmaktır (http://www.undp.org).

bıraktığı boşlukları doldurmaya çalışmıştır (Talas, 1979:158-159). Daha sonraları ise işçilerin hak ve çıkarlarını elde etmede destekleme ve elde ettikten sonra da korumada söz sahibi olmaya çalışmışlardır.

1850'lerden sonra işçiler 'meslek sendikaları' olarak örgütlenirken, sanayi üretiminin çeşitlenmesiyle birlikte de 'işkolu sendikaları' olarak hızla örgütlenme sürecine girmişlerdir. 20. Yüzyılın ilk çeyreğine doğru toplu pazarlık haklarının elde edilmesiyle birlikte de sendikacılık hız kazanmıştır (Mahiroğlulları, 2013:9).

1945'te İkinci Dünya Savaşı sonrasında tam istihdam ve refah dönemiyle birlikte Soğuk Savaş başlamıştır. Altmışlardan sonra, işçi ilişkilerini kapsayan yasalar kabul edilmiştir. Bu yasalarla birlikte hükümetlerin endüstri ilişkileri üzerindeki rol artmış ve sendikaların aleyhine hareket edilmeye başlanmıştır. 1970'lere kadar süren bu dönemde sendikalar ücret ve çalışma koşullarında önemli haklar elde etmişlerdir (Bognanno ve Kleiner, 1992:2; Koç, 1997:6).

Tablo 5'te 1940'tan 1950'lere kadar geçen süreçte sendikalaşma oranlarında ufakta olsa belirli artışlar görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomik düzeyin kötü olması sendikaları hareketlendirmeye başlamıştır. 50'lerden 60'lara kadar olan süreçte kimi ülkelerde azalma görülse de artış görülen ülkelerde olmuştur. 1973 Petrol Krizi'nin ardından yaşanan ekonomik daralma etkisiyle (Ar, 2015:246) sendikaların güçleri kırılmaya, sendika oranlarında düşüşler görülmeye başlamıştır. Bu dönemde sendikaların yeniden yapılanma sürecine girmesi, sendikalar için zor bir süreç olarak görülmektedir. Çünkü imalat sektöründe yoğun olarak görülen sendikalar, sanayi üretimlerinin durdurulması veya azaltılması sonucunda üyelerinde kayıplar yaşamışlardır. Ayrıca küçük işletmelerin güçlenmesi ve artması, kadın ve göçmen işçilerin daha çok part-time ve diğer esnek çalışma saatlerine göre çalışmaya başlaması sendikalar için önemli birer tehdit olarak görülmektedir (Aykaç, 2000:571-572). İşgücünün ve yapısının değişmesi, işletme boyutlarının küçülmesi, hizmet sektörünün artması ve sendikalaşmanın asıl yoğun olduğu imalat sanayinin azalması, sendikaları yeniden yapılanmaya zorlamaktadır.

Tablo 5'e göre 1980-1990 arasında bazı ülkelerde (İngiltere, Hollanda gibi) sendika oranlarında önemli düşüşler gözlemlenirken, aralarında İsveç'in de bulunduğu bazı

sanayileşmiş ülkelerde işgücü piyasalarının ve devlet kurumlarının etkisiyle (Wallerstein ve Western, 2000:357-358) yükselmeler görülmüştür.

Tablo 5. Sendikalaşma Oranları

	1940*	**1950***	**1960**	**1970**	**1980**	**1990**
Almanya	33	33	35	32	35	31
Danimarka	40	48	57	60	78	75
Fransa	23	31	20	22	18	10
Hollanda	38	43	42	38	38	25
İngiltere	32	40	40	45	52	40
İsveç	54	68	65	68	78	82

Not: Yüzdelik oran olarak verilen değerlerdeki ondalık sayılar tam sayıya çevrilmiştir.
Kaynak: http://stats.oecd.org, *Mahiroğulları (2013):9

Regini, 1960'lardan sonra Batıdaki işçi hareketlerini üç temel dönemde incelemiştir (Regini'den aktaran Aykaç, 2000:558-559): İlk dönem, sendikaların kolektif hareketleri benimsediği, 1970'lerin başlarına kadar olan dönemdir. Bu dönemde işçi mücadeleleri artmış; grevler, protestolar, isyanlar, iş durdurmaları görülmüştür. Sosyal ve ekonomik sebepleri barındıran bu işçi mücadeleleri kurumsal ve ekonomik sonuçlar doğurmuştur. Sendikaların gücünü ispatlama eğiliminde oldukları dönem olarak nitelendirilmektedir. Yine bu dönemde üretimin Fordist – Taylorist düzeyde değişmesiyle, ekonomik büyümenin hızlanması ve artan baskılar sonucu yarı vasıflı, vasıfsız ve işsiz kişilerden oluşan işçi göçleri yaşanmıştır. İkinci dönemin ise 1970'lerden 1980'lerin başlarına kadar devam ettiğini öne sürmektedir. İşçilerin sendikalardan çok devlete yakın hale gelmesiyle artan sarı sendikacılık, artan ekonomik durgunluk ve işsizlik görülmektedir. Üçüncü dönem de 1980 sonrasını kapsamaktadır. İkinci dönemde otoritesini kaybeden işveren, yeniden yapılanmayla birlikte otoritesini geri kazanmıştır. Ayrıca hizmet sektöründeki beyaz yakalıların istihdam içerisindeki payında da artış görülmüştür.

Serbest piyasa ekonomisinin yeniden baskın hale gelmesiyle ve devletin ekonomik alana müdahalesinin sınırlanmasıyla birlikte işveren olarak rol üstlenen devletlerin etkinlikleri azaltılmıştır. Kamu kuruluşlarında özelleştirmelerin artması, kamu sektöründeki sendikaları olumsuz etkilemiş, belirtilen daralma sendika üyelerinde azalmaya neden olmuştur (Erdoğan ve Ak, 2003:11; Güloğlu ve Sertkan, 2003:8). Sendikaların etkisini kırmak isteyen özel sektör işverenleri ise taşeronlaşma yoluna gitmektedirler. Sendikaların mücadeleci tavırlarıyla karşılaşmamak adına da işbirlikçi

sendikaların örgütlenmelerine izin vermişlerdir (Çoban, 2009:99). Böyle bir durumla karşı karşıya kalındığında hiçbir sendika kendi prensiplerinden vazgeçip çalışanlarından uzaklaşmamalıdır.

Son yıllarda gelişmiş ülkelerde, sendikalaşma oranlarındaki düşüşün nedenleri arasında ise genel olarak yüksek sendikalaşmanın olduğu imalat sektöründeki istihdamın daralması, sendikalaşmanın az olduğu hizmetler sektörünün büyümesi, esnek ve geçici çalışmayı içeren istihdamın artması gösterilmektedir (Kirton'dan aktaran Çoban, 2009:98).

2.3.3. Küreselleşmenin Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmeleri Üzerine Etkisi

Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri aynı anlamlara sahip kavramlar olduğu düşünülmekte, literatürde birbirlerinin yerlerine kullanıldığı görülmektedir. Toplu pazarlık, sendikaların üyelerinin haklarını korumak ve iyileştirmek adına işvereni muhatap alarak başvurdukları yollardan biriyken, görüşülen durumun sözleşme ile sonuca bağlanması ise toplu iş sözleşmesini oluşturmaktadır.

Zaim (1997:313) toplu pazarlığı; 'İşveren ile sendika temsilcileri arasında istihdam süresi ile çalışma şartları, özellikle ücret, çalışma süresi ve çalışma şartları konusunda bir anlaşmaya varabilmek için yapılan müzakereleri ve yapılan bu müzakereler sonucunda taraflarca kabul edilen şartların uygulanmasını içeren dinamik bir süreç' olarak tanımlamaktadır. Toplu iş sözleşmesini ise Talas (1979:254); 'İşçiler ve işverenler arasındaki pazarlık ve tartışmaların bir anlaşma ile sonuçlanması ve içeriğin yazılarak belge haline getirilmesi' olarak tanımlamaktadır.

Toplu sözleşmenin gelişimi dörde bölünebilmektedir (Zaim, 1997:323):

– Toplu sözleşmelere dahil olan işçilerin, toplam işgücü içindeki oranı ve görece önemi artmıştır. Bu durum, toplu pazarlık sisteminin ekonomik, sosyal ve siyasi etkisinin artmasındaki önemli noktadır.

– Toplu sözleşmelerin içerikleri genişletilmiştir. İki yönden genişleme gösteren toplu sözleşmede ilki, ücret, çalışma süresi ve çalışma şartları konusunda detaya inilmesi, ikincisi ise sözleşme içeriğine farklı konularında dahil olmasıdır. Bu konu ise işverenlerin yetkilerine sendikaların müdahil olduğu düşüncesini ortaya çıkarmıştır.

– Kapsamın genişletilmesidir. Daha fazla işçi ve işveren sözleşmeye dahil olmaktadır. Toplu sözleşmelerin çerçevesini işkolu oluşturmaya başladığından, sürece dahil olan işçi ve işveren sayısı artmaktadır.

– Önemli bir toplu iş sözleşmesinin örnek olarak alınması bir gelişme olarak gösterilmiştir. Aynı sözleşme tipi, farklı işveren hatta farklı işkolları tarafından örnek alınmasıyla yayılmaktadır.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte ise işletmelerde ileri düzey teknolojiler kullanılmaya başlamıştır. Bu kullanım, çalışanın işletmeye olan bakışını da değiştirmektedir. Ücret talepleri bir yana artık çalışan için ileri düzey teknolojiyle çalışan bir işletmede var olabilmek de bazı çalışanlar için önemli bir faktör haline gelmiştir (Güloğlu ve Sertkan, 2003:9). İstihdamdaki azalmaların artmasıyla işsizliğin artışı buna sebep olarak gösterilmektedir.

Bu süreçte, özellikle Avrupa'daki hükümetler, ücret maliyetlerini düşürücü, piyasaları kuralsız hale getiren, esneklikleri artıran ve sosyal yardımları azaltan politikaları ele almışlardır. Örneğin; Thatcher hükümeti, İngiltere'de, işgücü piyasası esnekliğini artırıp, sendikaların etkinliğini azaltabilmek için yasalarda değişiklikler yapmıştır. Bununla birlikte de sendika üye yoğunluğunda azalmalar görülmüştür (Brown, 1993:190).

Dönüşüm, yalnızca sendikaların gücünün azalmasıyla sınırlı kalmamıştır. Sendikaların toplu pazarlıklarındaki düzey ve kapsamlarda da değişmeler olmuştur. Ulusal düzeyde ve işkolu düzeyinde yapılıp hazırlanan toplu sözleşmeler, artık firma veya işyeri düzeyine indirgenmeye başlanmıştır (Bilgin, 2001:4). Böylece toplu pazarlığın adem-i merkezileştiği görülmektedir. İşletmeler de kendilerine özgü kararları daha kolay ve hızlı alabildiğinden, işyeri düzeyli toplu pazarlığı uygun görmektedirler (Kutal, 1996:256). Ancak toplu pazarlığın firma veya işletme düzeyine indirilmesi, toplu pazarlık kapsamının daralmasına ve işletme personeli ile sendika yöneticilerinin daha fazla çıkar ilişkisi içine girmesine neden olmaktadır.

Sendikalar bununla birlikte, işletmelerin içinde bulunduğu rekabet şartlarını kabul ederek, üyelerinin işsiz kalacağı ve dolayısıyla üye kaybedeceği düşüncesiyle işverenle pazarlığa oturmaktadır. Toplu pazarlığın değişen içeriğine göre sendikalar işverenlere taviz verirken, işverenler de sendikalara taviz vermek durumunda kalmaktadır. Bu

durumu ‘ödün pazarlıkları’ olarak nitelendiren Kutal (1996:256-257) örnek olarak; sendikaları ücret artırımlarıyla birlikte bir takım sosyal isteklerden vazgeçtiklerini ve işverenlerin de buna karşılık iş güvencesi sağladıklarını belirtmektedir.

Sendika üyesinin toplu iş sözleşmesi kapsamında olmaması, o üyenin sendikal haklarının kısıtlandığının göstergesidir. Ancak gerçek sendikalaşma durumu ise toplu iş sözleşmesi kapsamındaki oranla ölçülebilmektedir. Avrupa Birliği ülkeleri gibi birçok ülkede de sendikalı işçi oranı toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranından daha düşüktür. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun yalnızca işçiler ve kamu işçileri üzerine gerçekleştirdiği 2017 araştırmasında toplu iş sözleşmesi kapsamındaki genel işçi sayısını 1.089.252 olarak belirtirken toplu iş sözleşmesi kapsama oranını ise %7,3 olarak paylaşmıştır. 2017 Ocak verilerine göre 1.546.000 civarında olan sendikalı işçi sayısının 457.000 civarındaki işçinin sendika üyesi olduğu halde toplu iş sözleşmesi kapsamından yararlanamadığı görülmüştür. Yaklaşık %30 olarak hesaplanan bu oran sendikaların toplu iş sözleşmesinden mahrum bırakılan işçi oranı olarak belirtilmiştir. (DİSKAR, 2017:11)

2.3.4. Küreselleşmenin Toplu İş Mücadeleleri Üzerine Etkisi

İş mücadeleleri; tarafların, isteklerini karşı tarafa iletirken giriştikleri yollar olarak tanımlanabilir. Genelde bu durumda tarafların çatışmacı tavır takındıkları görülmektedir.

Tarafların iş mücadelelerinde kullandıkları araçlar ise ‘grev’ ve ‘lokavt’ olarak adlandırılmaktadır (Akyiğit, 2014:613).

Talas’a (1979:302) göre grev; işçilerin kendi hak ve menfaatleri doğrultusunda, çalışma hakları ile ilgili, işçilerin bir kısmı veya hepsinin, önceden kendi içlerinde karar vererek belirli veya belirsiz süreyle çalışmayı bırakmaları durumu’ olarak tanımlanmıştır. Lokavt ise Akyiğit’e (2014:644) göre; ‘İşverenin çalışanlarına planlı olarak baskı kurma amacıyla uyguladığı çalıştırmama ve ücret vermeme’ durumudur.

Her toplu mücadelede, tam bir çatışma ortamı oluşup taraflar maddi zarar görmese de sosyal ve ekonomik yönden zarar kaçınılmaz olmaktadır.

Tarihin ilk grevini, sendikal birliktelik olmasa da eski Mısır’da milattan önce yaklaşık 1150’lerde III.Ramses döneminde Firavunun mezarı yapılırken, işçilerin düzenli ücret

alamamaları sebebiyle toplu iş bırakma eylemleri oluşturmaktadır. 1917'de ise ilk anayasaya giren grev hakkı Meksika'da gerçekleşmiştir (Ünsal, 2011:426).

İşçi sınıfının temelinde yatan kolektivist (insanların doğası gereği birbirine bağımlılığı) değerlerin yerini kişiselliğin/bireyselliğin alması, sendikacılığın yükselişine darbe vurmaktadır. İşçi sınıfı bilinciyle tek tek değil kolektif olarak mücadele eden işçileri arkasına alan sendikaların örgütlenmeleri daha kolay olmaktadır (Erdoğan ve Ak, 2003:12). Ancak bireysel pazarlıkların artması sendikalara ve dolayısıyla iş mücadelelerine olan ihtiyacı azaltmaktadır. Bununla birlikte işletmeler arasındaki rekabetin artması ve verimliliğin ön plana çıkmasıyla işçi ve işveren arasındaki çatışmacı ilişkilerin azaldığı görülmektedir. Çıkan sorunlar ise tartışılarak veya uzlaşma yoluyla çözülmeye başlamıştır (Mahiroğulları, 2005:389).

Grev kapsamında işçi başına kaybedilen iş günlerinin sayısı olarak ölçülen grev oranları, sanayileşmiş her ülkede 1970'lerden sonra düşüş göstermiştir (Piazza, 2005:289-290).

Tablo 6'ya göre 1950'lerden 1960'lara kadar kayıp işgünü sayısı kimi ülkelerde artarken kimi ülkelerde azalış göstermiştir. 60'lardan 70'lere kadar olan dönemde de birçok ülkede bir önceki döneme göre azalış gösterenler artış göstermiş, artış gösterenler azalış göstermiştir. 1970'lerdeki grevler ise 1980'lerden sonra sessizliğe gömülmüş, kayıp işgünü sayıları azalmıştır.

Tablo 6. İşçi Başına Düşen Grev Nedeniyle Kaybedilen Gün Sayısı

	1952–1959	**1960–1969**	**1970–1979**	**1980–1989**	**1990–1999**
Almanya	461	122	302	244	98
Avustralya	2426	2034	4264	591	964
Avusturya	251	506	88	20	42
Danimarka	783	1457	2111	1536	1642
Finlandiya	4256	1180	4872	3379	1629
Hollanda	333	61	360	130	216
İngiltere	1203	1845	5145	3074	261
İsveç	-	132	243	1799	445
İtalya	2212	8207	9434	5650	1164
Japonya	1171	834	853	73	19
Norveç	1475	554	381	850	733

Kaynak: Piazza (2005):290

Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarında ise durum farklıdır. Yasal olarak sendikal faaliyetler konusunda zorlu bir süreç yaşamışlardır. 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu ile birlikte kamu da örgütlenme (dolayısıyla grev ve toplu sözleşme imkanları) yasaklanmıştır (Özerkmen, 1998:437). 1926'da ise çıkarılan 788 sayılı Memur Yasası'nda sendikalaşmalarına izin verilmiş ancak grev hakları yine ellerinden alınmıştır. 1981 Anayasasında kamu görevlileri ile ilgili herhangi bir sendikal faaliyet izni verilmezken yasaklanma da yapılmamıştır.

1961 Anayasası'nın 22. Maddesinde kamu görevlilerine örgütlenme hakkı tanınmaktaydı. Ancak sarı sendikacılıktan bir farkı görünmemektedir. 1963'te çıkarılan 624 sayılı Kanundaki birçok yasaklama içerisinde kamu görevlilerinin toplu pazarlık, grev gibi hakları yasaklanmış, konfederasyonların uluslararası örgütlere üye olabilmeleri izne tabi tutulmuştur (Mahiroğulları, 2013:229).

2012'de 'Devlet Personeli Sendikalar Kanunu' olan yasanın adı 'Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ve Toplu Sözleşme Kanunu' olarak değiştirilmiştir (Kutal, 2013:158). 4688 Sayılı bu Kanunda kamu görevlileri örgütlenme ve toplu sözleşme haklarını elde ederlerken grev haklarından tekrar mahrum bırakılmışlardır.

2.4. Emeğin Örgütlenmesindeki Değişim ve Sendikacılığın Krizi

Sendikalar, sanayi devriminin kendine özgü oluşturduğu kurumlardan biridir. Küreselleşmeyle birlikte imalat sanayisinin zayıflayıp hizmetler sektörünün gelişme göstermesi, bu dönemde 'enformasyon devrimi', 'yeni iş devrimi' gibi yeni kurumların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Bu 'yeni devrim' de ise sendikaların yerinin olmadığını söyleyen Özuğurlu (2000:143), işletmelerin içinde bulunduğu rekabet şartlarına ve verimliliğin arttırılması isteklerine sendikaların uyum sağlayabilme garantisi vermesi üzerine, bir ihtimal yaşamlarına devam edebileceklerini öngörmektedir.

İkinci Dünya Savaşı sonrası sendikacılığın altın çağı olarak adlandırılırken, 1974 Petrol Krizi piyasa düzenini değiştirerek sendikaların altın çağını sona erdirmiştir. Bununla birlikte 1980'lerden sonra teknolojinin gelişmesiyle imalat sektöründe verimlilik artmış ancak İngiltere, Fransa, Avusturya gibi endüstrinin geliştiği ülkelerin birçoğunda sendika oranları düşmeye başlamıştır (Bozkurt, 2006:192-193). Sebepleri arasında ise

artan işsizlik, işgücü piyasasının yapısındaki değişmeler, üretim araç ve sistemlerinin değişmesi, işverenlerin sendikaları istememesi gibi durumlar gösterilmektedir.

Sendikalar, işçi hareketini canlandırmak için, işçi ve işveren arasındaki güç dengesini düzenlemelidir. Ayrıca, sadece üyeleri için değil tüm çalışanlar için haklar elde etmede çaba sarf etmelidir (Chaison, 2002:254).

Günümüz sendikalarında ise 'temsil krizi' söz konusudur. Yoğun üyeye sahip olduğu imalat sektöründeki azalma, esnek çalışanın artması, işsizliğin artması ile daralan işçi tabanı ve endüstri ilişkileri içindeki kurumsal önemi kaybetmesi (Özuğurlu, 2000:145); krizin yapısını oluşturmaktadır. İşçilerin sahip olduğu dayanışmanın bir ifadesi olarak sendika, zamanla kolektif olma özelliğini de kaybetmeye başlamıştır (Bilton vd. 1987:111). İşçi ve işveren arasında daha ılımlı ortam oluşturan İnsan Kaynaklarının karşısında sendikalar, hayatta kalma çabasındaki faaliyetlerine yenilerini ekleyerek bir fırsat daha elde edebilmektedirler.

Şenkal'a (1999:50) göre, 1970'lerin sonlarında, İnsan Kaynakları Yönetimi'nde bireyin ön plana çıkmasıyla 'sendikasız endüstri ilişkileri' döneminin başladığını öne sürmektedir.

1900'lerin ikinci yarısından sonra, ülkelerin gelişmişlik düzeyleri artsa da Martínez-Iñigo ve arkadaşlarına (2012:394) göre 'sendikacılık için kötü zamanlar' başlamıştır.

Küreselleşmeyle gelen sanal dünyanın oluşturduğu kurgusal yapılar ve cezbeden unsurlar, psikolojik olarak insanları bireyselciliğe itmektedir (Örs, 2012:4). Bireyselcilikle ortaya çıkan küçük işletmeler, gün geçtikçe daha da artmakta ve sendikaların kolektiflik unsurunu baltalayıp üye sayılarının düşmesine neden olmaktadır.

Yaşanan dönüşüm, sendikaların karşısına, esnekleşen istihdam biçimlerini ve devletlerin özelleştirme uygulamalarını çıkarmıştır. Ayrıca esnekleşen istihdam biçimlerinin yanında taşeronların önem kazandığı esnek üretim örgütlenmesiyle de karşı karşıya kalmıştır (Aydoğanoğlu, 2011:47). Bununla birlikte örgütlenmede, yeniden canlanma için bazı girişimler yapılmıştır. Başta kadın ve genç işçiler olmak üzere göçmenlere de ulaşılmaya, bu gruplar için özel stratejiler hazırlanmaya çalışılmıştır (Heery ve Adler, 2004:47).

Teknolojinin gelişmeye başladığı, çalışma alanına ilk girdiği zamanlarda sendikalar, şiddetle makinelere karşı çıkmışlardır. Zamanla bilgi toplumlarının gelişmesiyle sendikaların bu bakış açısı da yumuşamaya başlamıştır (Gökalp, 2013:67).

Sendikalar, temel ilkelerini[10] yok saymadan, yeni koşullara uyum sağlamak için değişim yapmalı ve Castells'in ağ toplumuna entegre olmalıdır. Doğru faaliyetlerin kullanılarak yeni teknolojiyle birlikte gereksinimlerini karşılamaya çalışmalıdır (Gökalp, 2013:67). Yapılan web siteleri; Facebook, Twitter'i içeren sosyal medyalar gibi birçok İnternet iletişim araçlarıyla çalışanlara kısa sürede ulaşıp, iletişim kurabilmektedirler. Örgüt sistemlerinin bu şekilde gelişmiş olması, sendikalar için üye elde etmede fırsat oluşturmaktadır. Sendikaların web sayfaları, teknolojinin geliştiği bu küresel çağda, üyelerle iletişim kurmanın birincil yolu olarak görülmektedir. Üye çekmek, çevrimiçi bağlantılar kurmak, dijital imza toplamak gibi birçok unsur sendikaların web siteleri üzerinden yapılabilmektedir (Chaison, 2002:255). Ancak gelişmemiş veya az gelişmiş, teknolojinin tam anlamıyla işçi kesimine nüfuz etmediği ülkelerde, bu durumun aynı etkiyi gösterme olasılığı çok düşüktür (Örs, 2012:6-7).

İnternetle 1990'larda tanışmaya başlayan ilk sendika Uluslararası Eğitim İşçileri Birlikleri Federasyonu olmuştur. Sendikaların İnternetle geç tanışmalarının nedeninin ise sermaye kaynaklı olduğu görülmektedir (Gökalp, 2013:67-68). Teknolojinin gelişmesiyle bilginin paylaşılmasının maliyetindeki düşüş, sendikaların değişen işgücü yapısında kendini daha kolay yenileyebilmesini sağlamaktadır. Ancak bunun için de eski yöntemlerinin bir kısmını rafa kaldırıp (Petrol-İş, 2001:34) yerine teknoloji odaklı yeni yöntemler ortaya koyması gerekmektedir. Böylece sendikalar için de korkulan finans faktörü ortadan kalkmaktadır.

2.5. İnternet, Sosyal Medya ve Sendikacılık

2000'li yıllardaki teknolojik gelişmeler, İnternet'in daha hızlı yayılmasına olanak sağlamıştır. Birçok şirket ve kuruluş gibi sendikalar da teknolojinin sunduğu olumlu etkiden faydalanabilmektedir. Başta üye potansiyelini belirleyebilme olmak üzere üyelerini kabul edebildikleri, mevcut üyelerine bilgi verip hizmet sağlayabildikleri ağ üzerinde web siteleri oluşturmuşlardır. Ayrıca kişiselleştirilmiş e-posta hesapları sayesinde üyeleriyle kolayca iletişim kurabilmektedirler.

[10] Akyiğit'e (2014:404) göre bu ilkeler; ortak amaç, yeter sayıdaki kişilerce serbestçe kurulabilme, bağımsızlık, özel hukuk tüzel kişiliği ve demokratik esaslara uygun işleyiştir.

2.5.1. Sosyal Medyanın Gelişimi

İnsanların farklı iletişim kurma çabalarının teknoloji ile birleşmesi, sosyal medyanın her zaman güncel ve dinamik kalmasını sağlamıştır.

Sosyal medya; iletişimi, etkileşimli bir diyaloğa dönüştürmek için web tabanlı teknolojinin kullanılması (Baruah, 2012:1) şeklinde tanımlanmıştır. Boyd (2008:92) ise sosyal medyayı: 'İnsanların ağ teknolojilerini kullanarak başkalarıyla etkileşimde bulunmalarını sağlayan araç, hizmet ve uygulamaları ifade eden şemsiye terim' olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise Scott (2010:38); 'İnsanların fikirlerini, düşüncelerini, ilişkilerini çevrimiçi paylaşmasını sağlayan terim' şeklinde açıklamıştır.

İnsanların düşüncelerini iletişim yoluyla karşı tarafa iletirken, web tabanlı teknolojinin araç ve uygulamalarının tümünü kapsayan yapı olarak sosyal medya karşımıza çıkmaktadır.

Hayatın bir parçası haline gelen sosyal medya, başta Facebook ve Twitter olmak üzere, insanların duygu durumlarını, hatta daha ileri giderek Hazar gibi bazı yazarların öne sürdüğü Arap Baharı'ndaki gibi sistem değiştirebilecek örgütlenmelerin yapılıp eyleme geçildiği de görülmektedir (Hazar, 2011:153).

Sosyal medyanın özelliklerini Mayfield (2008:5) beş maddede açıklamıştır:

– Katılım: İlgilenen herkesin katılımını ve katılanların geri bildirimini teşvik etmektedir.

– Açıklık: Nadiren ulaşıma engel konulsa da katılımcılara ve geri bildirime açıktırlar.

– Görüşme (konuşma, sohbet): Geleneksel medyada 'yayın' olarak adlandırılan yapı, içerik aktarımı veya bilgi paylaşımını içerirken, sosyal medya iki taraflı konuşma olarak görülmektedir.

– Topluluk: Parti, dernek, sendika gibi grupların kolay ve hızlı bir şekilde etkileşimli iletişim kurmasını sağlamaktadır.

– Bağlantı: Sosyal medya türlerinin çoğu, farklı bağlantılara izin vererek insanların diğer sitelere ulaşabilmesine imkan sağlamaktadır.

İkinci nesil internet hizmetlerinin kullanıldığı bu dönem, ayrıca web 2.0 terimiyle de anılmaktadır. 2004'te O'Reilly Medya tarafından kullanılmaya başlamıştır ve web hizmetlerinin geliştirilerek kullanıcının da yanıt verme, karşılık verme olasılığını sağlayan yapı olarak görülmektedir (Erkul, 2009:97). Web 2.0'ın sağladığı hizmetlerden bazıları; web siteleri başta olmak üzere, sosyal ağlar, yer imleri, etiketleme, video yayınları, resim ve video paylaşımıdır (Genç, 2010:238).

Sosyal medyayla kullanıcı tarafından oluşturulan içerikler büyüdükçe medya paylaşımına odaklanan web siteleri, sosyal ağlarda kendi sayfalarını oluşturmaya başlamışlardır (Boyd ve Ellison, 2008:216). Örnek olarak, kullanım oranı yüksek olan Youtube sitesi gösterilebilir.

Sosyal medyaya benzeyen, hatta birçok çalışmada yerine kullanılan kavram ise sosyal ağdır. Sosyal ağ, genel olarak sosyal medyanın alt kümesi şeklindedir tabir edilebilir.

Sosyal ağ siteleri; kullanıcıların, sınırlı bir sistem içerisinde; açık, yarı açık veya kapalı şekilde profil oluşturdukları, başka kullanıcılarla bağlantı kurmalarını ve paylaşımları takip edip kendisinin de paylaşım yapabildiği web tabanlı hizmetler olarak tanımlanmaktadır (Boyd ve Ellison, 2008:211). Bu siteler arasında; Facebook, Twitter, Instagram gibi uygulamalar bulunmaktadır.

Sosyal ağ siteleri Baruah'a (2012:1) göre, her markanın sahip olması gereken tanıtım aracıdır. Çevrimiçi ortam, kamuoyu ile doğrudan iletişim kurmasına yardımcı olmaktadır. Bu da markanın daha güçlü pozisyonda kalmasını sağlamaktadır.

Sendikaların ve konfederasyonlarının, sosyal ağlarda kendine yer edinmesi, sendikal faaliyetlerde, iş mücadelelerinde üyelerini doğrudan bilgilendirmede diğer sendikalardan bir adım önde olmasını sağlamaktadır.

1979'da Tom Truscott ve Jim Ellis tarafından kurulan Usenet, Hazar (2011:155) gibi kimi yazarlar tarafından ilk sosyal medya sayfası olarak görülmektedir. Kullanıcılar tarafından yazılan makalelerin haber gruplarına gönderilerek yayınlandığı bir sayfadır. 1988'de ise Internet Relay Chat-IRC'nin kurulmasıyla dosya ve link paylaşımı gerçekleştirilmiştir.

İlk resmi sosyal paylaşım sitesi 1995'te kurulan classmates.com'dur (Ahmed ve Qazi, 2011:5666). Halen aktif olan site; lisede, sınıftan veya okuldan ayrılan bireylerin bağlantı kurabilmesi için oluşturulmuştur (www.classmates.com).

SixDegrees ise 1997'de modern sosyal medya denilebilecek yapının ilk aşamalarında kurulan sayfadır. Kullanıcı profillerinin ve arkadaşlıkların oluşturulmaya başlandığı bu site, 2001'de diğer sosyal medya platformlarına karşı rekabet edememiş ve kapatılmıştır (Hazar, 2011:155).

1980'lerin sonu 90'ların başında The Whole Earth 'Lectronic Link (WELL) gibi şirketler bilgisayar konferans sistemlerini oluşturmaya başlamışlardır (Chen, 2011:756). Sistemi kullananlardan biri, teknoloji yazarlarından Howard Rheingold'dur.1985'te haftanın yedi günü, günde ortalama 2 saat WELL'e bağlanmaktaydı. Bu sistemle, birçok kitleye hitap etmiş ve onlarla tanışma imkanı bulmuştur (Rheingold, 1993:1).

2001'de kurulan ryze.com, bir iş ağı aracı olarak tasarlanmıştır. Sınırlı da olsa halen erişim sağlanabilmektedir (Boyd, 2008:96-97).

Şekil 2. Sosyal Medya Tarihi

Sosyal Medya

20.Yüzyıl

- E-posta Yaygın Kullanımı (1966)
- ARPANET (1969)
- Usenet (1979)
- WELL (1985)
- Listserv (1986)
- IRC (1988)
- Classmates (1995)
- SixDegrees (1997)
- Blogger (1999)

21.Yüzyıl

- Wikipedia (2001)
- Friendster (2002)
- LinkedIn (2003)
- Facebook (2004)
- Youtube (2005)
- Twitter (2006)
- Netlog (2009)
- Instagram (2010)

Sosyal medyayı oluşturan birçok uygulama 2003 ve 2004'te kullanıcıya sunulmuştur. Bunlardan bazıları; Myspace, LinkedIn, Second Life, Flickr, Orkut ve Digg'dir. 2005 ve 2006'ya gelindiğinde ise Yahoo, Youtube, Reddit ve Twitter kurulmuştur.

En çok kullanılan sosyal ağ siteleri arasındaki Facebook ise 2004'te Mark Zuckerberg tarafından kurulmuş ve 2006'da şimdiki niteliklerine kavuşmuştur (Hazar, 2011:156).

Her bir sosyal medya türünün, farklı durumlarda farklı değerlere sahip olduğu görülmektedir (Boyd, 2008:110). Örneğin, uzun deneme yazıları paylaşabilmek için bloglar kullanılırken, uzun videolar için Youtube kullanılmaktadır.

Sendikalar ise sosyal medyayı, üyeliği arttırmada, yeni kitlelere ulaşabilmede, maliyetleri düşürmede, iş mücadelelerini kolaylaştırmada, uluslararası ağı güçlendirmede araç olarak kullanmaktadır (Panagiotopoulos ve Barnett, 2015:510). Bununla birlikte hemen hemen her sendikanın Facebook ya da Twitter hesabı bulunmaktadır.

2.5.2. İnternet'in Sendikaya Etkisi

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte bilgisayar ve sonrasında İnternet kullanımı yaygınlaşmıştır. Bu konu kapsamında bilgisayar İnternet olmadan da tek başına veri depolayabilirken ağa bağlı olduğu sürece de farklı işlevler görebilmektedir. Kocabaş ve Canbey Özgüler (2005:158) bu nedenle teknolojinin kullanılma biçimleri olarak iki boyutu ele almıştır. İlki, veri saklanabilen bilgisayarların kullanılması ve ikincisi ise geniş bir ağ yapısına sahip olan İnternet'in kullanılmasıdır. Sendika ve konfederasyonların ise her iki durumdan da bağımsız olması düşünülememektedir.

İnternet ise iç ve dış iletişimi sağlayarak sendikalar üzerinde olumlu etki oluşturmaktadır. İç iletişim; İnternet üzerinden öğrenme, hizmet sağlama ve daha fazla bilgiye erişimi sağlarken, dış iletişim ise ulusal ve uluslararası paylaşımı, dayanışmayı ve iletişimi sağlamaktadır (Girley ve diğerleri, 2018:4).

Sendikaların ve konfederasyonların iç iletişimi, üyeleriyle bağlantı kurduğu e-postaları, kişiye özel (çerezleri içeren) oluşturulan web sitelerini içerirken, dış iletişim ise sendikaların ulusal veya uluslararası dayanışmada bilgiye erişimi sağlayan basılı yayınları, geniş kullanıcılı web sitelerini ve sosyal medya araçlarını kapsamaktadır.

Sendikalar ve konfederasyonlar, yeni teknolojilerin ilk zamanlarında, yalnızca olumsuz etkilerine odaklanmış, teknolojiyi reddetme noktasına gelmişlerdir (Yorgun, 2005:154; Şenkal, 2003:30). Ancak son 20 yıldaki gelişmeler, teknolojinin sadece olumsuz etkilerini değil aynı zamanda olumlu etkilerini de görmelerini sağlamıştır. Gelişmiş teknolojiye zamanla alışan sendikalar ve konfederasyonlar, işlerin bir kısmını kolaylaştırmak ve bir kısmını da modernize etmek için bilgisayarı ve sonrasında da İnternet'i kullanmaya başlamışlardır. Böylece üyelerin dosyaları, üyelere ait telefon veya e-postaları içeren listeler gibi idari dosyaları bilgi deposunda saklayabilmekte; sendika personelinin zaman konusunda daha verimli olması sağlanmaktadır (Ward ve Lusoli, 2002:5).

Diamond ve Freeman (2001:10) İnternet'i, sendika üyelerinin etkileşimde bulundukları, kaçırdıkları toplantılara online (İnternet üzerinden eş zamanlı) katılabildikleri, çıkan kararları İnternet üzerinden inceleyebildikleri bir yol olarak görmektedir. Ayrıca, İnternet'in sendikaların geleneksel kullanımı ile karşılaştırıldığında; daha ucuz, hızlı ve kapsamlı olduğunu belirten Girley ve diğerleri (2018:2), sendikaların; zaman, mekan ve uzaklık problemlerini İnternet aracılığıyla giderebileceklerini savunmuşlardır.

İnternet'in şeffaf olması, etkileşim ve iletişime olanak sağlaması, bilgi paylaşımını kolaylaştırıp arttırması, sendikaların ve konfederasyonların yapılarında olumlu değişiklikleri de beraberinde getirmiştir (Yılmaz Sert, 2015:115). İnternet'in şeffaf olması durumu, üyeler açısından güven sağlamaktadır. Üyeler, elde edilen bilgiyi kontrol etme, toplu pazarlık sürecini takip edebilme ve farklı tarafların konu ile ilgili görüşünü öğrenebilme fırsatlarına sahip olmaktadır (Aalto-Matturi, 2005:473).

Üyelerin beklentilerinin farklı olması örgütleri zor durumda bırakmaktadır. Bazı üyeler halen telefonla iletişim kurmayı veya kişisel ziyaretleri uygun görse de (Aalto-Matturi, 2005:471) büyük bir kesim e-posta üzerinden iletişim kurmayı ve web siteleri üzerinden bilgi edinip fikir belirtmeyi daha uygun görmektedir. Bazı üyeler ise bilgi ve görüş alışverişlerinde teknolojiyi öngörse de ziyaret edilip yüz yüze iletişim kurma gibi geleneksel iletişimin de devam etmesini istemektedir.

Bununla birlikte İnternet, sendikaların üyelik kaybını ve etkilerinin azalmasını önleyici bir strateji (Rego ve diğerleri, 2014:187) ve sendikal hareketleri kolaylaştırıcı dijital teknoloji (Schoemann, 2018:79) olarak görülmektedir. Çünkü İnternet üzerinden

üyelerine ulaşabilen sendikalar: kolektif karar alabilir, toplu pazarlığın yapılmasında tarafların düşünceleriyle ilgili bilgi toplayabilir ve sonrasında oluşabilecek iş mücadelelerinde üyeleriyle daha sağlıklı iletişim kurarak örgütlenme sürecini hızlandırabilirler. Bu süreçlere katılımı arttırabilmek adına da hizmetler, İnternet üzerinden erişime açık hale getirilmektedir (Lucio,2003:336). Örneğin, Amerikan sendikalarından olan Teamsters, hem üyelerine hem de üye olmayanlara, İnternet erişimi ile anlaşmalı işverenler sayesinde kolay iş bulabilmelerini sağlamaktadır. Bu konuda hem kendi üyelerine işten çıkarılma sonucu üye kaybetmemek adına başka iş bulmasına yardımcı olmakta, hem de sendika bünyesine katılmak isteyen çalışanlara bilgi erişimi sağlamaktadır (Lucore, 2002:203). Krasenkiene ve diğerleri (2013:2-3), bu durumların kamuya açık bir platformda yapılmasının hedeflere ulaşmada etkisini artırdığını savunmaktadır. Çünkü halkın desteğinin alınması, sendikalar ve çalışanlar için önem arz etmektedir.

İnternet'in ağ tabanlı yapısı nedeniyle gelişmemiş ülkelerdeki ve bazı gelişmekte olan ülkelerdeki sendika üyeleri, ağ yapısının dışında kalmakta ve İnternet'e erişim sağlayamamaktadır. Finlandiya gibi bazı ülkelerde ise bazı sendikalar, üyelerine özel bilgisayar kampanyaları düzenlemişlerdir (Aalto-Matturi, 2005:476).

Birçok ülkedeki sendikaların üye kayıpları, yeni stratejiler geliştirilerek teknolojinin de sürece dâhil edilmesiyle, önlenmeye çalışılmaktadır. Üyelik prosedürleri, hizmet sunumları, araştırmaları, eğitimleri (Girley ve diğerleri, 2018:1) İnternet üzerinden erişime açan sendikalar, mevcut durumun zorluklarına karşı gelmeye çalışmaktadır.

Sendikalar için İnternet ağına katılma yavaş bir süreç olmakla birlikte, sendikaların içsel değişimini de gerektirmektedir. Frege ve Kelly (2003:9), sendikaların kendilerini bu konuda canlandırmak için altı stratejiden bahsetmektedir; örgütlenme, işçi-işveren ortaklığı, siyasal faaliyet, yapılanma, sosyal hareket ve uluslararası sendikacılık. Bu stratejileri uygularken İnternet'i kullanmak altın kural olarak görülmektedir.

Lee (2000:60-61) de sendikaların canlanarak güçlenmesinde İnternet'in üç rolünün olduğunu savunmaktadır. Bunlar:

– İnternet, sendikaları küresel hale getirmektedir.

– İnternet, sendikaları şeffaf ve daha açık hale getirerek onları demokratikleştirmekte, adem-i merkeziyetçileştirmekte ve işçiler için yeni araçlar sunmaktadır.

– Sendikaların iş mücadeleleri gibi örgütlenmeye ihtiyaç duydukları zamanda İnternet, kamuoyunun desteğini sağlamada önemli bir etkendir.

Sendikaların ve konfederasyonların İnternet üzerindeki araçlardan en kapsamlı olanını web siteleri oluşturmaktadır. Tarihçelerine, şubelerine ve faaliyetlerine ulaşılabilen bu sitelerde genellikle bilgi verme amaçlı olsa da anket kullanım özellikleri sayesinde bilgi toplama amacı da olabilmektedir.

İnternet'in gelişmesi[11] ve sendikalı kullanıcı sayısının artmasıyla birlikte, sendikaların web sitesi kullanımları da gelişmekte olan ülkelerde artış göstermeye başlamıştır. Bununla birlikte Küresel Sendika Federasyonları ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, İnternet'i sendikal faaliyetler için önemli bir araç olarak gördüklerini açıklamışlardır (Girley ve diğerleri, 2018:4).

Web siteleri sayesinde çalışanlar, sendikalarla ilgili bilgilere tek tıkla ulaşabilmekte ve sonrasında ise istediği sendikaya üye olabilmektedir. Bununla birlikte, kişiselleştirilmiş web sitesi içerikleriyle çalışanların dikkatlerini çekip farklı kitlelere (özellikle teknolojiyle yetişen genç nesile) ulaşabilmektedirler (Ward ve Lusoli, 2002:6).

Bibby (2004:6-17) İnternetteki web sitelerinin sendikalar açısından kullanımını yedi maddeyle özetlemiştir. Bunlar: üyelik süreci, üyelerle iletişim, iş mücadelelerinde aracı olarak İnternet, üyelerle çevrimiçi iletişim, web siteleri ve e-öğrenme[12], üyelerin sendikal bağlılıklarını sürdürmeleri için web sitelerinde iş bulmalarına yardımcı olmadır.

İnternet'in gelişmiş potansiyeline rağmen 2000'li yılların başlarında sendikalar, web sitelerini sadece bilgi verme amaçlı kullanmaktaydılar (Bennett ve Taras, 2002:172).

[11] İnternet'in gelişme dönemi olarak; Web 1.0 dönemi (İnternet'in ilk dönemlerinde, sadece bilgi aktarımının olduğu dönem), Web 2.0 dönemi (paylaşımların yapılıp geri bildirim alınabildiği dönem) ve sonrasında Web 3.0 dönemi (kişilerin daha önce kullandığı web sitelerinin analizinin reklam, paylaşım veya öneri olarak ağ tarafından kişiye özel sunulan verilerin kullanıldığı dönem) gösterilebilmektedir.

[12] E-öğrenme; İnternet, intranet veya bilgisayar ağı üzerinden kullanıma sunulan, teknolojik alt yapıyı ana unsur olarak kullanan öğrenme modelidir (Aslan,2006:122).

Ancak son zamanlarda sendikalar ve konfederasyonlar gerek web siteleri gerekse sosyal medya aracılığıyla üyelerinden geri bildirim alabilmektedirler.

Böylece İnternet'i kullanmaya başlayan sendika ve konfederasyonlar; kamuoyu oluşturabilir, çalışma hayatındaki gelişmeleri üyelerine bildirebilir, çalışanlar arasında kaynaşmayı sağlayabilir, işçilere online eğitim verebilir; toplu pazarlık görüşmelerini İnternet üzerinden yapabilir ve gerektiğinde sanal grev bile yapabilir (Şenkal, 2003:39-42).

Sonuç olarak, teknolojinin gelişmesiyle birlikte, web sitesi hiç kurulmayan sendika ve konfederasyonlar, sadece bilgi amaçlı web sitelerini kuran sendika ve konfederasyonlar ve tüm sosyal medya araçlarını ve web sitelerini aktif olarak kullanan sendikalar ve konfederasyonlar bulunmaktadır.

2.5.3. Sanal Sendika, E-Sendika ve Siber Sendika

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgi iletişim teknolojilerindeki değişim standart olarak bireylerin yaptıkları birçok eylemi internete taşımalarını veya eylemleri taşıyamasalar bile internet aracılığıyla yapabilmelerini sağlamıştır. Teknolojiyi kendi çıkarları için kullanabilen sendikalar ise günümüzde ve yakın gelecekte diğer sendikalara göre bir adım önde olabileceklerdir.

Şenkal'a (2003:34) göre sendikalar, teknolojiyi kullanarak ulusal ve uluslararası tüm sendikaları tek amaç doğrultusunda koordine edebileceklerdir.

Teknolojiyle birlikte gelişmesi planlanan sanal sendika ve e-sendika kavramları, genellikle birbirlerinin yerine kullanılsa da kavramlar farklı boyutlara sahiptir. E-sendika kavramı, sanal sendika kavramından daha dar bir kapsama sahip olmakla birlikte sendikaların interneti kullanarak faaliyetlerini ulusal veya uluslararası çapta geliştirebilmesini ifade etmektedir. Sanal sendika ise sendikal faaliyetlerin tümünün internet üzerinden gerçekleştirilmesidir (Aybas ve diğerleri, 2014:125).

Dar kapsama sahip yapıyı Darlington (2000) 'e-sendika' olarak adlandırırken Shostak (1999) ise 'CyberUnion (Siber Sendika)' olarak adlandırmıştır. İki yazar arasındaki farkı ise Başaran şu şekilde açıklamaktadır; e-sendika interneti, asıl değiştirici güç olarak görürken, siber sendikada geleneksel sendikacılık ile internetin birleştirilerek sunulması söz konusudur (Başaran'dan aktaran Yücesan Özdemir, 2009:41).

21.yüzyılın yeni sendikacılık hareketi olarak görülen e-sendika; web siteleri, sosyal medya araçları, video konferansları, uzaktan eğitim sistemleri gibi birçok unsuru kullanabilmeyi öngörmektedir (Gökalp, 2013:72).

Wayne Diamond ve Richard Freeman e-sendikayı; 'tamamen gelişmiş bir biçimde, üyelerine danışmanlık, özel hizmetler ve toplu pazarlık yapabilmeyi sağlayan yapı' olarak tanımlamıştır (Jacobs, 2002:29).

Şenkal (2003:34) ise e-sendikayı; 'sendikaların teknoloji araçlarını kullanarak mücadelelerini yürüttüğü bir bütün' olarak tanımlamaktadır. Arthur B. Shostak tarafından geliştirilen 'siber sendika', sendikaların kendi dönüşümüyle ulaşmak istenilen, kapsamlı bir yenileme olarak görülmektedir (Shostak, 1999:111). İletişim teknolojisini de kapsayan bu yenileme 'cyberunion' kavramıyla açıklanmaktadır (Fiorito, 2001:820).

E-sendika veya siber sendika olarak adlandırılan model: sendikaya üye olma, uzaktan eğitim hizmetleri, danışmanlık faaliyetleri, toplu pazarlık süreci ile ilgili bilgi verme gibi sendikal faaliyetlerin, toplu pazarlık süreci ile ilgili bilgi verme gibi sendikal faaliyetlerin internet üzerinden üyelere veya üye olabilecek potansiyeldeki bireylere ulaşabilmeyi hedeflemektedir.

Shostak'a (1999:113,123-181) göre siber sendikanın dört unsuru vardır ve bunların ilk harfleri ile F-I-S-T olarak kodlanmıştır:

– (F)uturistics – ileri görüşlülük: Siber sendika, birçok teknolojik aracın kullanılmasını sağlayarak, ilgili endüstrilerin nasıl geliştiğini ve bunun karşısında neler yapabilecekleri konusunda ipuçları elde etmeyi sağlamaktadır.
– (I)nnovations – yenilikler: Daha iyi süreçler, hizmetler ve ürünlerin olmasıdır. Böylece siber sendika Shostak'a göre; ileriye dönük, kendine güvenen bir yapının herkesin üyeliğine layık görüleceğini savunmaktadır.
– (S)ervices – hizmetler: İşçiye bilgisayar kullanımını arttıracak hizmetlerin sunulacağını ve kendilerini Shostak'ın tabiriyle 'sevecen bir topluluğun üyeleri' olarak hissedeceklerini belirtmektedir.
– (T)raditions – gelenekler: Arşiv depolaması, eski sözlü veya video kayıtlı anıların paylaşılmasına; kurulma yıl dönümlerinin, özel günlerin kutlanması adına birçok video,

anekdot, konuşmalar web sitesine eklenebilmekte ve geleneksel yapı bireylere aktarılabilmektedir.

Sanal sendika, bir diğer adıyla İnternet sendikacılığı, Shostak'a göre, geçmişte karşılaşılmayan yeni bir sendikacılık modelidir. Teknolojinin hızına ayak uyduramayan sendikaların 'sanal sendika' gibi modele ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir (Shostak'tan aktaran Şenkal, 2003:35). Sanal sendikacılık, sendikal faaliyetler, eğitimler gibi bütün hizmetlerin internet üzerinden sunulmasını ifade etmektedir (Şenkal, 2003:35).

Sanal sendikalarda, işçileri belirli bir işyerinde örgütlemekten ziyade, bir işçi (işyeri türüne veya coğrafi konumlarına bakılmaksızın), bir sendika web sitesine belirli bir abonelik ücreti (üyelik aidatı) ödeyerek sendikaya katılabilmektedir (Lee ve Chen, 2005:141). Sendika hizmetlerini ise İnternet üzerinden kısmen de olsa alabilmektedir.

1981'de kurulan Ulusal Yazarlar Sendikası (National Writers Union-NWU) sanal sendikaya örnek olarak gösterilebilmektedir (www.nwu.org).

Sanal/İnternet sendikacılığı her ne kadar teknoloji ağırlıklı; bilgisayar kullanımının fazla olduğu işyerlerinde yoğunluk oluştursa da zamanla kapsamının da genişleyeceği düşünülmektedir (Şenkal, 2003:36).

Son olarak bundan yaklaşık yirmi sene önce Shostak'ın (1999:120,122) deyimiyle; 'Teknoloji trenine herkesin tırmanması gerekiyor. Hazırlıklı olunmalı. Tren istasyona girdiğinde muhtemelen durmayacak, kulba tutunup atlamak gerekiyor. Aksi takdirde bazıları istasyonda kalabilir.' Bu bağlamda teknoloji treninin yakalanıp yakalanamadığı tartışılmaya muhtaçtır.

2.5.4. Sanal Grev ve IBM Örneği

Gelişen teknolojiyle birlikte, birçok çalışma şeklinin bir kısmının da olsa sanal ortamda faaliyet göstermesi, sendikaların, bununla birlikte de grevlerin yapısını değiştirecektir (Gökalp, 2013:69). Şunu belirtmekte fayda var ki, grevlerin yapısında meydana gelecek olan değişme, grevin amacında olumsuz bir değişmeye yol açmayacaktır.

Yeni oluşum gösteren grevler, yalnızca bireysel tepkilerle oluşan anlaşmazlıkların sanal ortama taşınmasıyla kitlesel tepkileri de kendi lehlerine çevireceklerdir (Gökalp, 2013:69). Kamuoyunun sanal grevlerdeki etkisiyle de anlaşmazlıklar daha çabuk sonuç verebilir.

Sanal grevi Robinson (2009:137); 'Sendikaların, işverenlerle ya da devletle anlaşmazlıklarına karşın, çalışan gruplarını desteklemeye yönelik internet kaynaklı eylem' olarak tanımlamaktadır. Innocenti ve Nicita'ya (2009:3) göre sanal grev; 'İşçilerin çalışmaya devam etiği ve üretimin sürdürüldüğü, ancak her iki tarafında ödeme yapmadığı grev' şeklinde tanımlamıştır.

İki tanım göz önüne alındığında sanal grev: sendikaların, üye çalışanlarının haklarını korumak ve yeni haklar elde edebilmeleri için yaptığı, işçilerin ücretlerini, işverenin de kazancını kaybettiği, grev süresince kazanılan gelirin üçüncü şahıslara verildiği veya ürünlerin ücretsiz verildiği internet kaynaklı eylem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sanal grev sürecinde ürünler ücretsiz olabilir, gelir müşterilere verilebilir veya ihtiyaç sahiplerine sadaka olarak verilebilmektedir. Bu durumda sanal grevde işveren ve çalışanlar, üçüncü kişiler üzerinde olumsuz etki yaratmadan pazarlık faaliyetlerine devam ederler, harcanan kazanç ve verilen çaba bakımından acı çeken taraf ise çalışanlar ve işveren olmaktadır (Nicita ve Rizzolli, 2009:1-2). Sanal grev sonrası zararı tespit etmenin en kolay yolu ise gelir kaybının ölçülmesidir (Tapia ve Blodgett, 2010:16).

Sanal grevin ortaya koyduğu ana faktörleri Nicita ve Rizzolli (2009:2-3) beş madde altında toplamıştır:

– Sanal grev özendirici olmayabilir. Sanal grev boyunca işçilerin ücretlerini almayıp, aynı zamanda tam zamanlı çalışmaya devam etmesi işçiler için pek de uygun görünmemektedir.

– Sanal grev, koordinasyon başarısızlıkları sebebiyle olumsuz sonuçlanabilir. Sanal greve gidilebilmesi için her iki tarafın (çalışan – işveren/devlet) da önceden, grevde elde edilecek gelirler için anlaşması gerekmektedir.

– Sanal grev yapan işçi ve karşısındaki işveren, vergiler nedeniyle zor durumda kalabilir. Vergi Kanunu'na göre iş günleri, sanal grevdeki çalışma günlerini muaf tutmazsa işçi ve işveren gelir elde edemediği halde vergi ödemekle yükümlü olur (İşçiye, tam zamanlı çalışıp ücret alamaması ve gelir vergisi ödemek zorunda kalması sebebiyle sanal grev itici gelmektedir.).

– Sanal grev, işveren üzerindeki sosyal baskıyı azaltabilir. Sanal grevde, üçüncü kişilere sağlanan fayda, çalışanların uygulamalarını zorlaştırabilir. Normal grevde üçüncü kişiler durumdan rahatsız olarak işverene baskı uygulayabilirken, sanal grevde durum tam tersi olabilmektedir.

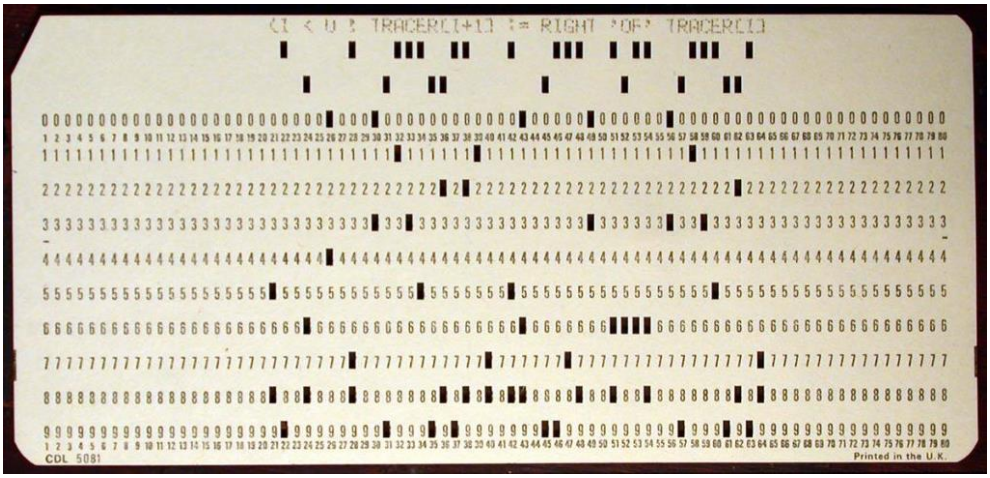
– Sanal grev, işçi ve işveren sendikalarının genel çıkarlarına karşı olabilir. İşçi ve işveren sendikalarının ekonomisine zarar verebilir. İşçiler arasındaki birlikteliği arttırmaya çalışsa da, sanal grev, sendikaların gücünü ve kontrolünü tehlikeye atabilir.

Şenkal'a (2003:39) göre gelecekte sanal grev tek bir kişiyle bile gerçekleşebilecektir. Çünkü sanal grev yapan kişi, işletme açısından önemli bir pozisyonda bulunabilir.

Uluslararası çapta bilinen sanal grevlerden biri IBM şirketinde yaşanmıştır.

IBM (International Business Machines – Uluslararası İş Makineleri), 1911'de New York'ta, 'Hesaplama, Çizelgeleme-Kayıt Tutma Şirketi' olarak kurulmuştur. 1924'te International Business Machines Corporation (Uluslararası İş Makineleri Şirketi) adını almıştır. Bilgisayar öncesi delikli kartların[13] (resim 2), hesaplama makinelerinin üretimini yapmıştır. 1981 ve sonrasında ise kişisel bilgisayar üretimini arttırmıştır (www.ibm.com). Robinson'a (2009:139) göre bu süreç içerisinde IBM her zaman sendika karşıtı bir işveren olmuştur.

Resim 2. Delikli Kart



2007'de IBM ve yetkili sendika Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) toplu sözleşme görüşmeleri yapmaktaydı. RSU yıl boyunca elde ettikleri yardımların devam

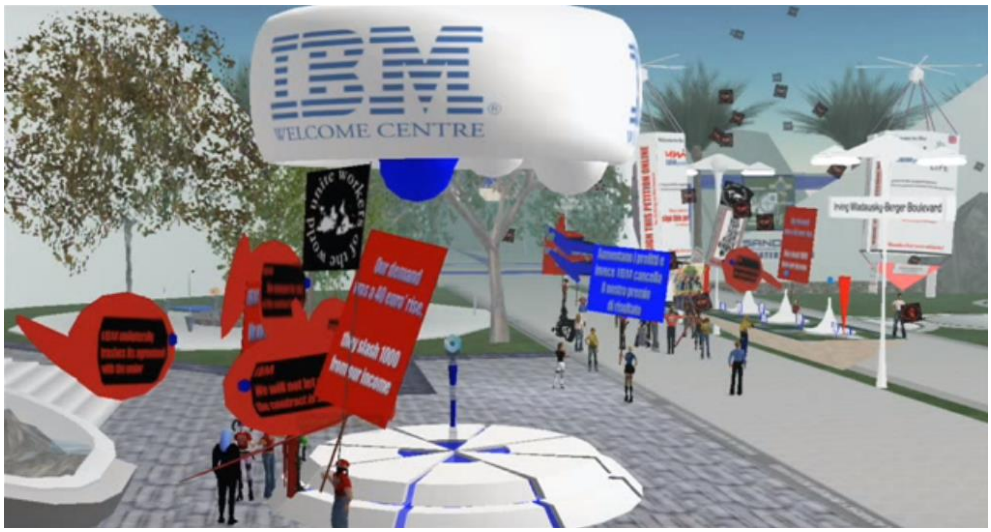
[13] Delikli Kart: Desenli dokuma tezgahlarına kullanılan kartlardır. Hazırlanacak dokuma modeline göre delikli kart hazırlanır ve insan müdahalesi olmadan üretim yapılmaktadır (Aydoğdu, 2017:4).

etmesini ve ilave olarak ücrette yılda 60 Euro gibi ufak bir artış istese de IBM ücret artışı olarak 6 Euro teklifte bulundu ve yıllık olarak verdiği 1000 Euro'luk performans primini de iptal edeceğini belirmiştir. Buna karşılık RSU, Union Network International'ın (UNI) da yardımıyla ilk sanal grevi başlatma kararı almıştır (Blodgett ve Tapia, 2010:3).

Grev 27 Eylül 2007'de 12 saat boyunca Second Life[14] sitesinde gerçekleşmiştir (Tapia ve Blodgett, 2010:16). Çünkü IBM'in Second Life üzerinde birçok adası bulunmaktaydı. Eğitim vermek, toplantı yapmak ve müşterilerine tanıtım yapmak gibi amaçlarla bu adaları kullanmaktaydı.

Sendika yöneticileri ve üyeleri grev için neredeyse 20 gün boyunca Second Life kullanımı hakkında eğitim ve seminerler vermişlerdir. Grevden sadece 24 saat öncesinde Second Life üzerinde toplanılacak bölge belirtilmiştir. İlk saatlerde katılımcı sayısı az olsa da özellikle iş çıkışlarında toplanma bölgesinde yoğunluklar oluşmuştur (resim 3). Toplam katılım gösteren kullanıcı sayısı ise 1850'ye kadar ulaşmıştır. Bu sayı direk katılımcı olmamasına karşın bildirilen e-posta sayısı 1000 civarında ve IBM İtalya'ya online dilekçe gönderen sayısı 700'ün üzerinde olmuştur. Bununla birlikte sistemde toplam 30 ülkeden katılımcı belirlenmiştir (Robinson, 2009:142-143).

Resim 3. Second Life'de Toplanma Alanı



Kaynak: http://ibmslprotest.blogspot.com/

[14] Second Life: 2003'te Linden Lab tarafından kullanıma sunulan, avatarlarla kişileri canlandıran platformdur (www.lindenlab.com). Bununla birlikte sanal bölgeler alınabilmekte ve online toplantılar düzenlenebilmektedir.

Grev özellikle IBM İtalya ve IBM iş merkezleri olmak üzere Second Life üzerindeki 7 IBM adasını kapsamıştır. Bununla birlikte ilerleyen saatlerde toplantıda olan (resim 4) IBM yöneticilerinin bölgelerine (sanal binalarına) girilmiş ve toplantıyı iptal etmeleri sağlanmıştır. Birkaç dakika sonra ise IBM adası kapatılmıştır (resim 5). Ancak avatarlar IBM İtalya'nın ada ofisinde pankartlarla eylemlerine devam etmişlerdir (http://ibmslprotest.blogspot.com/).

Resim 4. Tesadüfen Toplantıya Giren Sendika Üyesi

Kaynak: http://ibmslprotest.blogspot.com/

Resim 5. Kapatılan IBM Adası

Kaynak: http://ibmslprotest.blogspot.com/

Sonrasındaki 1 ay içerisinde IBM'in İtalya yöneticisi (CEO) istifa etmiştir. Ancak IBM, bunun grevle ilgisi olmadığını belirtmiştir. Görüşmelere bu süreçte devam edilmiş ve performans primleri yeniden verilmiştir (Robinson, 2009:143).

27 Eylül grevinden tam 6 ay sonra 27 Mart 2008'de IBM Fransa çalışanları, IBM'nin AT&T (American Telephone and Telegraph – Amerika Telefon ve Telgraf) ve RICOH (Ricoh Company – Ricoh Şirketi) ile yaptığı işlerde taşeron kullanımını protesto etmek amacıyla sanal grev benzeri yöntem kullanmışlardır. 2008'in Ağustosunda ise IBM Türkiye merkezli sanal grev girişimi olmuştur (Barillari'den aktaran Robinson, 2009:143).

IBM Türk ve Tez-Koop-İş (Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası) 2010 Nisan'da toplu pazarlıklarda anlaşmaya varamamıştır. Atanan arabulucunun da uzlaşma sağlayamaması üzerine Temmuz'da IBM Türk ve bağlı çalışma yerlerinde yaklaşık 300 kişi ile grev kararı alınmıştır. Ardından sendika şubeleri arasında çıkan tartışmalar sebebiyle grev kararının durdurulduğu açıklanmıştır (Bozkurt, 2010:99).

IBM haricinde de küçük çaplı olsa da sanal grev ve benzeri olaylar yaşanmıştır. 1960'ta Miami otobüs grevinde müşteriler ücretsiz seyahat etmiş, 1999'da Meridiana Havayolu (İtalya havayolu şirketi) pilotları ve uçuş görevlileri, grevde elde edilen gelirleri hayır kurumuna bağışlamışlardır. 2000'de yine İtalya'da Ulaştırma Sendikası'nın 300 pilotunun katılımıyla gerçekleştirdiği sanal grevin geliri bir çocuk hastanesine alınacak olan tıbbi cihaz için harcanmıştır (Ayres ve Nalebuff, 2002).

2.5.5. Sendikaların Web Sitesi Kullanımı ve Türkiye'deki Sendikaların Durumu

İnternet'in sendikalarda kullanılmasıyla birlikte sendikalar; bilgi alışverişi, eğitim gibi birçok faaliyetini İnternet üzerinden gerçekleştirmeye, özellikle kendi web sitelerini bu ve benzeri amaçlar için kullanmaya başlamışlardır.

Sendikaların İnternet üzerinden iletişime geçebilecekleri, bir ağ ile birbirine bağlanan bilgisayarlarla birlikte sürekli bilgi alış-verişinde kullanabilecekleri fikrini öne süren ilk sendikacı Charles Levinson olmuştur (Levinson'dan aktaran Gündoğan, 2002:122). Bununla birlikte 1995'te web sitesine sahip olan ilk uluslararası işçi sendikası ise Uluslararası İşçi Eğitim Dernekleri Federasyonu'dur (Lee, 2000:59).

Türkiye'de, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca yayınlanan 2018 Temmuz ayı istatistiklerine göre 174 işçi sendikası, 161 kamu görevlileri sendikası (www.kaysis.gov.tr) bulunmaktadır. Erişim sağlanabilen tüm sendika web adresleri Ek-1'de verilmiş, konfederasyonlara ait veriler ise Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. İşçi, Kamu Görevlileri ve İşveren Konfederasyonlarının Web Siteleri

	Konfederasyonlar	Web siteleri
İşçi Sendikaları Konfederasyonları	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)	www.turkis.org.tr
	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)	www.hakis.org.tr
	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)	www.disk.org.tr
	Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜM-İŞ)	www.tumis.org.tr
	Birleşmiş İşçi Sendikaları Konfederasyonu (BİRLİK-İŞ)	-
Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonları	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)	www.kesk.org.tr
	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen)	www.kamusen.org.tr
	Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen)	www.memusen.org.tr
	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (BASK)	www.bask.org.tr
	Birleşik Kamu İşgörenler Sendikaları Konfederasyonu (BİRLEŞİK KAMU-İŞ)	www.birlesikkamuis.org.tr
	Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu (HAKSEN)	www.haksen.org.tr
	Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu (ÇALIŞAN SEN)	www.calisansen.org
	Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu (Tüm Memur-Sen)	www.tummemursen.org
	Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (ANADOLU-SEN)	www.anadolusen.org
İşveren Sendikaları Konfederasyonları	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)	www.tisk.org.tr

Türkiye'de aktif olarak faaliyet gösteren tüm işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının web sitesi bulunmaktadır. Bununla birlikte Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2018 Temmuz istatistiklerine (www.kaysis.gov.tr) göre aktif 169 işçi sendikasının, çoğunluğunu bağımsız sendikaların ve Tüm-İş Konfederasyonu'na üye sendikaların oluşturduğu 70 sendikanın web sitesi bulunmamaktadır. Geriye kalan 99 sendikanın web sitesi bulunmakla birlikte 1 sendikanın web sitesine güncelleme nedeniyle ulaşılamamaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2018 Temmuz istatistiklerine (www.kaysis.gov.tr) göre aktif 161 kamu görevlileri sendikalarından 22'sinin web sitesi bulunmazken 139 sendikanın web sitesi bulunmakta ve bir sendikanın web sitesine yapım aşamasında olması sebebiyle ulaşılamamaktadır.

Türkiye'de aktif olarak faaliyet gösteren 67 işveren sendikası bulunmaktadır. Bu sendikaların 46'sı bağımsız olmak üzere 21'i Türkiye'nin tek işveren konfederasyonu olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'na (TİSK) bağlıdır. 21 sendikanın 18'i web sitesine sahipken 3'ünün web sitesi bulunmamaktadır. 46 bağımsız sendikanın ise 20'sinin web sitesi bulunurken 26'sının web sitesi bulunmamaktadır.

2.6. Sendikalar ve Siyaset

Siyaset genel olarak dar ve geniş anlamlarıyla tanımlanabilmektedir. Tuğ (1992:213), dar anlamda siyaseti; "Devlet işlerini yapma, farklı devletlerle ilişkileri sürdürme" olarak tanımlarken geniş anlamda siyaseti ise; "Ülkede iktidar olabilmek amacıyla yapılan mücadele, toplumu ilgilendiren problemlere karşı iktidarın kararlarının doğrudan veya dolaylı olarak etki etmesi" şeklinde tanımlamıştır.

Birçok tanımı olmakla beraber Weber'e (2006:133) göre siyaset; "Devletlerarasında ya da devlet içindeki gruplar arasında gücü paylaşmaya ya da gücün dağılımını etkilemeye çalışmaktır." Aydoğanoğlu'na (2011:18) göre ise "İnsanların, toplumsal yaşamda karşılaştığı ve toplumsal hayatı çeşitli şekillerde etkileyen her konuya taraf olması (veya olmaması), ona müdahale etmesi sürecidir."

Lagroye, François ve Sawicki'den alıntı yapan Siyaset Bilimi profesörleri Dormagen ve Mouchard (2015:13) siyaseti; "Bir toplumun bütünü ile şekillendirilen bir yapı" olarak tanımlamıştır. Bu nedenle siyaset sendikaları da her zaman için etkilemektedir. Türkiye'de ise sendikal yapıdaki bölünmelere neden olan siyasi parçalanmışlık, siyasetin sendikaları etkilemesiyle ortaya çıkmaktadır (Taş, 2012:79).

Duverger siyaseti; "Devleti yönetme sanatı" olarak tanımlamaktadır. Ayrıca siyasetten; "Bireylerin yararına olabilecek düzeni kurabilme aracı" olarak bahsetmektedir. (Duverger'den aktaran; Mahiroğulları, 2013:42) Bu nedenle anlaşılacağı üzere sendikaları oluşturan bireyler aynı toplumu da oluşturduklarından siyasetle karşı karşıya kalmaları kaçınılmazdır.

Memur sendikacılığının gelişmeye başladığı zamanlardan (1960'lar) 21.yüzyıla değin siyasi otoritenin tavrı olumlu ise memur sendikacılığı gelişmiş, siyasi otoritenin tavrı olumsuz ise bazen duraklamalar bazense gerilemeler görülmüştür (Yenihan ve As, 2017:83).

Genellikle sendikaların siyasal faaliyetlerinin sınırlandırılması, ülkedeki siyasal rejimin karakterine göre şekillendiğini vurgulayan Mahiroğulları (2013:43); az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde sendikaların siyasal faaliyetlerinin sınırlarının belirlendiğini belirtirken gelişmiş ülkelerde ise sendikaların siyasal faaliyetlerine sınırlama getirilmediğini açıklamıştır.

Başta İngiltere olmak üzere birçok gelişmiş ülkede örgütlenme hareketleri yaşandıktan sonra sendikalaşmaya dair mevzuat oluşturulmuştur. Buna karşın İngiltere'den çok sonra sanayileşmeye başlayan Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde örgütlenmelerden önce mevzuatlar hazırlanmıştır (Işıklı, 2003:79). Bu nedenle de Türkiye'de örgütlenme hareketleri oluşmadan önüne geçilmiş, kanunlarla bazen sendikalaşma, bazen toplu pazarlıklar bazen de grev ve lokavt sınırlandırılmış veya engellenmiştir. Bu durum sendikalar ile siyasi partilerin durumu için de geçerlidir.

Örneklerle açıklamak gerekirse; İngiltere'deki İşçi Partisi; sendika, konfederasyon ve derneklerden birçok ortak grubun bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Ayrıca Soysal (1957:81) İşçi Partisi'ne insanların normal diğer siyasi partiler gibi doğrudan bir birey olarak katılmalarının yanı sıra bir sendika veya derneğe de üye olmaları gerektiğini belirtmiştir.

İsveç'te de İngiltere'deki gibi, bir dönem İsveç İşçi Konfederasyonu'na katılmak isteyen sendikalara ön şart olarak üç yıl içinde Sosyal Demokrat Parti'ye üye olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Buna karşın Amerika gibi gelişmiş bir ülkede, siyasi faaliyetlere ilgi gösterilmemiştir. Siyasal partilerle yapılacak herhangi bir dayanışmanın sendikal örgütlenmeye zarar vereceğini düşünmüşlerdir. (Talas, 1975:11,13)

Bununla birlikte Türkiye'de, İngiltere, İsveç gibi ülkelere kıyasla daha geç kurulan sendikaların siyasi parti oluşumlarında bulunmaları veya siyasi partilere aktif olarak üye

olup katılmaları kanunla yasaklanmıştır. Ancak 1920'li yıllarda burjuvanın[15] gelişmesi ve siyasette söz sahibi olmak istemesi sebebiyle doğrudan yoksul halkın desteğini almakla birlikte (Işıklı, 2005:469) sendikaların oluşturduğu kitleyi de kendi taraflarına çekmeye çalışmışlardır. Dönemin Cumhuriyet Fırkası, Serbest Fırka ve Demokrat Parti bu şekilde oluşmuştur (Işıklı, 2005:470). Ancak bu durumun İngiltere'deki İşçi Partisi'nin oluşumundan farkı sendika üyelerinin alelade partilere üye olmaması, partileri desteklemesi şeklindedir.

Türkiye'deki kamu görevlileri sendikalarının geçmişteki siyasetle olan ilişkilerine bakılacak olursa 788 sayılı Memurin Kanunu'nun 9. Maddesi gereğince memurların siyasi içerikli herhangi bir partiye katılmaları veya üyeliklerini sürdürmeleri, her türlü siyasi seçimlere müdahaleleri ve siyasi yayın ve beyanlarda bulunmaları yasaklanmıştır. 1961 Anayasası'nda da memurların hem örgütlenmeleri hem de siyasi partilere üye olmaları 119. Madde ile yasaklanmıştır.

1982 Anayasası, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu; 1980 darbesinden sonraki düzende devletçi korporatist[16] bir yapıda değil, daha uyumlu politikalarla düzenlenen yapının olacağını göstermektedir (Yücesan Özdemir, 2009:199).

[15] Burjuva: İlk kez Fransızcada 'Burgeis' kavramıyla ortaya çıkmıştır. Ortaçağ kasaba sakinlerini belirtmek için kullanılmıştır. Beden işçiliği yapmayan, çalışmaksızın gelir elde eden kişiler olarak görülmüşlerdir (Moretti, 2015:18)

[16] Korporatizm; korporatist devlet; Orta Avrupa'da Fransız Devrimi'nden sonra ortaya çıkan sistemdir. İlk kez İtalya'da Mussolini'nin iktidarıyla birlikte uygulanmaya başlamış ve sonrasında Almanya, İspanya gibi diktatör rejimlerce benimsenmiştir. Kapitalist sistemin korunup iş çevresiyle sendikalar arasındaki çatışmanın düzenlenmeye çalışıldığı, sosyalizm ve sendikalizm karşıtı olan iktisadi sistemdir. (TDK,www.tdk.gov.tr)

BÖLÜM 3: KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KONFEDERASYONLARININ TWİTTER ANALİZİ

21. yüzyılda Facebook, Twitter, Instagram gibi sosyal medya araçları kullanılmaktadır. Bununla birlikte Twitter siyasi mevzulara daha çok ev sahipliği yapması sebebiyle çalışmada kullanılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının belirli bir zaman dilimi içerisindeki analizi yapılacaktır.

Twitter'de; kişilerin, toplulukların, grupların, partilerin, derneklerin, sendikaların veya çalışmada da incelenecek olan konfederasyonların kendilerine özel sayfaları bulunmaktadır. Bazı sayfalar kullanıcıya özel olmakla birlikte istenildiğinde kamuya açık hale gelebilmektedir. Kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının hepsi kamuya açık sayfalara sahiptirler. Bu nedenle çalışmada içerik analizinin kullanılmasına avantaj oluşturmuştur.

3.1. Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının Genel Durumu

2001'de çıkarılan Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda kamu görevlisi: 'Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda, kadrolarda/pozisyonlarda istihdam edilen işçi statüsü dışında çalışanlar' olarak tanımlanmıştır (Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu [KGSK], 2001: madde 3). Literatürde kamu görevlileri genellikle memur ve sözleşmeli memurlar olarak tanımlansa da asaleti onaylanmamış memur adayları sendikalardan yararlanamamaktadırlar (Akyiğit, 2014:402-403).

Türkiye'de 1965'te yürürlüğe giren 624 sayılı kanun kapsamında ilk kamu görevlileri sendikası 'Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası' kurulmuştur. Bununla birlikte kanun kapsamında federasyon ve konfederasyon kurulabilmesi öngörülmüştür. İlk memur federasyonu olarak 1965'te 'Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Personel Sendikaları Federasyonu' ile 1966'da kurulan ilk memur konfederasyonu 'Türkiye Devlet Sendikaları Konfederasyonu' kurulmuştur. (Mahiroğulları, 2013:232)

1946'da Türkiye'de yasallık kazanan sendikacılık 1946-1960 döneminde siyasi partilere fazla yakınlık göstermemiş, yakın ilişkilerden kaçınmışlardır. Bununla birlikte 1960-1980 dönemlerinde siyasi partilerle yakın ilişkiler kuran sendikalar olmuştur. Hatta bazı

partilerin kurulmasında bile ön ayak olmuşlardır. 80 sonrasında ise partilerle açık olarak kurulan bağımlı ilişkiler bağımsız hale gelmiştir. (Mahiroğulları, 2003:43)

Farklı ideolojik görüşlere sahip olan kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının (Tokol, 2017:271) sosyal medya faaliyetlerinin yeterli düzeyde etkili olduğunu söylemek ise her konfederasyon için mümkün görünmemektedir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2018 Temmuz istatistiklerine göre 9 kamu görevlileri sendikaları konfederasyonu bulunmaktadır (Ek-1). Bununla birlikte sendikalara üye olan toplam kamu görevlisi sayısı 1 milyon 673 bin 318'dir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte ortaya çıkan farklı sosyal medya türleri arasında Twitter, 2006'dan sonra hızla kullanıcı kazanmaya başlamıştır. 'We are social' ve 'Hootsuite'nin hazırladığı '*Digital in 2018 in Western Asia'* adlı raporda Türkiye'de %36 oranında Twitter kullanımı görünmektedir (We are Social & Hootsuite, 2018:199). Küçümsenmeyecek bir boyutta olan bu oran çalışmanın ana unsurlarından birini oluşturmaktadır. Örneğin 2009'da Moldova'da seçim sonrası yapılan[17] örgütlenmeler için özellikle Twitter kullanılmıştır ve 'Twitter Devrimi' olarak adlandırılmıştır (Tulin, 2009). Ayrıca Arap Baharında[18] da Hüsnü Mübarek'in istifası ile birlikte atılan tweetler bir gün de 230 binlere ulaşmıştır. Gönderilen içeriklere erişim için Twitter daha kullanışlı olarak görülmüştür. Bu açıdan da muhalifler için Twitter önemli bir güç oluşturmuştur. (Pesen, 2017)

Bununla birlikte Türkiye'de yaklaşık 2 milyon 450 bin civarında kamu personeli bulunmaktadır (Ünlü, 2018). 1 milyon 700 bin civarında kamu personeli ise sendikalara üyedir. Toplamda ise 9 kamu görevlisi sendika konfederasyonu bulunmaktadır (www.kaysis.gov.tr).

Türkiye'de Twitter kullanan 7 kamu görevlisi sendika konfederasyonu bulunmaktadır. Buna rağmen kamu sendikaları konfederasyonlarının Twitter kullanım durumlarıyla ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma, konfederasyonların Twitter

[17] 2009'da yapılan Moldova seçimlerinde Komünist Parti'nin kazanması sonucu muhaliflerin 'seçimlere hile karıştığı' iddiası ile meclis binasını ele geçirmiş, birçok yeri yağmalamışlardır (Tulin, 2009).
[18] Arap Baharı; Orta Doğu ve Kuzey Afrika Bölgesi'nde (Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre MENA-Middle East and North Africa) 2000'li yıllarda meydana gelen gösteri ve protestolara genel olarak verilen isimdir (Çakı, 2011:125).

analiziyle birlikte bu kapsamda konfederasyonların sosyal medyayı kullanabilme durumlarının analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Çalışma özgün olup herhangi bir kamu görevlisi sendika konfederasyonlarının Twitter analizi yapılmamış olması çalışmanın keşifsel önemini arttırmaktadır.

3.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamında zaman sınırlaması ve incelenecek olan hesapların belirlenmesi ile ilgili bilgilerin verilmesi önem taşımaktadır. Bu doğrultuda araştırma için uygun kesitin oluşturulması gerekmektedir.

Türkiye'de toplam 9 kamu görevlisi sendika konfederasyonu bulunmaktadır. Bunlar;

- ANADOLU-SEN KONFEDERASYONU (Anadolu Eksen Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)
- BASK (Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu)
- BİRLEŞİK KAMU-İŞ (Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu)
- ÇALIŞAN SEN (Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu)
- HAKSEN (Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu)
- KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)
- Memur-Sen (Memur Sendikaları Konfederasyonu)
- Tüm Memur-Sen (Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu)
- Türkiye Kamu-Sen (Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)

Bu dokuz konfederasyonun yedisi belirli bir dönemden sonra Twitter kullanmaya başlamıştır. Twitter kullananlar arasında; BASK, BİRLEŞİK KAMU-İŞ, ÇALIŞAN SEN, HAKSEN, KESK, Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen bulunmaktadır. Çalışmada bu 7 konfederasyona yer verilerek Twitter analizleri yapılmıştır. (Tablo 8)

Konfederasyonların farklı tarihlerde Twitter kullanmaya başlamaları ve Twitter'in belirli bir tweet sayısından sonra geçmişine ulaşamama sebebiyle sınırlama yapılmıştır. Ortak ulaşılabilen ilk tarih 26 Aralık 2017'den başlayarak çalışmanın yapıldığı son tarih olan 25 Nisan 2019'a kadar olan tüm veriler analizde yer almaktadır.

Tablo 8. Konfederasyonların Twitter Adresleri ve İlk Tweet Tarihleri

Konfederasyonlar	Twitter Adresleri	İlk Tweet Tarihleri
BASK	https://twitter.com/zengin1958	22 Ekim 2014
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	https://twitter.com/BirlesikKamu_is	23 Kasım 2015
ÇALIŞAN SEN	https://twitter.com/calisansen	13 Ekim 2017
HAKSEN	https://twitter.com/haksen_basin	24 Aralık 2017
KESK	https://twitter.com/KESK1995	17 Haziran 2013
Memur-Sen	https://twitter.com/MemurSenKonf	4 Temmuz 2013
Türkiye Kamu-Sen	https://twitter.com/Kamu_Sen	2 Ocak 2013

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma, yapılandırılmamış birçok verinin kullanılmasıyla birlikte sayısal olmayan verilerinde incelenmesini içermektedir (Punch, 2016:31). Çalışmada içerik analizini içeren nitel araştırma yöntemi kullanılacaktır. İçerik analizleri ise nitel araştırma yöntemlerinin bir parçası olup toplumdaki eğilimleri analizlerle kolayca yansıtabilecek ortamlar sunabilmektedir. Ayrıca içerik analizleri; kitaplar, dergiler, roman veya şiir kitapları, halka açık kütüphane incelemeleri, gazete arşivleri gibi basılı materyallerin analizi ile olabileceği gibi; teknolojinin de gelişmesiyle birlikte bilginin kolayca internet üzerinden kamuya açık hale gelmesi sebebiyle, herhangi bir web sitesi/siteleri, sosyal medya araçları, forum siteleri veya kişisel blog sitelerinin analizi ile de oluşturulabilir.

İçerik analizlerinde gerekli malzemelere genelde kolayca ulaşılabilir ve ucuza mâl edilebilir. Uzun süreli zaman aralıkları değerlendirmeye alınabilir.

Bazen dokümanlar bulanık halde olabilir (Berg, 2001:259). Araştırılacak içeriğin sabit ve sınırlı olması, fazladan herhangi bir soruya cevap veremeyecek durumda olması ise içerik analizinin dezavantajını oluşturmaktadır.

Çalışmada, kamu görevlisi sendika konfederasyonlarının Twitter içerik analizinin yapılması kurgulanmıştır. Twitter'in kendi özelliği sebebiyle çok uzun süreli geçmişe dönük tweetleri inceleyebilmek sorun teşkil etmektedir. Bu nedenle zaman sınırlaması yapılmıştır.

Twitter verilerinin elde edilebilmesi için nitel araştırmalarda kullanılan NVivo 12 programı kullanılmıştır. Program ile elde edilen tüm tweetler incelenmiş, gerekli analizler yapılmıştır.

Belirlenen Twitter tür kodları (Ek 3) arasında iliştirilmiş içerik, hashtag (etiket), mention (değinme), web sitesi bağlantısı, basit tweet, karma tweet bulunmaktadır. İliştirilmiş içeriğin kapsamını herhangi bir bağlantıya göndermeyen fotoğraf ve videolar oluştururken hashtagin içeriğini basit tweet içerisinde '#' sembolü olan tweetler, değinmenin içeriğini ise basit tweet içerisinde '@' sembolü ile başka bir hesaba değinen tweetler oluşturmaktadır. Web sitesi bağlantısı; genellikle basit tweetin sonlarına veya doğrudan bağlantı olarak eklenen tweetlerdir. Bağlantıların özelliği nedeniyle bazı küçük fotoğraflar içerebilmektedir. Basit tweet, iliştirilmiş içeriği, hashtagi değinmesi, web sitesi bağlantısı olmayan düz sade tweetlerdir. Tür kodlarını içeren örnekler Ek 4'te belirtilmiştir.

Belirlene Twitter içerik kodlarının (Ek 5) genel kategorilerini: 'örgütlenme', 'çalışanlar', 'çalışma hayatı', 'ekonomi', 'gündem ve siyaset', 'kanun, yasa, yönetmelik', 'sosyal güvenlik (SG), sosyal yardım (SY)', 'milli değerler ve uluslararası ilişkiler (ULİ)', 'Diğer Paylaşımlar' oluşturmaktadır.

'Örgütlenme' kategorisinin içeriğinde sendikalar ve sendikaların birbirleriyle olan ilişkiler başta olmak üzere toplu sözleşmeler, grev, miting, eylem, etkinlik, toplantı, kongre, sempozyum, konferans, çalıştay ve eğitim oluşturmaktadır. 'Çalışanlar' kategorisini engelli çalışanlar, kadın çalışanlar, taşeron çalışanlar, sözleşmeli çalışanlar, yardımcı hizmet çalışanları, idari hizmet çalışanları oluşturmaktadır. 'Çalışma hayatı' kategorisi diğer kategorilere göre daha kapsamlı olup çalışma süreleri, çalışana şiddet, çalışma koşulları, istihdam, iş güvencesi, iş kazaları, işsizlik, mobbing, özlük hakları ve çalışma hayatını ilgilendiren haber ve canlı yayınlar bulunmaktadır. Kendi başlarına içerik olarak fazla kullanılmadığından değerlerin anlam kazanması adına tek kategoride toplanmıştır.

'Ekonomi' kategorisinde genellikle Türkiye'nin ekonomisini içeren paylaşımlar bulunurken 'gündem ve siyaset' kategorisinde genellikle dönemdeki seçim, olağanüstü hal durumlarıyla ilgili paylaşımlar bulunmaktadır. 'Kanun, yasa, yönetmelik' kategorisini genellikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'ndaki düzenlemeler

oluşturmaktadır. ‘SG, SY’ kategorisini, ek göstergeler ve çalışanların ihtiyacı olan sosyal yardımlarla ilgili konular oluşturmaktadır. ‘Milli değerler ve ULİ’ kategorisini Türkiye’nin milli değerleriyle (bayrak, dil, din, marş gibi) diğer birçok ülkeyle olan ilişkileri oluşturmaktadır. ‘Diğer Paylaşımlar’ kategorisini ise özel günler, tebrikler, sınav, taziye tweetleri, ziyaretler ve diğer başlıkları oluşturmaktadır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte web sitelerinin işlevselliğinin biraz olsun kaybetmesi ve yerinin sosyal medya araçlarının alması ve özellikle ilgili konfederasyonların web siteleri aratılmadığı sürece sitelere ziyaret çok nadir yapılmaktadır. Web sitelerine ziyaretler yapılsa bile kullanıcılardan geri dönüt alınamaması sebebiyle web sitelerinde herhangi inceleme yapılamamış, sınırlamaya gidilmiştir.

Sosyal ağlardan biri olan Facebook ise konfederasyonların paylaşımlarına yeteri kadar erişim sağlayamama sebebiyle kullanılmamıştır.

Çalışmada kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından sadece Twitter’i olan konfederasyonları incelenmek çalışmanın ilk sınırlandırılmasıdır. Bir diğer sınırlandırma ise bazı konfederasyonlarda tweet sayısının çok fazla olması sebebiyle, Twitter geçmiş tweetlere ulaşabilmeyi sınırlandırmaktadır. Bu nedenle ortak ulaşılabilen ilk tweet 26 Aralık 2017 tarihi ve sonrasındaki tweetlerdir.

3.6. Araştırmanın Analiz Süreci

Çalışmanın analiz sürecinde konfederasyonlara ait web siteleri üzerinden Twitter adreslerine ulaşılmıştır. Konfederasyonların Twitter adresleri NVivo 12 programının Google Chrome uzantısı NCapture ile Twitter’in ulaşılmasına izin verdiği sınırlı tweetler ‘.nvcx’ uzantısı ile kaydedilmiştir.

Sonrasında elde edilen tweetler defalarca okunarak tweetler için belirli kodlamalar yapılmıştır. Bu kodlamalar içerisinde basit tweet, alıntılı tweetler, iliştirilmiş içerik, web sayfası bağlantısı, ‘@’ sembolü ile değinme, ‘#’ sembolü ile hashtag (etiket), karma tweet bulunmaktadır. Tweetlerde hashtag veya değinmenin az görünmesinin sebebi; farklı bağlantıların tek tweette bulunduğu karma tweet içerisinde bulunmasıdır. Detaylı olarak ise Ek-3’te tür bakımından kodlamalara yer verilmiştir.

3.7. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında Twitter'den elde edilen tweetler incelenmiş, sınıflandırılmıştır. Bununla birlikte analizin yorumlanmasında tweetlerin içeriklerinden de yararlanılmıştır.

Çalışmada incelenen tarih aralığında (26 Aralık 2017 – 25 Nisan 2019) BASK'ın 196 tweeti, BİRLEŞİK KAMU-İŞ'in 1.000 tweeti, ÇALIŞAN SEN'in 17 tweeti, HAKSEN'in 250 tweeti, KESK'in 1.576 tweeti, Memur-Sen'in 1160 tweeti, Türkiye Kamu-Sen'in ise 527 tweeti bulunmaktadır. Atılan tweetlerin toplam beğeni sayıları BASK'ın 1.000'in üzerine çıkarken Memur-Sen'in ise 150.000'in üzerindedir. (Tablo 9) Memur-Sen'in diğer konfederasyonlara göre fazla takipçiye sahip olması oran olarak beğeni sayısının fazla çıkması durumunu açıklayabilmektedir.

İncelenen tarih aralığındaki toplam retweet sayıları: BASK'ın 5, BİRLEŞİK KAMU-İŞ'in 42, HAKSEN'in 561, KESK'in 949, Memur-Sen'in 612 ve Türkiye Kamu-Sen'in 1.652'dir (Tablo 9). Çalışmada incelenen tweetler arasında konfederasyon hesaplarının yaptığı retweetler bulunmamakla birlikte konfederasyonların özgün tweetleri incelenmiştir.

Tablo 9. Konfederasyonların Twitter Genel Analizi

Konfederasyonlar	Üye Sayısı	Takipçi Sayısı	Toplam Tweet	İncelenen Tweet	Retweet Sayısı	Beğeni Sayısı
BASK	4.160	244	728	196	5	1.135
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	64.730	1.629	2.000	1.000	42	5.281
ÇALIŞAN SEN	4.601	38	25	17	-	56
HAKSEN	2.876	335	848	250	561	1.723
KESK	146.287	69.600*	6.285	1.576	949	84.775
Memur-Sen	1.010.298	74.000*	14.900**	1.160	612	196.035
Türkiye Kamu-Sen	394.423	30.000*	10.700**	527	1652	22.114

* Verilen takipçi sayıları kısaltma olarak '69,6B-74B-30B' şeklinde gösterildiğinden küsuratsız veri yazılmıştır.
** Verilen tweet sayıları kısaltma olarak '14,9B-10,7B' şeklinde gösterildiğinden küsuratsız veri yazılmıştır.

3.7.1. BASK

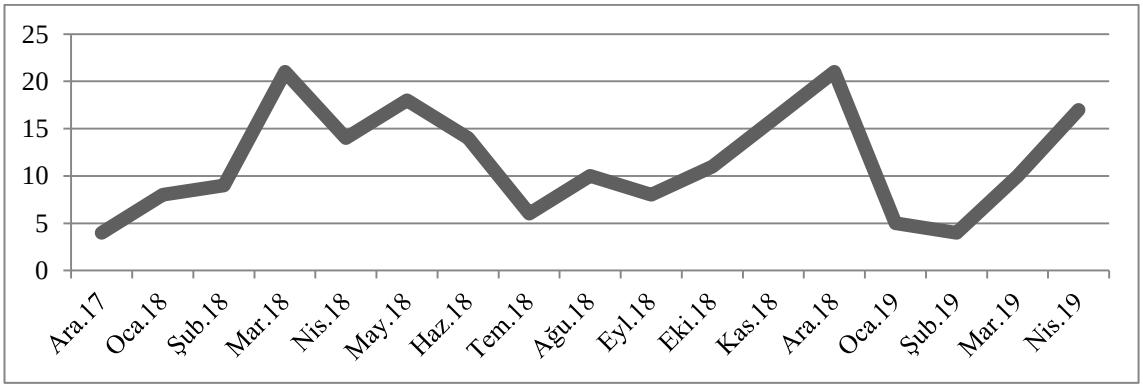
Tüzükte geçen adıyla Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı BASK olup 2002'de Ankara genel merkezli kurulmuştur. 2014'ten itibaren genel başkanlığında Bayram ZENGİN bulunmaktadır. (www.bask.org.tr) Twitter'e 2014'te

katılan BASK, ilk tweetini 22 Ekim'de atmıştır. 22 Ekim 2014'ten 25 Nisan 2019'a kadar toplamda 728 tweet atmış ve 244 takipçisi bulunmaktadır.

Resim 6. BASK Twitter Sayfa Girişi

BASK'ın aylık tweet sayıları incelendiğinde herhangi bir dönemde düzenli bir artış veya azalış görülmemekte sürekli dalgalanma halindedir. Aralık 2017'de sadece 6 günün incelenmeye alınmış olması tweet sayısındaki düşüşü açıklamaktadır. Ayrıca yaz aylarında ve tatil dönemlerindeki düşüşler de grafikte açıkça görülmektedir (Grafik 1).

Grafik 1. BASK-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları

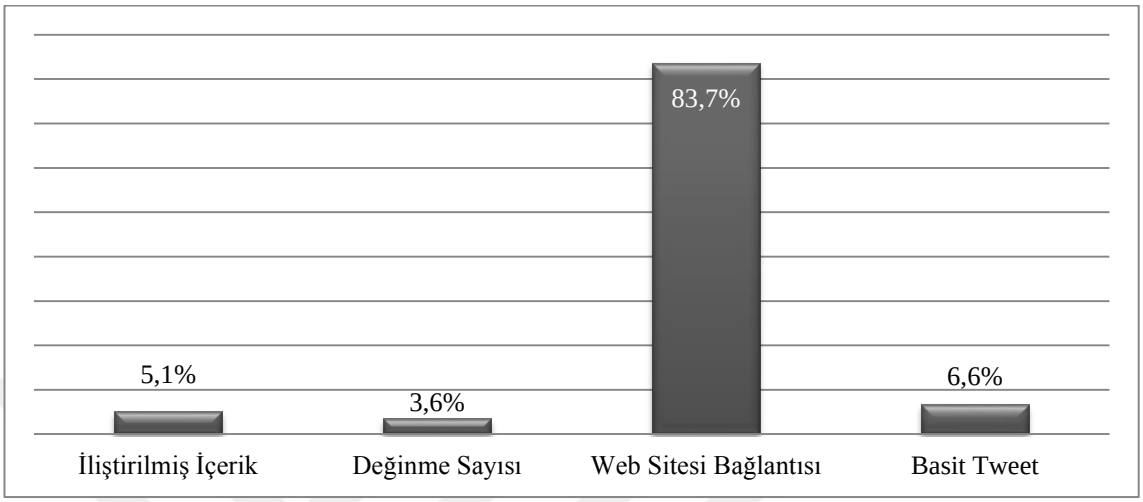


Paylaşılan tweetlerde kelime analizi yapıldığında anlam bakımından önemli olan 5 kelime; 200 defa kullanılan 'bask', 114 defa kullanılan 'memur', 74 defa kullanılan 'toplu', 44 defa kullanılan 'kamu' ve 35 defa kullanılan 'sözleşme' kelimesidir.

Tweetler tür kodlarına göre (Ek 3) analiz edildiğinde 'İliştirilmiş İçerik' bulunan 10 tweet, '@' ile başka bir hesaba değinen tweet sayısı 7, web sitesi bağlantısı içeren tweet

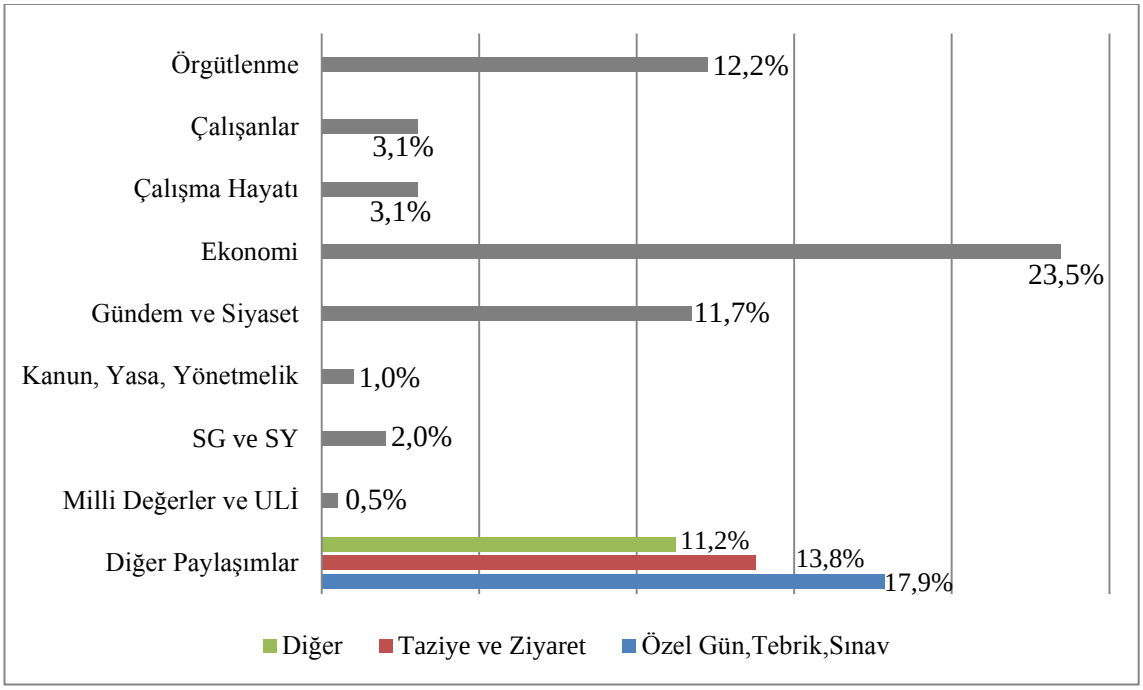
sayısı 165, basit tweet sayısı 13 iken karma tweet sayısı ise 2'dir. Hashtag içeren tweet ise bulunmamaktadır.

Grafik 2. BASK-Tür Analizi



Paylaşılan tweetler için yapılan kod analizinde: 'Örgütlenme' içerikli 24 tweet bulunurken 'Çalışma hayatı' ve 'Çalışanlar' ile ilgili kategoride 6 tweet bulunmaktadır. Ücreti içeren 'Ekonomi' kategorisinde 46 tweet bulunurken gündem ve siyaseti oluşturan kategoride 23 tweet bulunmaktadır. Toplam tweetlerin yaklaşık %18'ini ise özel gün, tebrik ve sınavlar oluşturmaktadır (Grafik 3).

Grafik 3. BASK-İçerik Analizi



BASK, her ne kadar diğer konfederasyonlara göre fazla takipçiye sahip olmasa da Twitter'e geç katılmış olması ve üye sayılarının da diğer sendikalara göre düşük olması sebebiyle içerik olarak zayıf kalmış durumdadır.

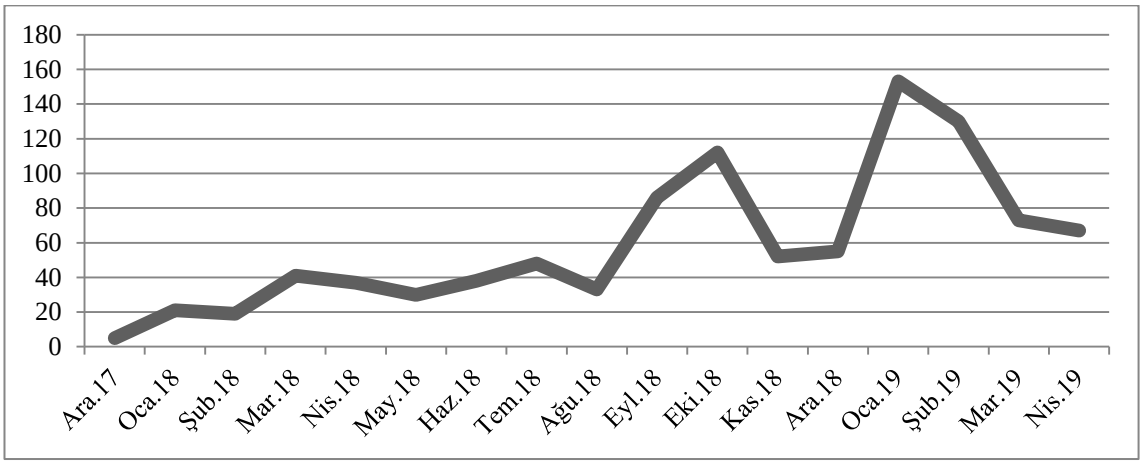
3.7.2. BİRLEŞİK KAMU-İŞ

Tüzükte geçen adıyla Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı BİRLEŞİK KAMU-İŞ olup Ankara genel merkezli kurulmuştur. 2017'den itibaren genel başkanlığında Mehmet BALIK bulunmaktadır. (http://www.birlesikkamuis.org.tr) Twitter'e 2015'te katılan BİRLEŞİK KAMU-İŞ, ilk tweetini 23 Kasım'da atmıştır. 23 Kasım 2015'ten 25 Nisan 2019'a kadar toplamda 2000 tweet atmış ve 1629 takipçisi bulunmaktadır.

Resim 7. BİRLEŞİK KAMU-İŞ Twitter Sayfa Girişi

BİRLEŞİK KAMU-İŞ'in aylık tweet sayıları incelendiğinde sürekli bir artış veya azalış olmasa da zamanla tweetlerde artışın olduğu görülmektedir. 2018 Ocak ayında 21 tweet atılırken bu sayı Mart 2018'de iki katına çıkmıştır. Bununla birlikte 2018 Eylül ayına kadar ortalama bir seyirdeyken 2018 Eylül ayında 86 tweete çıkmıştır. 2018'in Ekim ayında ise 112 tweete ulaşmıştır. Sonrasındaki iki ayda tweet sayısı yarıya düşmüştür. 2019'un Ocak ayında ise tweet sayısı 153'e kadar çıkmıştır. (Grafik 4) Ortalamaya bakıldığında ise günde birden fazla tweetin atıldığı söylenebilmektedir.

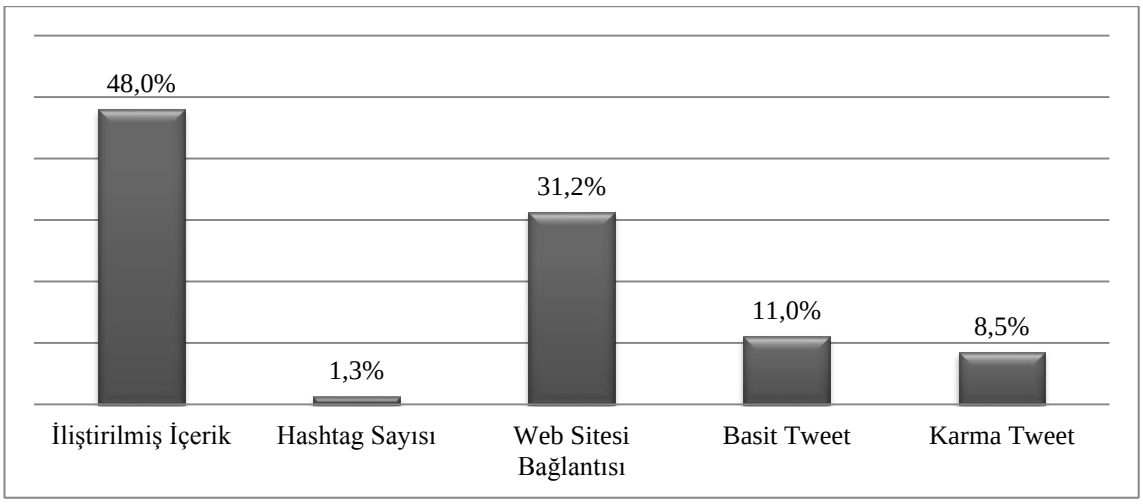
Grafik 4. BİRLEŞİK KAMU-İŞ-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları



BİRLEŞİK KAMU-İŞ'in tweetlerindeki kelime analizinde anlamlı ve en fazla kullanılan beş kelime sırasıyla: 349 defa kullanılan 'kamu', 145 defa kullanılan 'eğitim', 101 defa kullanılan 'konfederasyon', 95 defa kullanılan 'enflasyon' ve 85 defa kullanılan 'Türkiye' olmuştur.

Konfederasyonun tweet tür kodlarına bakıldığında ise iliştirilmiş içeriği bulunan 480 tweet bulunurken, hashtag içeren tweet sayısı 13'tür. Web sitelerine olan bağlantıların sayısı ise 300'ü geçerken basit tweet sayısı 110'da, karma tweet sayısı ise 85'te kalmıştır (Grafik 5).

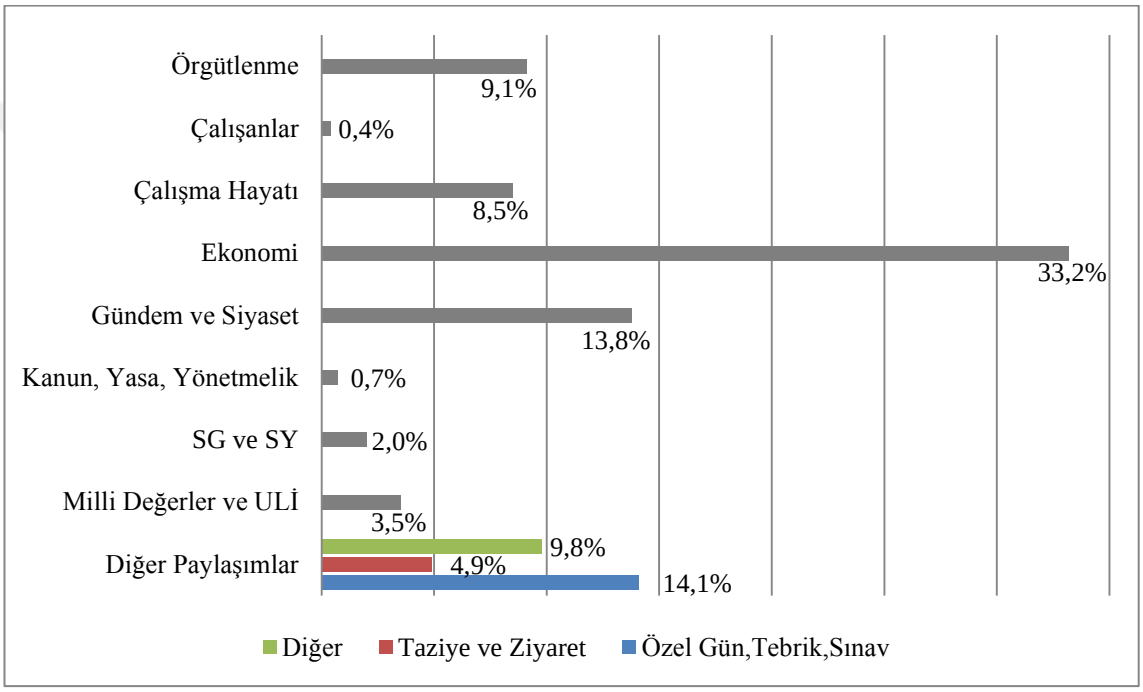
Grafik 5. BİRLEŞİK KAMU-İŞ-Tür Analizi



BİRLEŞİK KAMU-İŞ'in tweet içeriklerine bakıldığında örgütlenmeyi oluşturan 91 tweet bulunurken 'Çalışanlar' kategorisinde 4, çalışma hayatını oluşturan 85 tweet bulunmaktadır. Ekonomi kategorisine bakıldığında 332 tweet, gündem ve siyaset içerikli 138 tweet, kanun, yasa ve yönetmeliği oluşturan 7, sosyal güvenlik (SG) ve

sosyal yardımı (SY) oluşturan 20 tweet, milli değerleri ve uluslararası ilişkileri barındıran 35 tweet bulunmaktadır. Bununla birlikte diğer kategorisindeki farklı içeriklerle toplamda 127 tweet bulunmaktadır. Diğer paylaşımlar kategorisini ise toplamda 285 tweet oluşturmaktadır. (Grafik 6) Analizin 'Diğer Paylaşımlar' kategorisindeki 'Diğer' sekmesinin fazla olmasının sebebi ise birçok tweetin bağlantıda bulunduğu web sitesine ise ulaşılamamış olmasıdır. Toplam tweetlerin ise yaklaşık %14'ünü oluşturmaktadır.

Grafik 6. BİRLEŞİK KAMU-İŞ İçerik Analizi



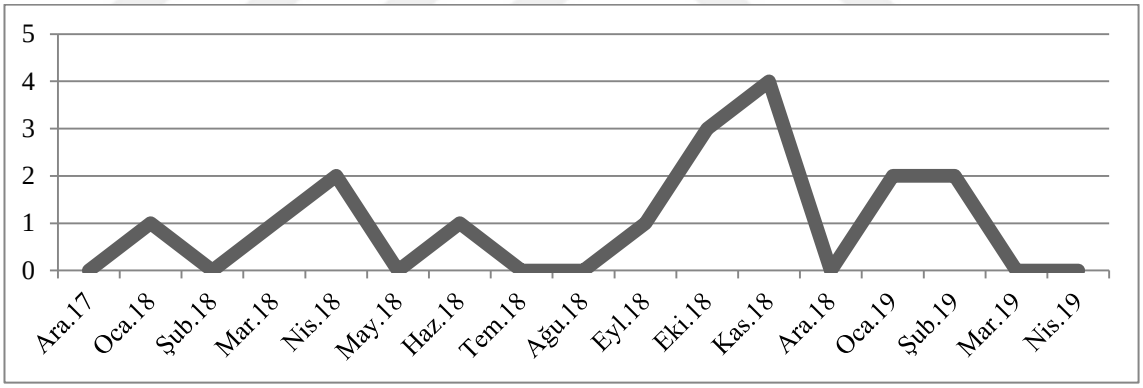
3.7.3. ÇALIŞAN SEN

Tüzükte geçen adıyla Çalışanlar Birliği Sendikalar Konfederasyonu'nun kısa adı ÇALIŞAN SEN olup Ankara genel merkezli kurulmuştur. Genel başkanlığında Yusuf ÖZDEMİR bulunmaktadır. (http://www.calisansen.org) Twitter'e 2017'de katılan ÇALIŞAN SEN, ilk tweetini 13 Ekim'de atmıştır. 13 Ekim 2017'den 25 Nisan 2019'a kadar toplamda 25 tweet atmış ve 38 takipçisi bulunmaktadır.

Resim 8. ÇALIŞAN SEN Twitter Sayfa Girişi

ÇALIŞAN SEN'deki tweet sayısı fazla olmadığında sadece 9 ayda tweet görünmektedir. En fazla olan ay ise 2018'in Kasım ayı olmuştur (Grafik 7).

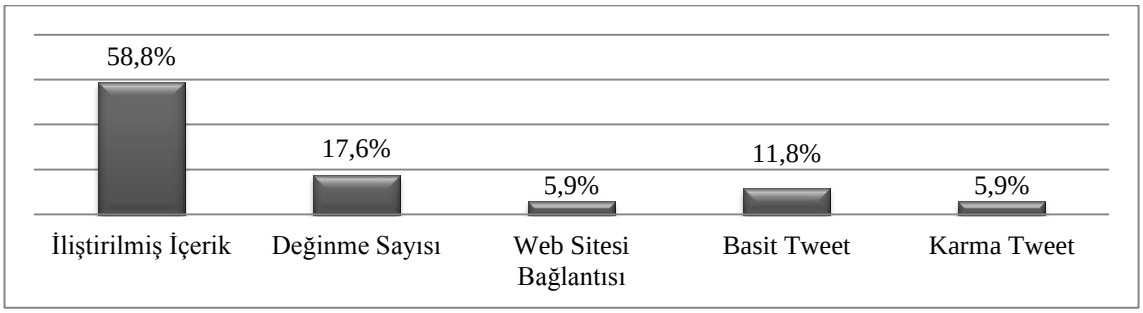
Grafik 7. ÇALIŞAN SEN-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları



Paylaşılan tweetlerde kelime analizi yapıldığında anlam bakımından önemli olan 5 kelime sırasıyla: 3 defa kullanılan 'dava', 3 defa kullanılan 'genel', 2 defa kullanılan 'parti', 2 defa kullanılan 'başkanım' ve 2 defa kullanılan 'milletimize' kelimeleridir.

Tweet tür analizine bakıldığında İliştirilmiş içerik bulunan 10 tweet, '@' içeriği bulunan değinme türündeki tweet sayısı 3, web sitesine bağlantılı tweet sayısı 1, basit tweet sayısı 2 ve karma tweet sayısı 1'dir (Grafik 8).

Grafik 8. ÇALIŞAN SEN-Tür Analizi



İçerik analizinde genelde 'Diğer Paylaşımlar' kategorisinde paylaşımlar yapmıştır. 3 özel gün kutlamalı tweet atılırken 4 taziye tweeti, 3 tebrik tweeti, 4 ziyaret içerikli tweet ve kategori olarak ayrılan 'diğer' de ise 3 tweet paylaşılmıştır.

ÇALIŞAN SEN, 4.000 civarında üye sayısına sahip olmasına rağmen, Twitter'de aktif olmadığı görülmektedir.

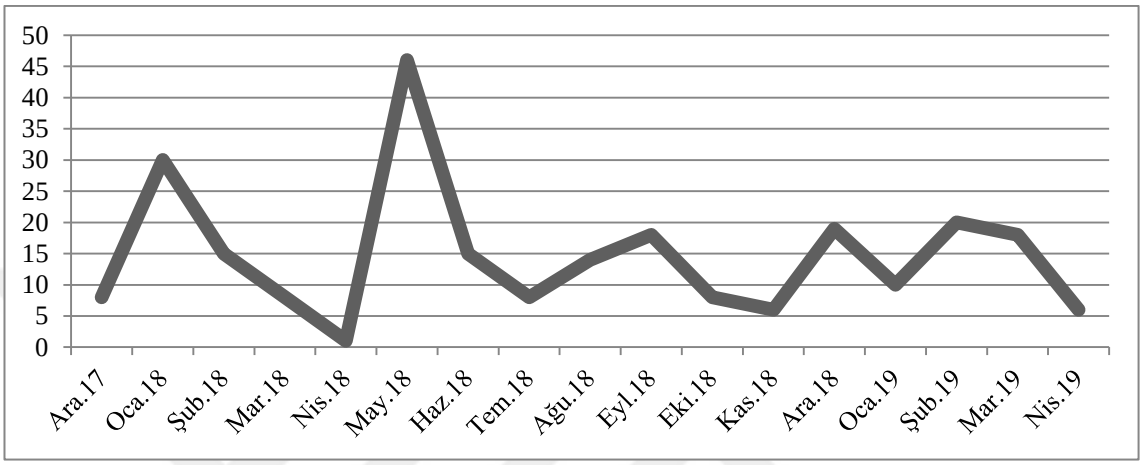
3.7.4. HAKSEN

Tüzükte geçen adıyla Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı HAKSEN olup 2008'de Ankara genel merkezli kurulmuştur. Genel başkanlığında Ayhan ÇİVİ bulunmaktadır. (www.haksen.org.tr) Twitter'e 2017'te katılan HAKSEN, ilk tweetini 24 Aralık'ta atmıştır. 24 Aralık 2017'den 25 Nisan 2019'a kadar toplamda 848 tweet atmış ve 335 takipçisi bulunmaktadır.

Resim 9. HAKSEN Twitter Sayfa Girişi

HAKSEN'in aylara göre tweet sayıları incelendiğinde; 2018'in Ocak ayında 30 tweet atılırken bu sayı mayıs ayına kadar düşüş göstermiştir. Mayıs ayında ise 46 tweet paylaşılmıştır. 2019 Nisan ayına kadar bu tweet sayısına bir daha ulaşılamamış, aylık 20 tweetin üzerine de çıkılmamıştır. (Grafik 9)

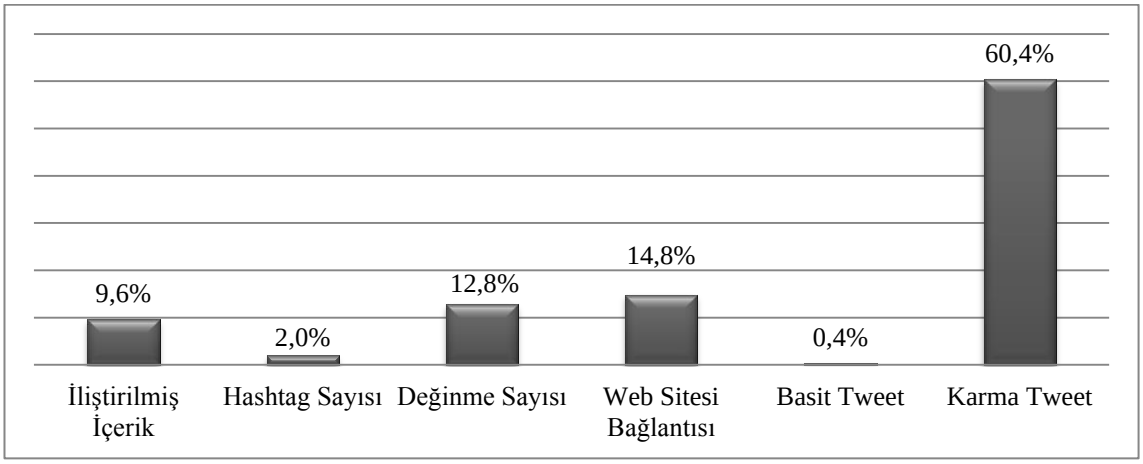
Grafik 9. HAKSEN-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları



Paylaşılan tweetlerde kelime analizi yapıldığında anlam bakımından önemli olan 5 kelime sırasıyla: 124 defa kullanılan 'genel', 96 defa kullanılan 'konfederasyonu' kelimesi, 69 defa kullanılan 'memurun', 64 defa kullanılan 'haksen', 59 defa kullanılan 'başkanı' kelimesidir.

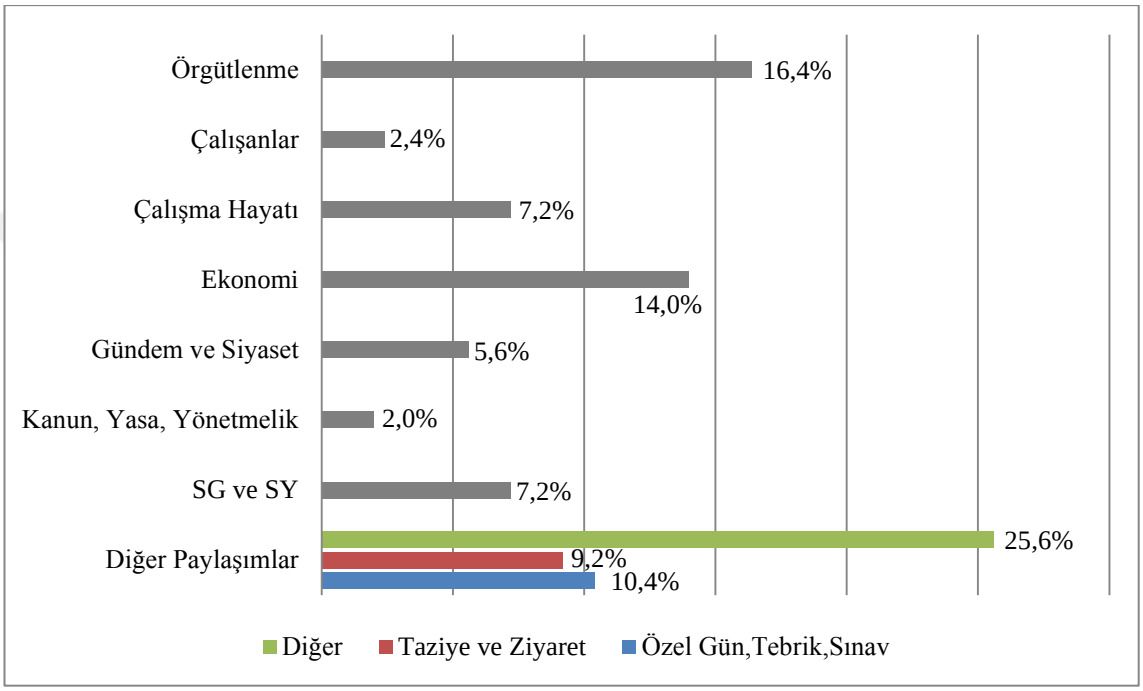
Tür analizi incelendiğinde toplam 250 tweetin 151'ini karma tweet oluşturmaktadır. 37'sini web bağlantılı içerik oluştururken 32 tweet de başka bir hesaba değinilmiştir. 24'ünde iliştirilmiş içerik bulunurken 5 tweette hashtag bulunmakta ve 1 basit tweet bulunmaktadır. (Grafik 10)

Grafik 10. HAKSEN-Tür Analizi



Tweetlerin içerik analizine bakıldığında örgütlenme konusunda 41 tweet, çalışanları konu edinen 6 tweet, çalışma hayatıyla ilgili 18 tweet, ekonomi içerikli 35 tweet, gündem ve siyaset içerikli 14 tweet, kanun, yasa ve yönetmelik içerikli 5 tweet, SG ve SY içerikli 18 tweet bulunmaktadır. Diğer paylaşımlar, toplam tweet oranından en büyük payı almaktadır (Grafik 11).

Grafik 11. HAKSEN-İçerik Analizi



HAKSEN genel başkanı Ayhan ÇİVİ, diğer kategorisindeki (Grafik 11) tweetlerin büyük bir çoğunluğunda kendisinin canlı yayına çıkmak istediğini ve üyelerinin ve diğer kamu çalışanlarının durumu ile gündemi değerlendirmek istediklerini belirtmişlerdir.

3.7.5. KESK

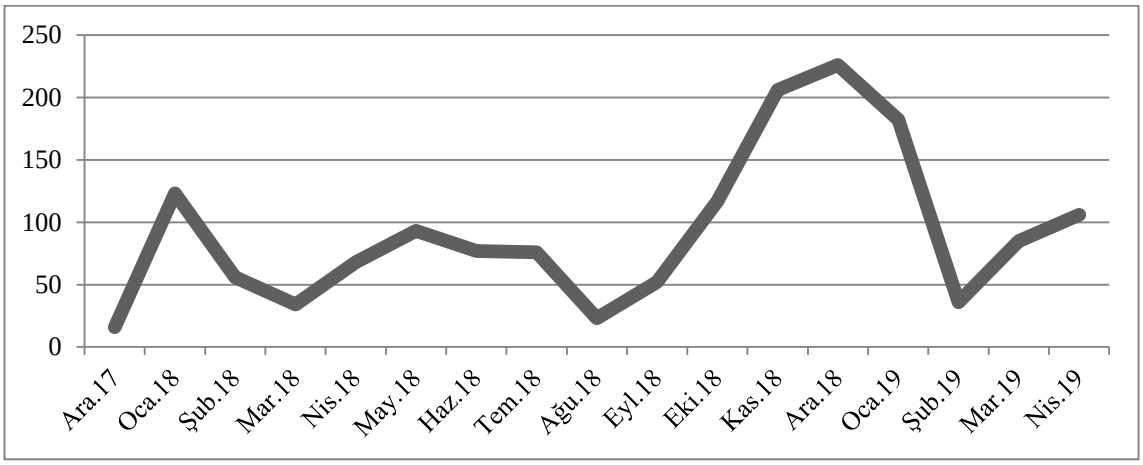
Tüzükte geçen adıyla Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı KESK olup 1995'de Ankara genel merkezli kurulmuştur. Eş genel başkan olarak Mehmet BOZGEYİK ve Aysun GEZEN bulunmaktadır. (www.kesk.org.tr) Twitter'e 2013'te katılan KESK, ilk tweetini 17 Haziran'da atmıştır. 17 Haziran 2013'ten 25 Nisan 2019'a kadar toplamda 6285 tweet atmış ve 69,6B takipçisi bulunmaktadır.

Resim 10. KESK Twitter Sayfa Girişi

KESK'in incelenen toplam 1576 tweetin çoğunluğu 2018 Ocak, Kasım ve Aralık aylarında görülmektedir. 2018 Ocak ayında 123 tweet atılırken 2018 Ekim ayına kadar 23 tweete kadar düştüğü görülmektedir. Ekim ayında ise 117 tweet görülmektedir. Kasım'da 206, 2018 Aralık'ta 226, 2019 Ocak'ta ise 182 tweet görülmektedir. Sonraki iki ayda düşüş yaşansa da Nisan ayında 25 gün incelenmesine rağmen tweet sayısı 106'ya ulaşmıştır. (Grafik 12)

Genel olarak herhangi bir artış veya azalış görünmese de belirli dönemlerde tweet sayısının arttığı gözlenmektedir. 2018'de ilk 8-9 ayında tweet sayısı düşük seyretmektedir. Buna karşın son üç ayında tweet sayısında oldukça yükselme görülmektedir.

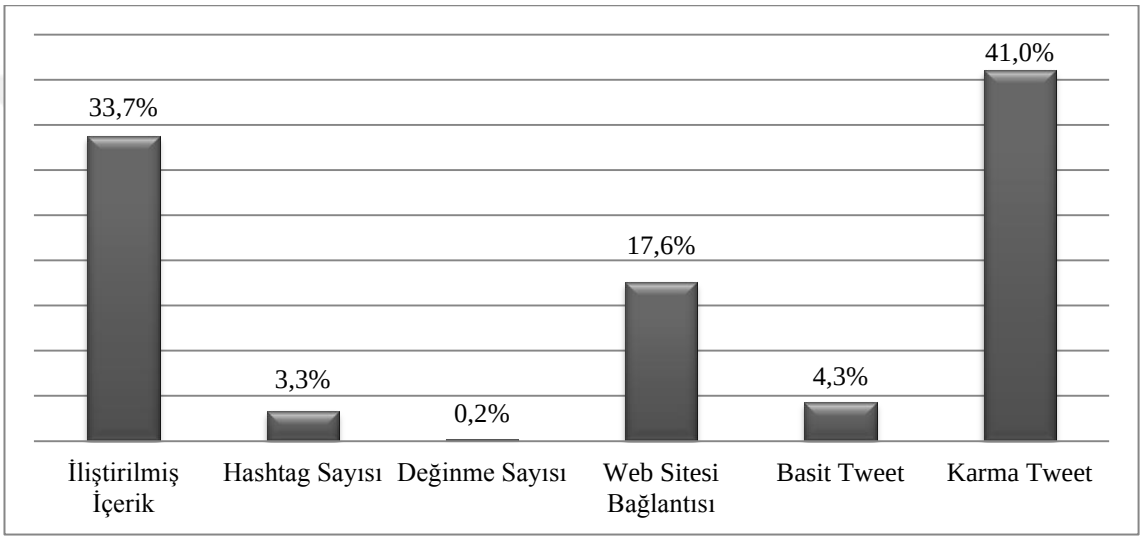
Grafik 12. KESK-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları



Paylaşılan tweetlerde kelime analizi yapıldığında anlam bakımından önemli olan 5 kelime sırasıyla: 292 defa kullanılan ‘kesk’, 265 defa kullanılan ‘genel’, 216 defa kullanılan ‘ohal’, 179 defa kullanılan ‘barış’, 150 defa kullanılan ‘kamu’ kelimesidir.

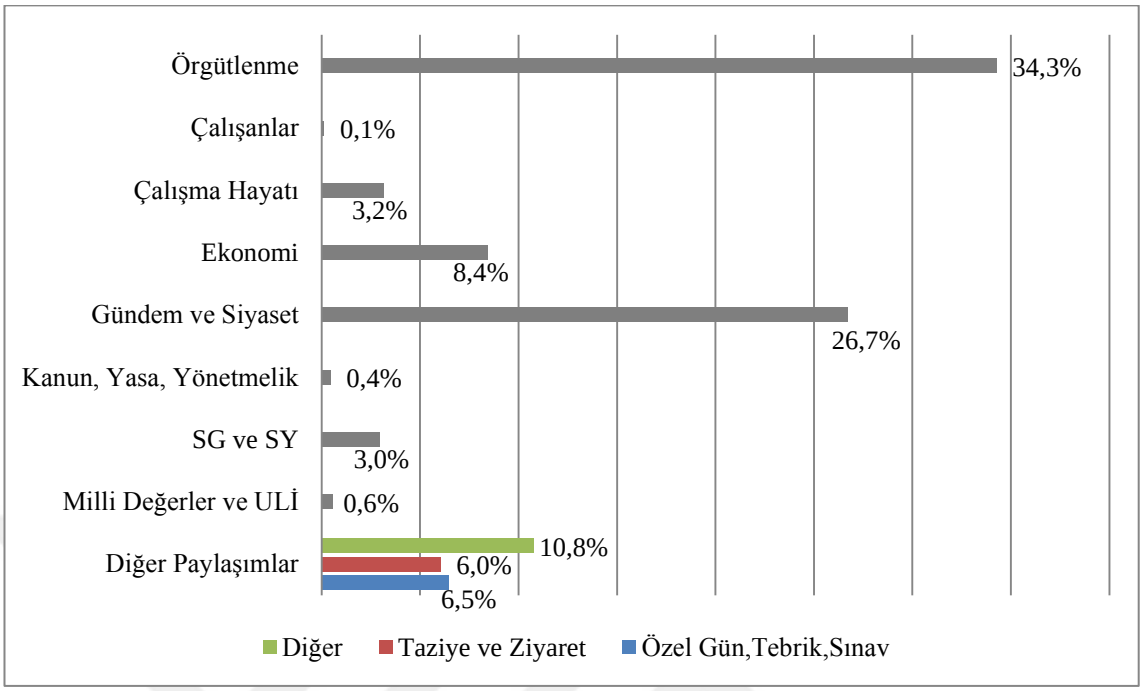
Tür analizine bakıldığında genelini karma tweet ve iliştirilmiş içerikli tweet oluşturmaktadır. 531 iliştirilmiş içerikli tweet, 52 hashtag içeren tweet, 3 başka bir hesaba değinme, 277 web sitesi bağlantılı tweet, 67 basit tweet ve 646 karma tweet görülmektedir (Grafik 13).

Grafik 13. KESK-Tür Analizi



KESK, Twitter içerik analizinde, örgütlenmeyle ilgili 538 tweet bulunurken içeriğini ise en fazla ‘grev, mitin, eylem’ oluşturmuştur. Çalışanları ilgilendiren 2 tweet atılırken çalışma hayatını içeren 50 tweet paylaşılmıştır. Daha çok enflasyon konusunu içerisinde barındıran ekonomi ile ilgili 132 tweet atılırken incelenen dönemin bir kısmında Türkiye’nin olağanüstü hal (OHAL) döneminde olması sebebiyle daha çok OHAL sürecini içeren gündem ve siyaset kategorisinde 420 tweet paylaşılmıştır. Kanun, yasa ve yönetmeliği içeren 7 tweet, SG ve SY’yi içeren 47 tweet, milli değerler ve uluslararası ilişkileri içeren 9 tweet paylaşılmıştır. Bununla birlikte diğer paylaşımları oluşturan kategoride toplamın yaklaşık %23’ünü oluşturan 364 tweet paylaşılmıştır. (Grafik 14)

Grafik 14. KESK-İçerik Analizi



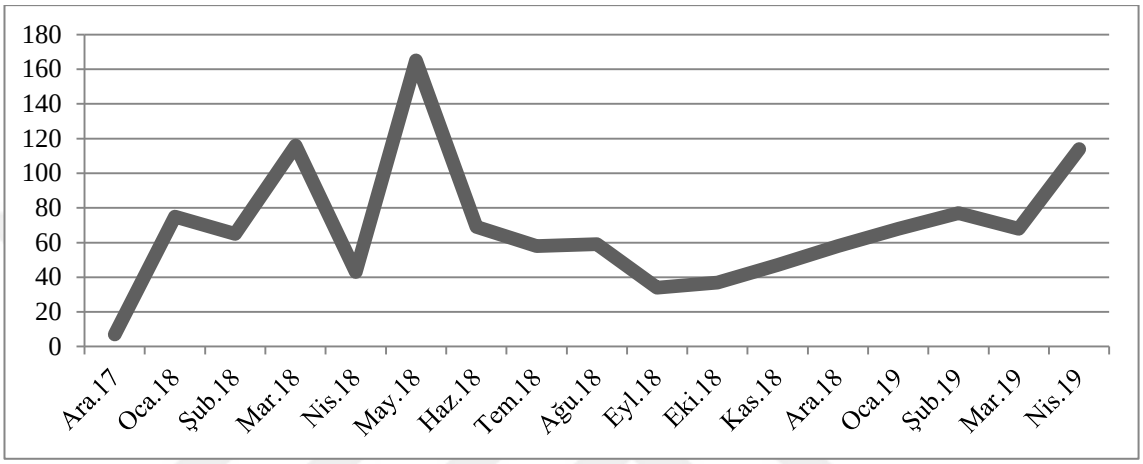
3.7.6. Memur-Sen

Tüzükte geçen adıyla Memur Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı Memur-Sen olup 1995'de Ankara genel merkezli kurulmuştur. 2015'den itibaren genel başkanlığında Ali YALÇIN bulunmaktadır. (www.memursen.org.tr) Twitter'e 2013'te katılan Memur-Sen, ilk tweetini 4 Temmuz'da atmıştır. 4 Temmuz 2013'den 25 Nisan 2019'a kadar toplamda 14,9B tweet atmış ve 74B takipçisi bulunmaktadır.

Resim 11. Memur-Sen Twitter Sayfa Girişi

Aylara göre atılan tweet sayısına bakıldığında üç ayda 100'ün üzerine çıkan tweet sayısı genellikle 30-70 aralığında kalmıştır. 2018 Mart, Mayıs ve 2019 Nisan ayında tweet sayısının yükseldiği görülmektedir. (Grafik 15) Bununla birlikte toplam tweet sayısının küçük bir kısmı çalışmada incelendiğinden önceki aylarda yapılan paylaşımların durumları karşılaştırılamamaktadır.

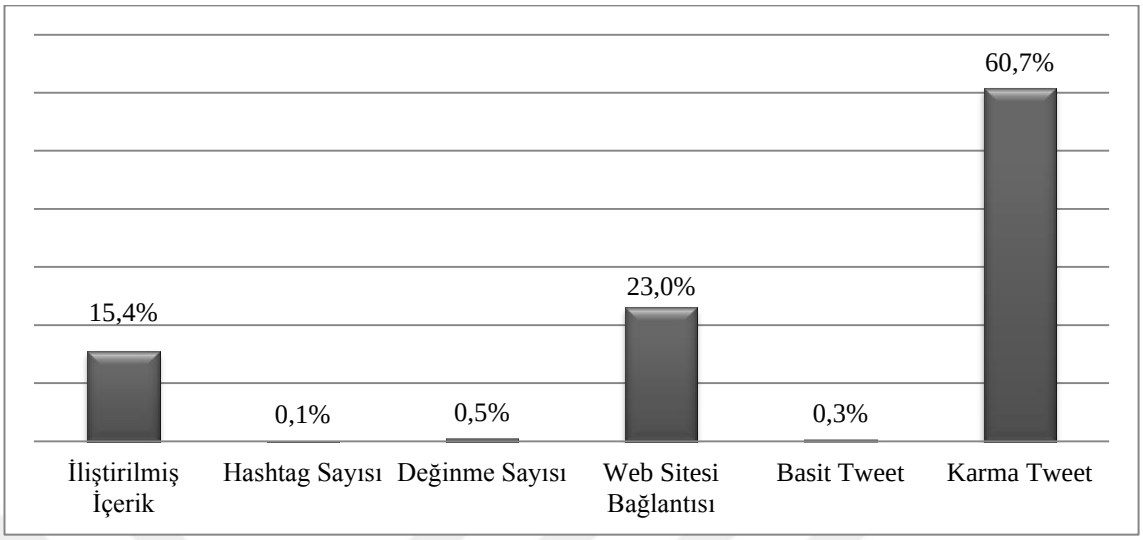
Grafik 15. Memur-Sen-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları



Paylaşılan tweetlerde kelime analizi yapıldığında anlam bakımından önemli olan beş kelime sırasıyla: 494 defa kullanılan 'genel', 399 defa kullanılan 'memur', 247 defa kullanılan 'başkanımız', 176 defa kullanılan 'kamu' ve 170 defa kullanılan 'toplu' kelimesidir.

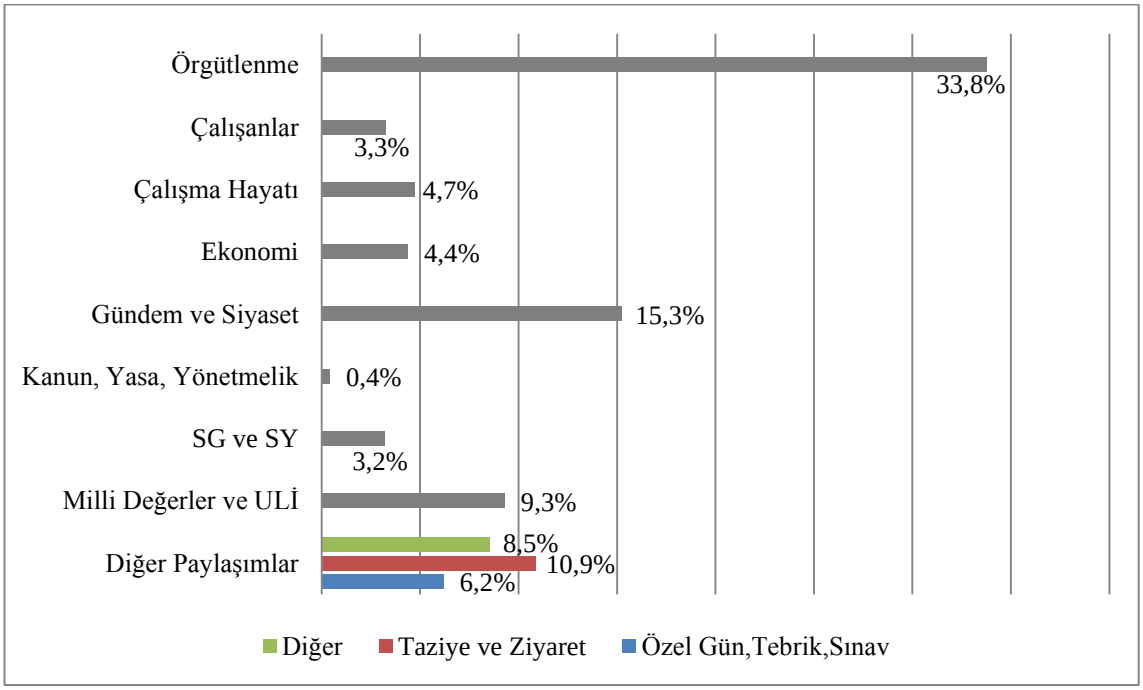
Tweetlerin tür analizine bakıldığında iliştirilmiş içerik bulunan 179 tweet bulunurken hashtag içeren sadece 1 tweet bulunmaktadır. Ancak hashtag içeren tweetlerin çoğu farklı bir tür ile birlikte kullanıldığından karma tweetin içerisinde yer almak durumunda kalmıştır. Başka bir hesaba değinen 6 tweet bulunurken web sitesi bağlantısı içeren 267 tweet bulunmaktadır. Bununla birlikte 3 basit tweet ve 704 karma tweet bulunmaktadır. (Grafik 16)

Grafik 16. Memur-Sen-Tür Analizi



Memur-Sen'in tweetlerinin büyük bir kısmının içeriğini 'Örgütlenme' kategorisindeki KSKÇE oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışanları içeren 38 tweet, çalışma hayatını ilgilendiren 54 tweet, ekonomiyi içeren 51 tweet paylaşılmıştır. Gündem ve siyaset kategorisinde 177 tweeti olan konfederasyonun kanun, yasa ve yönetmelik içeren 5 tweeti, SG ve SY'yi içeren 37 tweeti, milli değerler ve uluslararası ilişkileri içeren 107 tweeti bulunmaktadır. Diğer paylaşımlarda toplam 296 tweet bulunurken en fazla içeriği, yapılan ziyaretler ve taziyelerle ilgili atılan tweet oluşturmaktadır. (Grafik 17)

Grafik 17. Memur-Sen-İçerik Analizi



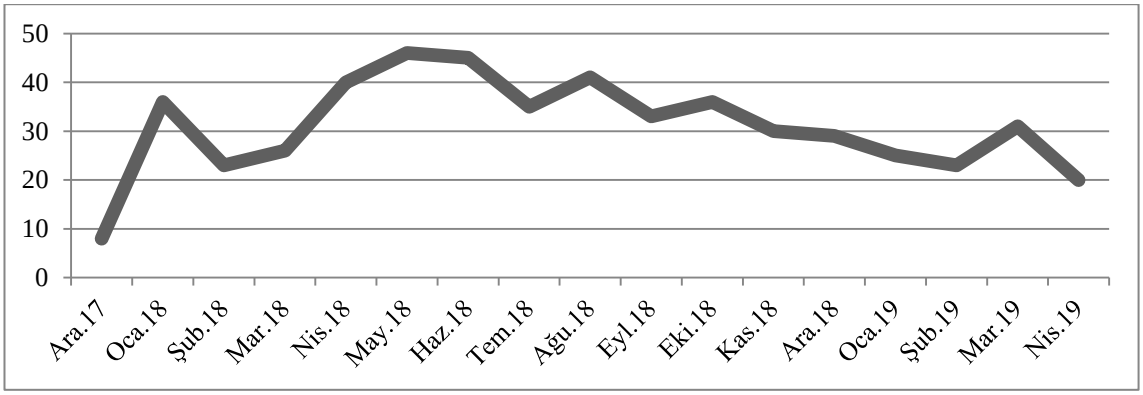
3.7.7. Türkiye Kamu-Sen

Tüzükte geçen adıyla Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu'nun kısa adı Türkiye Kamu-Sen olup 2002'de Ankara genel merkezli kurulmuştur. Kuruluşundan itibaren genel başkanlığında Önder KAHVECİ bulunmaktadır. (www.kamusen.org.tr) Twitter'e 2013'de katılan Türkiye Kamu-Sen, ilk tweetini 2 Ocak'ta atmıştır. 2 Ocak 2013'den 25 Nisan 2019'a kadar toplamda 10,7B tweet atmış ve 30B takipçisi bulunmaktadır.

Resim 12. Türkiye Kamu-Sen Twitter Sayfa Girişi

İncelenen yaklaşık 17 ay içerisinde Türkiye Kamu-Sen'in aylık tweet sayıları birbirine yakın seyretmektedir. 20-50 arasında değişen tweet sayısının en fazla olduğu ay 2018'in Mayıs ayıdır. 46 tweetin atıldığı bu dönemdeki içerikler genellikle genel başkanın üyelerin durumunu ve isteklerini açıklamayı istemesiyle ilgilidir. (Grafik 18)

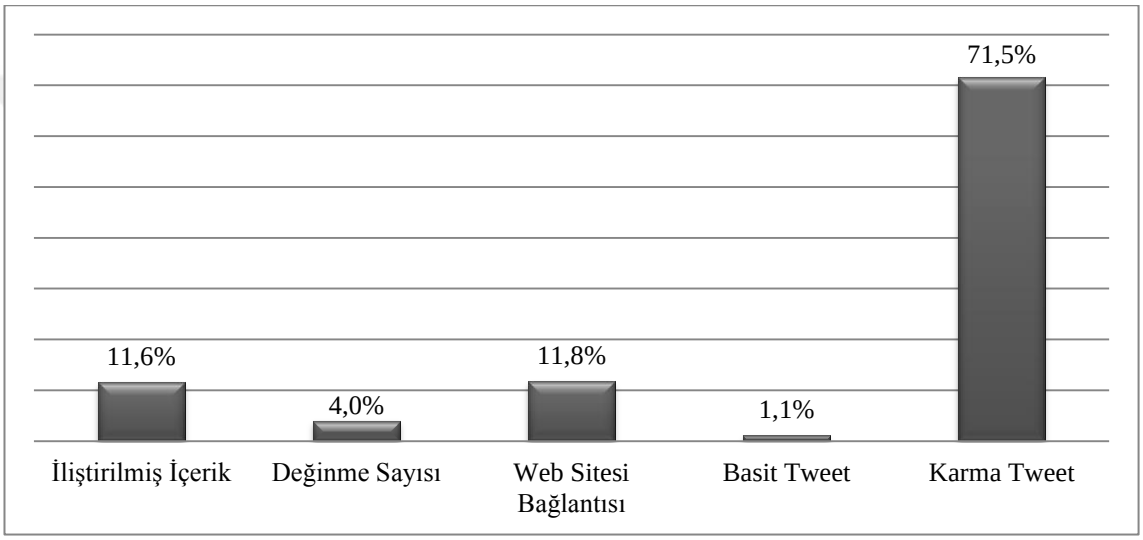
Grafik 18. Türkiye Kamu-Sen-Aylara Göre Atılan Tweet Sayıları



Paylaşılan tweetlerde kelime analizi yapıldığında anlam bakımından önemli olan beş kelime sırasıyla: 595 defa kullanılan ‘kamu’, 425 defa kullanılan ‘genel’, 215 defa kullanılan ‘türk’, 119 defa kullanılan ‘Türkiye’, 118 defa kullanılan ‘başkan’ kelimesidir.

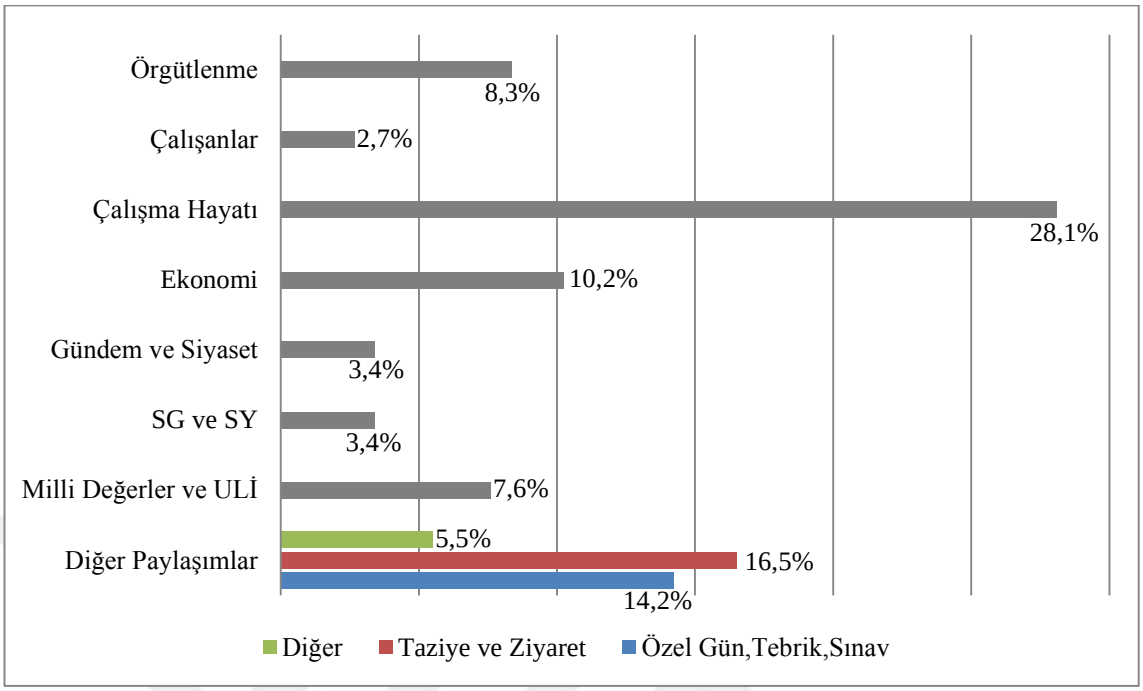
Türkiye Kamu-Sen’in tweetlerinin tür analizine bakıldığında 375 karma tweet bulunurken 61 web sitesi bağlantılı tweet, 60 iliştirilmiş içerikli tweet, 21 başka bir hesaba değinen tweet ve 6 basit tweet bulunmaktadır (Grafik 19).

Grafik 19. Türkiye Kamu-Sen-Tür Analizi



Twitter içerik analizi incelendiğinde ‘Örgütlenme’ kategorisinde 44 tweet bulunurken çalışanları ilgilendiren 14 tweet bulunmaktadır. Çalışma hayatıyla ilgili 147 tweet, ekonomi ile ilgili 52 tweet bulunmaktadır. Gündem ve siyasete ilişkin sadece 18 tweet bulunmaktadır. SG ve SY ile ilgili 18 tweet, milli değerler ve uluslararası ilişkiler ile ilgili 40 tweet paylaşılmıştır. Bununla beraber ‘Diğer Paylaşımlar’ kategorisinde toplam 191 tweet bulunurken bunun 75’i özel gün, tebrik ve sınavlar, 87’si taziye ve ziyaretler 29’u ise diğer içeriklerden oluşmaktadır. (Grafik 20)

Grafik 20. Türkiye Kamu-Sen-İçerik Analizi



Bununla birlikte Türkiye Kamu-Sen, sendika 4.0 projesi ile sendikaların teknolojiden uzak kalmasını engellemeye çalışmaktadır. Bu konuda Türkiye Kamu-Sen Genel Başkanı Önder Kahveci, diğer sendika ve konfederasyonları takip etmek yerine kendilerinin önder olacağını tweetlerinde belirtmeye çalışmaktadır.

3.8. Değerlendirme

Türkiye'deki kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının sosyal medya araçlarından Twitter'in kullanımlarının analiz edildiği bu çalışmada yapılan paylaşımlar detaylı olarak incelenmiştir. Twitter'in 2006'da kurulmasına karşın konfederasyonlar uzunca bir süre sosyal medyadan; Twitter'den uzak kalmışlardır. Kamu görevlileri konfederasyonlarının herhangi bir siyasi partiye üye olmaları ve aktif olarak destek olmaları yasaklansa da 2013 itibariyle Twitter'de paylaşım yapmaya başlayan konfederasyonların tweet içerikleri incelendiğinde en azından hangi siyasi partiyi desteklemedikleri açıkça belli olmaktadır.

Twitter'in geçmiş paylaşımlara ulaşabilmeyi sınırlandırması sebebiyle çalışmada 26 Aralık 2017'den sonraki paylaşımlar incelenmiştir. 7 Konfederasyonun yaptığı toplam paylaşım sayısı 35.500 civarındadır. Bununla birlikte incelenen tweet sayısı 4.726'dır. İncelenen tweetler arasında konfederasyonların direk paylaşımları yer alırken retweetler yer almamıştır. Günlük olarak bakıldığında bazı günler hiç paylaşım yapılmamış

olmasına rağmen bazı günler birden fazla paylaşım yapılmıştır. Belirtilen tarih aralığında ise günlük ortalama 1-2 tweet paylaşılmıştır.

Konfederasyonların Twitter hesaplarını takip eden kullanıcılar genellikle fazla yorum yapmamalarına rağmen beğeni rakamları takipçi sayılarıyla orantılıdır.

Paylaşım türlerini genel olarak iliştirilmiş içerikli paylaşımlar, web siteli bağlantılar ve karma tweet paylaşımları oluşturmuştur.

BASK, BİRLEŞİK KAMU-İŞ, ÇALIŞAN SEN, HAKSEN, KESK, Memur-Sen ve Türkiye Kamu-Sen birlikte incelendiğinde analiz edilen toplam 4.726 tweetin %17,7'si olan 791 tweet gündem ve siyaset içeriklidir. Örgütlenme kategorisi toplam incelenen tweetin %24'ünü oluştururken ekonomi kategorisi ise toplam incelenen tweetin %13,'ini oluşturmaktadır (Grafik 21).

Belirtilen tarih aralığında Türkiye'de olan bazı siyasi olaylar tweetlerde ön plana çıkmıştır. Temmuz 2016'da ilan edilen olağanüstü hal durumunun 7 kez uzatılması sebebiyle Temmuz 2018'e kadar sürmesi konfederasyonların bazılarının tepkisine yol açmıştır. 2018 Haziran'da cumhurbaşkanlığı ve milletvekilleri seçim sürecinin yaşanması konfederasyonların memurlar için isteklerini adaylara sunduklarını göstermiştir. 2019 Mart yerel seçimlerinde de konfederasyonlar genel siyasi içerikli paylaşımlarda bulunmuşlardır.

Gündem konusunun içeriğinde ise çok fazla tweet olmamasına karşın genellikle kadına şiddet ve çocuk istismarı bulunmaktadır.

Örgütlenme kategorisinin içeriğinde ise sendikaların ve konfederasyonların kongreleri, konferansları, sempozyumları, grev, eylem ve toplantılar, toplu sözleşmeler gibi birçok konu hakkındaki tweetler bulunmaktadır.

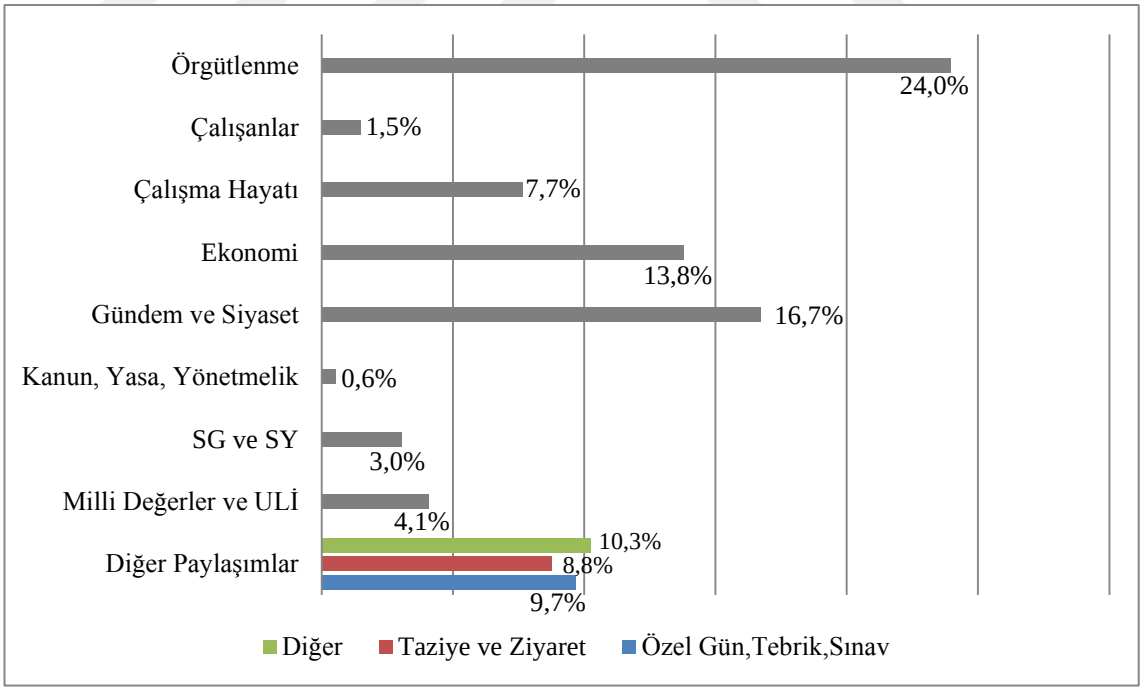
Konfederasyonlar kendi alanları dışında toplumu bilgilendirme amacı taşıyan konularla ilgili Twitter içerik kod talimatlarında (Ek 5) yer alan özel günler, taziye ve diğer kategorisini içermektedir. İncelenen 4.726 tweetin %9,7'sini özel günler, tebrik ve sınavlar oluştururken %8,8'ini taziyeler ve ziyaretler, %10,3'ünü ise diğer kategorisi oluşturmaktadır (Grafik 21). Özel günler kategorisinde genellikle Türkiye'de tarihte özel olarak görülen: 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 8 Mart Kadınlar Günü, 18 Mart Çanakkale Zaferi, 30 Ağustos Zafer Bayramı, 29 Ekim Cumhuriyet

Bayramı, 10 Kasım Atatürk'ün ölüm yıldönümü, dini bayram ve kandiller, konfederasyonların kuruluşu gibi birçok yıldönümünü içermektedir. Diğer kategorisinin büyük bir çoğunluğunu ise canlı yayına çıkma taleplerini dile getiren tweetler oluşturmuştur.

Çalışanları ilgilen kategori içeriğinde özellikle sözleşmeli çalışanlar hakkında tweetler bulunsa da taşeron çalışanlar, kadın çalışanlar, engelli çalışanlar hakkında da tweetler paylaşılmıştır. Bu kategoride toplamda sadece 70 tweet paylaşılmıştır. Bununla birlikte çalışma hayatını ilgilendiren geniş kapsamlı kategoride ise esnek çalışma, istihdam, işsizlik, iş güvencesi gibi birçok konu yer almaktadır. Bu kategoride ise toplamda sadece 362 tweet paylaşılmıştır. (Grafik 21)

Milli değerler ve uluslararası ilişkileri içeren kategori kapsamında 'dil', 'andımız' gibi unsurlar milli değerler kapsamında yer alırken uluslararası ilişkiler kapsamında farklı ülkelerle ilişkilerden bahsedilen tweetler bulunmaktadır.

Grafik 21. Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının Toplam İçerik Analizi



SONUÇ

İnsanoğlunun varoluşundan 21.yüzyıla değin bilgi, önemli bir unsur olmuştur. İnsanlar arasında bilginin aktarılması ise farklı süreçlerde meydana gelmiştir. Bazen basit bir otomatik bilgi, bazense sistematik bilgi insanlar arasındaki iletişimi güçlendirmiştir. Bununla birlikte insanlar bilgiyi paylaşırken açık veya örtülü olabilmektedir. Açık bilginin paylaşılmasında yazılı belgeler, kodlanmış resimler, şekil veya rakamlar gibi unsurlar kullanılmıştır. Örtülü bilgide ise insanlar farkında olmadan başkalarının yanında geçirdikleri zaman sürecinde birçok şeyi deneyimlemesi sonucu öğrenebilmişlerdir. Bunların insanlar arası aktarımı ise bilginin dönüşümü ile açıklanabilmektedir.

Zamanla tarım, sanayi, bilgi gibi farklı içeriklere sahip toplum türleri oluşmuştur. Her toplum türünde ise bilginin elde edilmesi, kullanılması ve dağıtılması ilkel toplumlarda; resim yazılarıyla anlaşma, deneyerek öğrenme, tarım toplumlarında; toprağın kullanılması, sanayi toplumlarında; fabrikaların kurulup üretim yöntemlerinin öğrenilmesi gibi farklı şekillerde olmuştur. Aynı zaman dilimi içerisinde farklı toplum türlerinin bulunması ise dünya çapında ülkelerin farklı gelişmişlik düzeylerine ulaşmalarına sebep olmuştur.

Bilginin sanayi-sonrası toplum kavramsallaştırmaları ile birlikte evrim kazanması, ekonomik küreselleşme sürecinin bir bileşeni olarak ortaya çıkmasına ve mekana ilişik olmanın önemsizleşmesine neden olmuştur. Bazı bilim insanları küreselleşmenin bir gereklilik olarak ele alınmasının gerektiğine inanırken, bazıları böyle bir durumun hiç de yeni bir nitelik olmadığını ve daha önceleri de benzer süreçlerin yaşandığını savunmuşlardır. Bazı bilim insanları ise yoksulluk, gelişmişlik gibi bazı unsurların ekonomik küreselleşme sonrası keskinliklerinin daha da belirginleştiğini ve eksenler arasındaki uçurumun arttığını düşünmektedir. Bu nedenle de küreselleşmeyle ilişkilendirilen süreçlere karşı tepkili olmuşlar ve gelişmeleri kıyasıya eleştirmişlerdir.

Ulus aşırı şirketlerin artmasıyla birlikte çalışma ilişkilerinde de dönüşüm yaşanmaya başlamıştır. Rekabetin, verimliliğin ve kârın ön plana çıktığı şirketlerde çalışanlar: çalışma koşulları, ücret gibi sebeplerle zaman zaman zor durumda kalmışlardır. Bununla birlikte ülkelerin dolayısıyla devlet kurumlarının olduğu Polonya, Fransa, Almanya ve Türkiye gibi birçok ülkede kamu görevlileri sendikaları ve üst örgütleri olan konfederasyon ve federasyonlar bulunmaktadır. Ekonomik küreselleşmenin de bir

sonucu olarak sendikalar yalnızca kendi ülkelerindeki üst kuruluşlar ile sınırlı kalmayıp uluslararası kurulan üst kuruluşlara da daha kolay entegre olabilmişlerdir. Türkiye'deki kamu görevlileri sendikaları da uluslararası kuruluşlara katılım gösteren sendikalar arasındadır.

Tarım toplumlarından sanayi toplumlarına ve sonrasında bilgi toplumuna geçişte işgücünün yerini giderek makinelere bırakması sendika ve konfederasyonlar için zorlu bir sürecin başlamasına neden olmuştur.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilginin paylaşılmasına kaynaklık eden internet sektörü hızla büyümektedir. Paylaşımların zaman sorunsalını ortadan kaldırması; hızlı ve pratik olması 21.yüzyılda olağan gibi görünse de geçmişteki toplumsal ilişki türlerine göre ileri düzeyde olduğu görülmektedir.

Bilginin paylaşılmasında internet araçlarından arama motorları, web siteleri, bloglar tek yönlü bilgi paylaşımı olarak görülürken sosyal medyayı içeren Twitter, Facebook, Instagram gibi araçlar bilgi alışverişinin olduğu siteler olarak görülmektedir.

Küreselleşme olgusuyla çalışma düzen ve koşullarının değişmesi; esnek çalışma, uzaktan çalışma gibi ortaya çıkan istihdam şekilleri sendikal krizlerin yaşanmasına neden olmuştur. Ayrıca Türkiye'de bazı kesimlerin kamuda da esnekleşmeye gidilebileceği düşüncesi bazı kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının tepkisine neden olmuştur. Bu gibi sebeplerle genellikle çoğu sendikacı küreselleşme karşıtlarının yaklaşımlarını benimsemiştir.

Güç kaybeden ve güç kaybetmekte olan sendikalar, üyelerini ellerinde tutabilmek veya yeni üyeler kazanabilmek adına farklı yöntemler öne sürmüşlerdir. Türkiye Kamu-Sen başkanı Önder KAHVECİ bu durumla ilgili Twitter aracılığıyla sendika 4.0 projesinden bahsetmiştir. Proje kapsamında sendikaların teknolojiye uyum sağlamaları gerektiğini ileri sürmüştür. Ancak bazı sendikacılar teknoloji ile birlikte gelen e-sendika ve sanal sendika kavramlarına farklı yaklaşmaktadırlar. E-sendikayı günümüzde çok sık kullanırlarken sanal sendikacılık kavramı birçok sendikacıya uzak gelmektedir. Çünkü sendikacılıkta bireysel ilişkilerde bir arada olmanın önemli olduğunu düşünmektedirler. Yüz yüze görüşmeyle sendikal bağlılığın artacağına inanmaktadırlar.

Bennet ve Taras'ın 2002'de öne sürdüğü görüşe göre sendika ve konfederasyonlar sosyal medyayı yalnızca bilgi vermekte kullanmaktadırlar. Aradan 17 yıl geçmesine rağmen (en azından incelenen konfederasyonlar arasında) bu durum halen geçerliliğini korumaktadır.

Gündemi ve siyaseti oluşturan birçok unsur da teknoloji sayesinde topluma daha kolay ulaşmıştır. Gündemdeki herhangi bir konunun açık bilgi olduğu görüldüğünde bunların sosyal medya araçları ile paylaşımları açık bilginin açık bilgiye dönüşme sürecini açıklayabilmektedir. Bununla birlikte çalışmanın içeriğini oluşturan kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının Twitter hesaplarını takip eden kullanıcıları bu açık bilgiye kolayca ulaşabilmektedir. Bunun sayesinde de gündemi konfederasyonları aracılığıyla takip edebilmekte ve kendi görüşleri ile birleştiklerinde örtülü bilgiyi oluşturarak kendilerine saklayabilmekte veya paylaşılan yorumlar sayesinde de tekrar örtülü bilgiyi açık bilgiye dönüştürebilmektedirler. Ancak günümüz kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının durumuna bakıldığında çok fazla geri dönüşün olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte konfederasyonun Twitter sayfasını takip eden kullanıcılar sadece paylaşılan tweetleri beğenmekle yetinmektedir. Kısıtlı sayıda geri dönüş yapıldığından bilginin dönüşümü tam olarak sağlanamamaktadır. Bilgi bu durumda yalnızca içselleştirme olarak adlandırılan dönüşümde açık bilgiden örtülü bilgiye geçiş görülmektedir.

Kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları açısından bu duruma bakıldığında yasal olarak konfederasyonlar hiçbir siyasi partinin amblemini, bayrağını kullanarak herhangi bir siyasi faaliyette bulunamazlar. Siyasi bir partiye herhangi bir şekilde maddi veya manevi yardımda bulunamazlar. Buna karşın genel siyasi söylemleriyle ilgili herhangi bir yasal sınır bulunmamaktadır.

Sonuç olarak 7 konfederasyonun Twitter paylaşımları incelendiğinde her konfederasyonun farklı dönemlerde farklı yoğunlukta paylaşım yaptıkları görülmektedir. Bununla birlikte KESK, Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen'in Twitter'i yoğun olarak kullandığı yapılan paylaşım sayılarından açıkça görülmektedir. Buna rağmen HAKSEN, BİRLEŞİK KAMU-İŞ ve BASK'ın paylaşım sayıları göreceli olarak düşük görülmektedir. ÇALIŞAN SEN'in ise Twitter'de henüz uyum sağlayamadığı görülmektedir.

Türkiye'nin sendikal bağlamda kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının hareketini yasal olarak sınırlar çizerek kısıtlaması, onların sosyal medyaya karşı tereddütle bakmalarına sebep olmuştur. Ancak üyelerini kaybeden sendikalar bu bağlamda yeni yolu uzakta aramamaları gerekmektedir. Bu nedenle teknolojiyi fırsata çevirerek paylaşımlarını arttırmalı ve paylaşımlarının içeriklerine özellikle dikkat etmelidirler.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Aguiton, C. (2005), *Bu Dünya Bizim-Başka Bir Küreselleşmenin Aktörleri*, U. Konuş ve B. Onar (çev.), İstanbul: İthaki Yayınları (2001).

Akyiğit, E. (2014), *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Aydoğanoğlu, E. (2011), *Dünyada ve Türkiye'de Sendika – Siyaset İlişkisi*, Ankara: Mattek Matbaacılık.

Aydoğanoğlu, E. (2011), *Emek Sürecinin Dönüşümü*, Ankara: Boramat Matbaa.

Aydoğdu, Ş. (2017), Bilgisayara Giriş, G. Becit İşçitürk (Ed.), *Bilgisayara Giriş*, Ankara: Pegem Akademi, 1-18.

Aykaç, M. (2000), Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz, *Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan*, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, 553-596.

Bahar, H. İ. (2009), *Sosyoloji*, Ankara: Usak Yayınları.

Barutçugil, İ. (2002), *Bilgi Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Yücesan Özdemir, G. (2009), *Emek ve Teknoloji*, Ankara: Tan Kitabevi Yayınları.

Bell, D. (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*, New York: Basic Books, Ins., Publishers.

Berg, L.B. (2001), Qualitative Research Methods For The Social Sciences, Allyn&Bacon, Boston.

Bilton, T., K. Bonnet, P. Jones, K. Sheard, M. Stanworth ve A. Webster (1994), *Introductory Sociology*, London: Macmilan Education.

Boyd, D. M. (2008), *Taken Out of Context: American Teen Sociality in Networked Publics*, Berkeley: University of California.

Bozkurt, V. (2006), *Endüstriyel & Post- Endüstriyel Dönüşüm*, Bursa: Ekin Kitabevi.

Castells, M. (2004), Information, Networks, and The Network Society: A Theoretical Blueprint, M.Castells (ed.), *The Network Society, A Cross-Cultural Perspective*, Massachusetts: Edward Elgar Publishing Limited, 3-45.

Dağcı, K. (2007), Çok Uluslu Şirketler, H. Çakmak (Edt.), *Uluslararası İlişkileri*, Ankara: Platin Kitapevi, 101-106.

Dormagen, J. Y. ve D. Mouchard (2015), *Introduction À La Ouvertures Politiques Sociologie Politique*, Paris: de Boeck Supérieur.

Dura, C. ve H. Atik (2002), *Bilgi Toplumu Bilgi Ekonomisi ve Türkiye*, İstanbul: Mart Matbaacılık.

Erkan, H. (1998), *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Erkollar, A. (2010), İntranet ve Bilgi Yönetimi Portalları, M.Dinçmen (ed.), *Bilgi Yönetimi ve Uygulamaları*, İstanbul: Papatya Yayıncılık Eğitim, 229-248.

Es, M. (2012), Bilgi Toplumunun Yeni Yüzü Bilgi Kentleri, Y. Özkan, F. Fidan, C. Durmuşkaya (ed.) *Prof. Dr. Cihangir Akın'a Armağan*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları, 537-560.

Friedman, L. T. (2010), *Küreselleşmenin Geleceği*, E. Özsayar (çev.), İstanbul: Boyner Yayınları (1999).

Fülberth, G. (2011), *Kapitalimin Kısa Tarihi*, S. Usta (çev.), İstanbul: Yordam Kitap (2008).

Giddens, A. (2000), *Runaway World*, New York: Routledge.

Hançerlioğlu, O. (1995), *Düşünce Tarihi*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Harvey, D. (1992), *The Condition of Postmodernity*, Oxford: Blackwell Publishers.

Heery, E. ve L. Adler (2004), Organizing the Unorganized, C. M. Frege ve J. Kelly (Ed.), *Varieties of Unionism*, Oxford: Oxford University Press, 45-69.

Huberman, L. (2011), *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, M. Belge (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları (1963).

Işıklı, A. (2003), *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*, Ankara: İmge Kitabevi.

Işıklı, A. (2005), *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: İmge Kitabevi.

Koç, Y. (1997), *Sendikalar, Siyaset, Siyasal Parti*, Ankara: Türkiye Yol-İş Sendikası Eğitim Yayınları, No.9.

Mahiroğulları, A. (2013), *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Masuda, Y. (1980), *The Information Society*, Japan: Tokyo World Future Society.

Mengüşoğlu, T. (1958), *Felsefeye Giriş*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, no.773.

Moretti, F. (2015), *Tarih ile Edebiyat Arasında Burjuva*, E. Buğlalılar (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları (2013-2014).

Nonaka, I. ve H. Takeuchi (1995), *The Knowledge – Creating Company*, Oxford: Oxford University Press.

Petrol-İş (2001), *21.Yüzyılda Sendikalar*, Petrol-İş, Yayın:66.

Pıçak, M. ve H. Kadah (2017), Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi, S. Koç, S. Yılmaz Genç, K. Çolak (Ed.), *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 198-241.

Rheingold, H. (1993), *The Virtual Community*, America: Harper Perennial.

Robinson, B. (2009), Labour's Second Life: From a Virtual Strike to Union Island, N. Panteli (Ed.), *Virtual Social Networks*, London: Palgrave Macmillan, 134-154.

Scott, D. M. (2010), *The New Rules of Marketing & PR*, United States of America, John Wiley & Sons Inc..

Shostak, A. B. (1999), *CyberUnion: Empowering Labor Through Computer Technology*, United States of America: M.E. Sharpe.

Şenel, A. (1982), *İlkel Topluluktan Uygar Topluma*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, n.504.

Şensever, F. L. (2003), *Dünya Sosyal Forumu: Aşağıdan Küreselleşme Hareketi ve Küresel Direniş*, İstanbul: Metis Yayınları.

Talas, C. (1979), *Sosyal Ekonomi*, Ankara: Sevinç Matbaası.

The Department of Economic and Social Affairs (2005), *Understanding Knowledge Societies*, New York: United Nations.

Tuğ, A. (1992), *Sendikalar Hukuku*, Ankara: Yetkin Yayınları.

Webb, S. ve B. Webb (1919), *The History Of Trade Unionism*, The Trade Unionists Of The United Kingdom, Grosvenor Road Westminster.

Weber, M. (2006), *Sosyoloji Yazıları*, T. Parla (çev.), İstanbul: İletişim Yayınları (1993).

Wiig, M. K. (1993), *Knowledge Management Foundations*, Texas: Schema Press.

Zaim, H. (2005), *Bilginin Artan Önemi ve Bilgi Yönetimi*, İstanbul: İşaret Yayınları.

Zaim, S. (1997), *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.

Süreli Yayınlar

Aalto-Matturi, S. (2005), 'The Internet: The New Workers' Hall The Internet and New Opportunities for the Finnish Trade Union Movement', *The Journal of Labor and Society*, 8 (4), 469-481.

Acar, M. (2002), 'Ekonomik, Siyasal ve Sosyo-Kültürel Boyutlarıyla Küreselleşme: Tehdit mi, Fırsat mı?', *Liberal Düşünce Dergisi*, 7(25-26), 13-26.

Ahmed, I. ve T. Fiaz Qazi, (2011), 'Deciphering the Social Costs of Social Networking Sites (SNSs) for University Students', *African Journal of Business Management*, 5(14), 5664-5674.

Akgeyik, T. (2000), 'Çok Uluslu İşletmeler ve Küresel İnsan Kaynakları Stratejisi', *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı.43-44, 1-14.

Akgün, B. ve M. Çelik (2007), 'Küreselleşme Çağında 'Üçüncü Dünya'yı Yeniden Okumak', *Avrasya Etüdleri*, 13(31-32), 39-73.

Akgün, E. A. ve H. Keskin (2003), 'Sosyal Bir Etkileşim Süreci Olarak Bilgi Yönetimi ve Bilgi Yönetimi Süreci', *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 175-188.

Aktan, C. C. ve M. Tunç (1998), 'Bilgi Toplumu ve Türkiye', *Yeni Türkiye*, Ocak-Şubat, 118-134.

Altınbaşak, İ. ve E. S. Karaca (2009), 'İnternet Reklamcılığı ve İnternet Reklamı Ölçümlenmesi Üzerine Bir Uygulama', *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9(2), 463-487.

Ar, K. N. (2015), 'Küreselleşme Sürecinde İstihdam ve Sendikacılık', *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 10(1), 239-270.

Arklan, Ü. ve E. Taşdemir (2008), 'Bilgi Toplumu ve İletişim: Bilginin Yayılması Sürecinde Kitle İletişim Araçları ve İnternet', *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 5(3), 67-80.

Aslan, Ö. (2006), 'Öğrenmenin Yeni Yolu: E-Öğrenme', *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 121-132.

Atılgan, D. (2009), ‘Bilgi Yönetimi Kavramı ve Gelişimi’, *Türk Kütüphaneciliği*, 23(1), 201-212.

Aybas, M., G. Dündar ve S. Yılmaz (2014), ‘Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı’, *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(76), 120-134.

Aygün, B. ve A. Mutlu (2006), ‘Ekolojik Toplumun Organik Toplumla İlişkisi Üzerine’, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61(1), 3-35.

Aykaç, M. ve B. Balcı (2016), ‘Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Tamamlayıcı mı, İkame mi?’, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-25.

Aytekin, İ. (2013), ‘Küreselleşme ve Ekonomik Küreselleşme’, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 123-134.

Baruah, T. D. (2012), ‘Effectiveness of Social Media as A Tool of Communication And Its Potential for Technology Enabled Connections: A Micro-Level Study’, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(5), 1-10.

Bayar, F. (2008), ‘Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Süresinde Türkiye’, *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*, 32, 25-34.

Beijerse, R. P. (1999), ‘Questions in Knowledge Management: Defining and Conceptualising a Phenomenon’, *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 94-109.

Beijerse, R. P. (2000), ‘Knowledge Management in Small and Medium-Sized Companies: Knowledge Management for Entepreneurs’, *Journal of Knowledge Management*, 4(2), 162-180.

Bell, D. (1976), ‘Welcome to the Post-Industrial Society’, *Physics Today*, 29(2), 46-49.

Bell, D. (1976a), ‘The Coming of the Post-Industrial Society’, *The Educitional Forum*, 40(4), 575-579.

Bennet, J. T. ve D. G. Taras (2002), ‘E-Voice: Information Technology and Unions’, *Journal of Labor Research*, 23(2), 171-172.

Bilgin, M. H. (2001), ‘Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler’, *Kamu-İş Yayınları*, 6(2), 1-8.

Bognanno, F. M. ve M. M. Kleiner (1992), ‘Introduction: Labor Market Institutions and the Future Role of Unions’, *Industrial Relations*, 31(1), 1-12.

Bordo, D. M. (2002), ‘Globalization in Historical Perspective: Our Era Is Not As Unique As We Might Think, and Current Trends Are Not Irreversible’, *Business Economics*, 37(1), 20-29.

Boyd, D. M. ve N. B. Ellison (2008), ‘Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship’, *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13(1), 210-230.

Bozkurt, A. (2010), ‘IBM'de Grev Uygulanamadı’, *Bilişim Dergisi*, 38(126), 98-99.

Boztaş, A. (2017), ‘Global War of First World on Third World Economies’, *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 7(1), 177-188.

Branine, M. (1999), ‘Part-Time Work in the Public Health Service of Denmakr, France and the UK’, *The International Journal of Human Resource Management*, 10(3), 411-428.

Brown, W. (1993), ‘The Contraction of Collective Bargaining in Britain’, *British Journal of Industrial Relations*, 31(2), 189-200.

Chaison, G. (2002), ‘Information Technology: Yhe Threat to Unions’, *Journal of Labor Research*, 23(2), 249-259.

Chen, G. M. (2011), ‘Tweet This: A Uses nd Gratifications Perspective on How Active Twitter use Gratifies a Need to Connect with Others’, *Computers in Human Behavior*, 27(2), 755-762.

Creagh, M. ve C. Brewster (1998), ‘Identifying Good Practice in Flexible Working’, *Employee Relations*, 20(5), 490-503.

Çakı, F. (2011), ‘Arap Baharı: İslam Üzerine Söylemsel Dönüşümün Habercisi Mi?’, Akademik İncelemeler Dergisi (AID), 6(2), 123-138.

Çakmak, U. (2004), 'Esnek Üretim Sistemi: İstihdama Etkisi ve Toyata Örneği', *Ekonomik Yaklaşım*, 15(52-53), 235-253.

Çelik, A. (1998), 'Bilgi Toplumu Üzerine Bazı Notlar', *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 15(1), 53-59.

Çelik, M. Y. (2012), 'Boyutları ve Farklı Algılarıyla Küreselleşme', *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(32), 57-73.

Çımrın Kökalan, F. (2014), 'Kapitalizm, Çevre ve Çok Uluslu Şirketler', *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 175-187.

Çoban, B. (2009), 'Küreselleşme, Sendikalar ve İletişim', *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 3(5), 91-110.

Çopuroğlu, Y. C. ve B. N. Çetin (2010), 'Yeni Sosyal Hareketler Paradigması Bağlamında Türkiye'deki Küreselleşme Karşıtı Grupların Birbirleriyle ve Dünyadaki Karşıtlarla Karşılaştırılması', *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 67-100.

Doğan, H. (2004), 'Bilgi Teknolojileri Örtülü Bilgi için Bir Fırsat mı? Tehdit mi?: Bilgi Teknolojilerinin Örtülü Bilgi Bağlamlı Kullanım Stratejileri', *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 1-15.

Dumanlı Kürkçü, D. (2013), 'Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmeye Yönelik Yaklaşımlar', *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, 3(2), 1-11.

Durna, U. ve Y. Demirel (2008), 'Bilgi Yönetiminde Bilgiyi Anlamak', *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 129-156.

Ekin, N. (2000), 'Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Dönüşüm', *Mercek Dergisi*, 3(9), 15-40.

Erdoğan, E. ve M. Z. Ak (2003), 'Neo-Liberal Ekonomik Dönüşüm ve Sendikalar', *Kamu-İş Yayınları*, 7(2), 2-14.

Erdoğdu, S. (2003), 'Çokuluslu Şirketler, İşçi Hakları ve Sosyal Sorumluluk', *Mülkiye*, 27(239), 141-164.

Erkul, R. E. (2009), 'Sosyal Medya Araçlarının (Web 2.0) Kamu Hizmetleri ve Uygulamalarında Kullanılabilirliği', *Türkiye Bilişim Derneği*, 116, 96-101.

Eser, U. (1995), 'Küreselleşme Tehdit mi, Yoksa Fırsat mı?', *Ekonomik Yaklaşım*, 6(17), 5-20.

Fidan, H. (2013), 'İktisadi Açıdan Bilgi Kavramı ve Bilgi Kavramına Yaklaşımlar Üzerine Bir İnceleme', *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(9), 94-104.

Fiorito, J. (2001), 'CyberUnion: Empowering Labor through Computer Technology (Arthur B. Shostak, Armonk, N.Y., M.E. Sharpe)', *Industrial Relations*, 56(4), 820-822.

Fırıncı Orman, T. (2015), 'Geleneksel Empirist Bilgi Kuramı ve Mantıksal Empirizm Açısından Mantık', *International Journal of Humanities and Education*, 1(2), 241-267.

Fleck, J. (1996), 'Informal Information Flow and the Nature of Expertise In Financial Services', *International Journal of Technology Management*, 11(1-2), 104-128.

Frege, M. C. ve J. Kelly (2003), 'Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective', *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.

Girley K., F., R. Rego ve E. Keyser (2018), 'The Revitalisation of the Labour Movement in Nigeria, Egypt, South Africa, Algeria and Angola: The Use of ICT', *Archaeology & Anthropology Open Access*, 2(3), 1-13.

Gökalp, İ. E. (2013), 'İletişim Teknolojileri ve Sendika', *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 63-74.

Greer, C. R. (2002), 'E-Voice: How Information Technology Is Shaping Life within Unions', *Journal of Labor Research*, 23(2), 215-235.

Güloğlu, T. ve M. Sertkan (2003), 'Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri', *Kamu-İş Yayınları*, 7(2), 2-13.

Gündoğan, N. (2002), 'İnternet ve Sendikal Hareket', *Amme İdaresi Dergisi*, 35(4), 121-135.

Hazar, M. (2011), ‘Sosyal Medya Bağımlılığı – Bir Alan Çalışması’, *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, Bahar 2011, 32, 151-175.

Jacobs, D. (2002), ‘The Prospect of Internet Unionism’, *Philosophy & Public Policy Quarterly*, 22(1-2).

Karataş, Z. (2017), ‘Sosyal Bilim Araştırmalarında Paradigma Değişimi: Nitel Yaklaşımın Yükselişi’, *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 69-86.

Karlsen, T., P. R. Silseth, G. R. G. Benito, ve L. S. Welch (2003), ‘Knowledge, Internationalization of The Firm, and Inward-Outward Connections’, *Industrial Marketing Management*, 32, 385-396.

Kayıran Dikmen, M. (2004), ‘Teknolojik Değişim, Küreselleşme ve Emeğin Vasfı Üzerine’, *Toplum ve Hekim*, 19(3), 169-175.

Kocabaş, F. ve V. Canbey Özgüler (2005), ‘Türkiye'de Sendikaların Web Sitelerinin İçerik Analizi Yoluyla İncelenmesi’, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 60(4), 157-194.

Koçak, O., E. Kavi ve M. Es (2017), ‘Bilgi Toplumu Perspektifinde Refah Devleti: Finlandiya Modeli’, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 48-75.

Korkmaz, A. (2014), ‘Sosyal Medya ve Toplumsal Hareketler’, *Kamu’da Sosyal Politika Dergisi*, 8(27), 25-29.

Köroğlu, C. Z. ve M. A. Köroğlu (2016), ‘Bilim Kavramının Gelişimi ve Günümüz Sosyal Bilimleri Üzerine’, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 1-15.

Krašenkienė, A., L. Kazokienė ve D. Susnienė (2013), ‘Relationships of the Trade Unions with the Media: Lithuanian Case’, *Administrative Sciences, Open Access Journal*, 4(1), 1-13.

Lee, E. (2005), ‘How the Internet Is Changing Unions’, *Working USA*, 4(2), 56-72.

Lee, S. J. ve C. Chen (2005), ‘The Internet, Trade Unions and Organizational Capital: The Case of Taiwan’, *The Journal of Comparative Asian Development*, 4(1), 135-159.

Lucore, E. R. (2002), 'Challenges and Opportunities: Unions Confront the New Information Technologies', *Journal of Labour Research*, 28(2), 201-214.

Mahiroğulları, A. (2005), 'Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri', *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 379-403.

Mahiroğulları, A. (2013), 'Türkiye'de Sendika-Siyasi Parti İlişkileri', *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 46, 43-88.

Martinez Lucio, M. (2003), 'New Communication Systems and Trade Union Politics: A Case Study of Spanish Trade Unions and The Role of The Internet', *Industrial Relations Journal*, 34(4), 394-410.

Martinez-Ińigo, D., A. Crego, S. Garcia-Dauder ve R. Dominguez-Bilbao (2009), 'Organizational Culture as a Source of Change in Trade Unions', *Employee Relations*, 34(4), 394-410.

Maschitelli, R. (2000), 'From Experience: Harnessing Tacit Knowledge to Achieve Breakthrough Innovation', *Journal of Product Innovation Management*, 17(3), 179-193.

Mcadam, R., B. Mason ve J. Mccrory (2007), 'Exploring the Dichotomies within the Tacit Knowledge Literature: Towards a Process of Tacit Knowing in Organization', *Journal of Knowledge Management*, 11(2), 43-59.

Mercin, L. ve A.O. Alakuş (2005), 'Sanat Eleştirisi ve Pedagojik Eleştiri Yöntemlerinin İncelenmesi', *Dumlupınar Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 36-46.

Nicita, A. ve M. Rizzolli (2009), 'The Case for the Virtual Strike An Appraisal of the Italian Proposal', *Department of Economics University of Siena 557*, 1-23.

Nonaka, I. (1994), 'A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation', *Organization Science*, 5(1), 14-37.

Öngören, H. (2002), 'Küreselleşme ve Yerel Kültür', *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 447-545.

Ötgün, C. (2008), 'Sanat Yapıtına Yaklaşım Biçimleri', *Sanat ve Tasarım Dergisi*, 1(2), 159-178.

Özenç Uçak, N. (2000), 'Bilgi Üzerine Kuramsal Bir Yaklaşım', *Bilgi Dünyası*, 1(1), 143-159.

Özer, G., R. Yücel ve H. İ. Seyrek (2003), 'Yeni Ekonomide Bilgi Dönüşümleri ve Bilgi Şirketlerinin Artan Önemi', *Active Dergisi*, Ocak-Şubat, 1-8.

Özerkmen, N. (1998), 'Geçmişten Günümüze Kamu Çalışanlarının Sendikal Örgütlenmesinde Anayasal ve Yasal Düzenlemeler ve Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları', *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 38(1-2), 425-444.

Özerkmen, N. (2004), 'Uluslararası Eşitsizliği Derinleştiren Bir Süreç Olarak Ekonomik Küreselleşme', *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 44(1), 135-148.

Özuğurlu, M. (2000), 'Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine Gözlemler', *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi*, 55(1), 139-171.

Panagiotopoulos, P. ve J. Barnett (2015), 'Social Media in Union Communications: An International Study with UNI Global Union Affiliates', *British Journal of Industrial Relations*, 55(3), 508-532.

Park, WS. (2009), 'The Role of Culture in Knowledge Management, Knowledge Management', *Organizational Intelligence and Learning, and Complexity*, 3, 327-333.

Parlak, Z. ve B. Çetin (2007), 'Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri: Emek Süreci', İş ve İstihdam, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 52, 107-134.

Pekmezci, T. ve C. Demireli (2005), 'Esnek Üretim Sistemleri: Esnek Üretim Sistemlerinin Tekstil İşletmelerinde Uygulanabilirliği Üzerine Bir Araştırma', *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 131-146.

Philips, K. ve R. Eamets (2009), 'Impact of Globalisation on Industrial Relations', *Estonian Discussions on Economic Policy*, 17, 176-195.

Piazza, A. J. (2005), ‘Globalizing Quiescence: Globalization, Union Density and Strikes in 15 Industrialized Countries’, *Economic and Industrial Democracy*, 26(2), 289-314.

Rego, R., P.M. Alves, R. Naumann ve J. Silva (2014), ‘A Typology of Trade Union Websites With Evidence From Portugal and Britain’, *European Journal of Industrial Relations*, 20(2), 185-195.

Ropo, A. ve J. Parviainen (2001), ‘Leadership and Bodily Knowledge in Expert Organizations: Epistemological Rethinking’, *Scandinavian Journal of Management*, 17(1), 1-18.

Roth, J. (2003), ‘Enabling Knowledge Creation: Learning From an R&D Organization’, *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 32-48.

Rumizen, C. M. (1998), ‘Report on the Second Comparative Study of Knowledge Creation Conference’, *Journal of Knowledge Management*, 2(1), 77-81.

Şahin, L., B. I. Çetin ve K. Yıldırım (2009), ‘Bilişim Teknolojilerindeki Gelişmelerin işletmelerin Strateji ve Maliyetleri Üzerine Etkileri’, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 547-573.

Sarı Gerşil, G. ve M. Aracı (2007), ‘Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu’, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 155-169.

Schoemann, K. (2018), ‘Digital Technology to Support the Trade Union Movement’, *Open Journal of Social Science*, 6, 67-82.

Selamoğlu, A. ve A. Özsoy (2008), ‘Türkiye'de İşçi Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Web Siteleri İçerik Analizi Üzerine Bir Değerlendirme’, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(17), 31-60.

Soysal, M. (1957), ‘İngiliz İşçi Partisi’, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 121(1), 74-91.

Şener, B. (2014), ‘Küreselleşme Sürecinde Ulus-Devlet ve Egemenlik Olguları’, *Okulu Dergisi*, 7(18), 51-77.

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

Talas, C. (1975), 'Sendikacılık ve Toplum', *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 30(1-4), 1-23.

Tarcan, E. (2000), 'Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri', *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 1-18.

Taş, Y. H. (2012), 'Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği', *Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 60-80.

Taşkın, A. (2002), 'Immanuel Kant'da Bilginin Kaynağı Problemi', *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6(1), 279-294.

Türer, A. (2012), 'Küreselleşme Sürecinin Türkiye'de Çalışanların Örgütlenmesinde Ortaya Çıkardığı Belli Başlı Sorunlar Üzerine Bir İnceleme', *Emek ve Toplum*, 1(1), 81-97.

Turhan, M. S. (2017), 'İçi Boşaltılmış Bir Kavram: İşbölümü', *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 26-41.

Ünal, Y. (2009), 'Bilgi Toplumunun Tarihçesi', *Tarih Okulu Dergisi*, 2009(5), 123-144.

Ünsal, E. (2011), 'Grev Hakkının Geleceği', *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 92, 419-430.

Wallerstein, M. ve B. Western (2000), 'Unions in Decline? What has Changed and Why', *Annual Reviews Political Science*, 3, 355-377.

Wickert, A. ve R. Herschel (2001), 'Knowledge-Management Issues for Smaller Businesses', *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 329-337.

Yalçınkaya, T. (2002), 'Bilgi Toplumunda Yaratıcılığın Artırılmasında Sinerjik İlişkinin Rolü', *"İş-Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4(1), 1-9.

Yazıcı, E. (2001), 'Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler', *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 1-12.

Yenihan, B. ve İ. As (2017), 'Türkiye'de Kamu Sendikacılığının Gelişimi ve Toplu Pazarlık Sorunları', International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences, 1(1), 71-89.

Yılmaz Sert, N. (2015), 'Sendikalarda Yeni İletişim Teknolojilerinin Kullanımı ve Örgütsel İletişim Faaliyetlerine Etkisi', *Selçuk İletişim*, 8(4), 104-130.

Yorgun, S. (2005), 'Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler', *Çalışma ve Toplum*, 3, 137-162.

Yuexiao, Z. (1988), 'Definitions and Sciences of Information', *Information Processing & Management*, 24(4), 479-491.

Diğer Yayınlar

Akdemir, S. (2000), Küreselleşme Sürecinde İstikrar ve Yapısal Uyum Programları, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ali, A. M. (2005), Globalization and Industrial Relations of China, India, and South Korea: An Argument for Divergence, Schmidt Labor Research Center Seminar Paper Series, University of Rhode Island.

Ayres, I. ve B. Nalebuff (2002), The Virtues of a Virtual Strike, Forbes, 25 Kasım 2002.

Bibby, A. (2004), International Trade Union Activity and Work of Works Councils on the Internet, int unity.

Blodgett, M. B. ve H. A. Tapia (2010), When Protests go Virtual: How Organizing Social Protest in Virtual Worlds Changes the Nature of Organizing, Americas Conference on Information Systems, 1-9.

Centre De Formation Populaire (CFP) (1978), Le Syndicat Local, Lemieux Inc., Montréal.

Diamond, J. W. ve B. R. Freeman (2001), Will Unionism Prosper in Cyber-Space? The Promise of the Internet for Employee Organization, National Bureau of Economic Research, Massachusetts.

DİSKAR (2017), Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Raporu (2013-2017), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü.

Elijah, O. A. (2007), Effects of Economic Globalisation on employment trend and wages in developing countries: Lessons from Nigeria experiences, Selected papers of the 22nd National Conference of Labour Economics organized by the Association of Italian Economist of Labour (AIEL), September 13-14.

Genç, Z. (2010), Web 2.0 Yeniliklerinin Eğitimde Kullanımı: Bir Facebook Eğitim Örneği, Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 10-12 Şubat, Muğla Üniversitesi.

Genzer, M. S. (2012), *How Late-Night Talk Shows Utilize Social Media*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Drexel University: Television Management, Philadelphia.

Innocenti, A. ve A. Nicita (2009), Entrepreneur's and Worker's Incentives to Virtual Strike: An Experiment, The Economics and Law of the Entrepreneur.

Kutal, M. (1996), Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri, Friedrich Ebert Vakfı, "Küreselleşme Sürecinde ve Değişen Koşullarda Türk Sendikacılık Hareketi; Fırsatlar ve Riskler" konulu toplantıya sunulan tebliğ, İstanbul.

Kutal, M. (2013), Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları, V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Lall, S. (2002), The Employment Impact of Globalisation in Developing Countries, QEH Working Papers qehwps93, Queen Elizabeth House, University of Oxford.

Lee, MC. ve Han, MW. (2009), Knowledge Value Chain Model Implemented for Supply Chain Management Performance, Fifth International Joint Conference on INC, IMS and IDC, Seul, Korea.

Macdonald, D. (1997), Industrial Relations and Globalisation: Challenges for Employers and Their Organisations, Paper Presented at the ILO Workshop on Employers' Organisations in Asia-Pacific in the Twenty-First Century, Turin, Italy.

Memurin Kanunu (1926), T. C. Resmi Gazete, 336, 31 Mart 1926.

Örs, F. (2012), Küreselleşme Sürecinde Emek Mücadelesinde Değişen Koşullar: Yeni Örgütlenme ve İletişim Olanakları, 3. Uluslararası İşçi ve İletişim Konferansı Bildirileri, Ankara.

Rama, M. (2003), Globalization and Workers in Developing Countries, Policy Research Working Paper: 2958, The World Bank Development Research Group.

Şenkal, A. (2003), Sendikasız Endüstri İlişkileri (Dünyada ve Türkiye'de), *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tapia, A. ve B. Blodgett (2010), Building Policy that Crosses Virtual Borders: A Case Study of A Virtual Labor Strike with Real World Ramifications, In Telecommunications Policy Research Conference (TPRC), Washington, D.C.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1961), T. C. Resmi Gazete, 10816, 27 Mayıs 1961.

Ward, S. ve W. Lusoli (2002), "Dinasaurs in Cyberspace? British Trade Unions and the Internet", Political Studies Association Annual Conference, Aberdeen University, Scotland.

We are Social & Hootsuite, (2018), Digital in 2018 in Western Asia, Essential Insights Into Internet, Social Media, Mobile, and Ecommerce Use Across the Region.

İnternet Kaynakları

Çalık, D. ve Ö. P. Çınar (2009), Geçmişten Günümüze Bilgi Yaklaşımları Bilgi Toplumu ve İnternet, XIV. Türkiye'de İnternet Konferansı, 12-13 Aralık 2009, Bilgi Üniversitesi, İstanbul: http://inet-tr.org.tr/inetconf14/bildiri/72.pdf, Erişim Tarihi: 14 Kasım 2018.

Darlington, R. (2000), The Creation of The E-Union: The Use of ICT by British Unions, http://www.rogerdarlington.co.uk/E-union.html#Happen (Erişim Tarihi: 24 Ocak 2019).

Davis, M. (2008), Semantic Wave 2008 Report: Industry Roadmap to Web 3.0 and Multibillion Dollar Market Opportunities, 26 Mart 2018'de www.eurolibnet.eu adresinden alınmıştır.

Elçin, A. B. (2012) Küreselleşmenin Tarihçesi, http://www.meritymm.com/wp-content/uploads/2013/05/kuresellesme.pdf, Erişim Tarihi: 12 Kasım 2018.

http://haksen.org.tr/?page_id=3552 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

http://ibmslprotest.blogspot.com/ (Erişim Tarihi: 16 Şubat 2019)

http://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011/ (Erişim Tarihi: 12 Ocak 2019)

http://stats.oecd.org (Erişim Tarihi: 18 Aralık 2018)

http://www.bask.org.tr/ozel-yonetim-kurulu (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

http://www.birlesikkamuis.org.tr/blog/detay/Mehmet-BALIK (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

http://www.calisansen.org/2-teskilat-yusuf%20ozdemir.html (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

http://www.kesk.org.tr/tarihcemiz_kesk/ (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

http://www.memursen.org.tr/yonetim-kurulu (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

http://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals.html (Erişim Tarihi: 20 Aralık 2018)

https://twitter.com/BirlesikKamu_is (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

https://twitter.com/calisansen (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

https://twitter.com/haksen_basin (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

https://twitter.com/Kamu_Sen (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

https://twitter.com/KESK1995 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

https://twitter.com/MemurSenKonf (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

https://twitter.com/zengin1958 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

https://www.classmates.com/ (Erişim Tarihi: 8 Şubat 2019)

https://www.ibm.com/ibm/us/en/ (Erişim Tarihi: 12 Ocak 2019)

https://www.kamusen.org.tr/tks-yonetim/2 (Erişim Tarihi: 1 Mayıs 2019)

https://www.lindenlab.com (Erişim Tarihi: 8 Şubat 2019)

https://www.nwu.org (Erişim Tarihi: 8 Şubat 2019)

ITUC-International Trade Union Confederation (2018), List Of Affiliated Organisations: https://www.ituc-csi.org/aboud-Us?lang=en, Erişim Tarihi: 09 Kasım 2018.

Mayfield, A. (2008), What is Social Media?, iCrossing, https://www.icrossing.com/uk/sites/default/files_uk/insight_pdf_files/What%20is%20Social%20Media_iCrossing_ebook.pdf (Erişim Tarihi: 5 Şubat 2019).

Oxford Dictionary (2018), Knowledge: Definition of Knowledge in Oxford Dictionary, http://en.oxforddictionaries.com/definition/knowledge, Erişim Tarihi: 04 Ekim 2018

Pesen, M. (2017), 'Sosyal Medyanın Arap Baharı'ndaki Rolünün Bilimsel Kanıtı', Erişim Adresi: http://www.esiber.com/sosyal-medya/sosyal-medyanin-arap-baharindaki-rolunun-bilimsel-kaniti/, Erişim Tarihi: 24 Nisan 2019.

Tokol, A. (2000), Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, c.2, s.1, https://www.isguc.org/?p=article&id=80&cilt=2&sayi=1&yil=2000, Erişim Tarihi: 30 Kasım 2018

Tulin, K. (2009), 'Moldova'da Teknolojik Devrim', Erişim Adresi: https://www.ntv.com.tr/dunya/moldovada-teknolojik-devrim,hjYfn-9CFU2C3IQ0m-0AYg, Erişim Tarihi: 24 Nisan 2019.

Türk Dil Kurumu (TDK), Resmi İnternet Sitesi: www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 04 Ekim 2018 – 17 Mayıs 2019.

Ünlü, A. (2018), '2018 yılında kamuda çalışan personel sayıları açıklandı', Yeni Şafak, Erişim Adresi: https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmetunlu/2018-yilinda-kamuda-calisan-personel-sayilari-aciklandi-2045087, Erişim Tarihi: 23 Nisan 2019.

EKLER

EK 1. Türkiye'de Web Sitesine Sahip Sendikalar

KONFEDERASYON	SENDİKA	WEB SİTESİ
İŞÇİ SENDİKALARI		
BAĞIMSIZ	AVUKATLAR SENDİKASI (Avukatlar Sendikası)	http://www.avukatlarsendikasi.org/
BAĞIMSIZ	BAĞIMSIZ GÜV. SEN (Bağımsız Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası)	http://www.bagimsizguvenliksen.com
BAĞIMSIZ	BAĞIMSIZ MADEN-İŞ (Bağımsız Maden İşçileri Sendikası)	http://www.bagimsizmaden.org
BAĞIMSIZ	BAMİS (Bağımsız Metal İşçileri Sendikası)	https://www.bamissendika.org/
BAĞIMSIZ	BANKSİS (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	http://www.banksis.org.tr
BAĞIMSIZ	BANK-Sİ-SEN (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	http://www.banksisen.org.tr/
BAĞIMSIZ	BATİS (Bağımsız Tekstil İşçileri Sendikası)	https://www.batissendika.org/
BAĞIMSIZ	BİL-İŞ (Bilgi İşlem İşçileri Sendikası)	http://www.bilis.org.tr
BAĞIMSIZ	ÇESEN (Çelik Yapı İşçileri Sendikası)	http://www.cesen.org/
BAĞIMSIZ	DEV TEKSTİL (Devrimci Tekstil İşçileri Sendikası)	http://www.devtekstil.org/
BAĞIMSIZ	DGD-SEN (Depo, Liman, Tersane ve Deniz İşçileri Sendikası)	http://www.dgd-sen.org
BAĞIMSIZ	DLT (Deniz Liman ve Tersane Çalışanları Sendikası)	http://gkn-80.wixsite.com/dltsen
BAĞIMSIZ	HAVA-SEN (Havayolu Çalışanları Sendikası)	https://www.havasen.org.tr
BAĞIMSIZ	İMECE EV İŞÇ. SEND. (İmece Ev İşçileri Sendikası)	https://www.imeceeviscilerisendikasi.org
BAĞIMSIZ	İNŞAAT-İŞ (İnşaat İşçileri Sendikası)	http://www.insaatis.org
BAĞIMSIZ	KAMU-İŞÇİ SEN (Kamu İşçileri Sendikası)	http://www.kamuiscisen.org.tr
BAĞIMSIZ	KONUT-İŞ (Tüm Belediye ve Konut İşçileri Sendikası)	http://www.konutissendikasi.com.tr/
BAĞIMSIZ	KONUT-SEN (Konut Görevlileri Sendikası)	http://www.konutsen.com/
BAĞIMSIZ	MALİ MÜŞAVİRSEN (Muhasebeciler, Mali Müşavirler ve Bağımsız Denetçiler Sendikası)	https://malimusavirsen.org.tr/
BAĞIMSIZ	MÜZİK-SEN (Müzik ve Sahne Sanatçıları Sendikası)	http://www.muziksen.org.tr/
BAĞIMSIZ	OYUNCULAR SENDİKASI (Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası)	http://www.turkiyeburois.org.tr/
BAĞIMSIZ	ÖZ KAĞIT-İŞ SENDİKASI (Öz Kağıt-İş Sendikası)	http://www.ozkagitis.org.tr
BAĞIMSIZ	SİNEMA-TV SENDİKASI (Sinema, Reklam, Dizi ve Tv Programı Çalışanları Sendikası)	https://www.sinematvsendikasi.org/
BAĞIMSIZ	T. BÜRO-İŞ (Türkiye Kooperatif, Büro, Ticaret, Eğitim, Güzel Sanatlar ve Yardımcı İşçileri Sendikası)	http://www.turkiyeburois.org.tr/
BAĞIMSIZ	TEK METAL-İŞ (Demir Çelik Metal ve Oto Sanayi İşçileri Sendikası)	http://www.tekmetalis.org/
BAĞIMSIZ	TÜM EMEK-SEN (Turizm Otel Spor Emekçileri Sendikası)	https://www.tumemeksen.wordpress.com
BAĞIMSIZ	TYS (Türkiye Yazarlar Sendikası)	http://www.turkiyeyazarlarsendikasi.org/
BAĞIMSIZ	YENİ BES-İŞ (Baraj Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası)	http://www.bes-is.org.tr/
BAĞIMSIZ	YENİ YOL-İŞ (Yeni Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası)	http://www.yeniyolis.org

DİSK	BANK-SEN (Devrimci Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası)	http://www.banksen.org.tr
DİSK	BASIN-İŞ (Türkiye Basın Yayın Matbaa Çalışanları Sendikası)	http://www.diskbasinis.org
DİSK	BİR.TAR.OR.İŞ SND. (Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık İşçileri Sendikası)	http://www.btosen.org.tr/
DİSK	BİRLEŞİK METAL-İŞ (Birleşik Metal İşçileri Sendikası)	http://www.birlesikmetalis.org/
DİSK	CAM KERAMİK-İŞ (Türkiye Porselen, Çimento, Cam, Tuğla ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası)	http://www.disk-camkeramikis.org/
DİSK	DEV SAĞLIK-İŞ (Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası)	http://www.devsaglikis.org.tr/
DİSK	DEV YAPI-İŞ (Devrimci Yapı, İnşaat ve Yol İşçileri Sendikası)	http://www.devyapi-is.org/
DİSK	DEV. MADEN-SEN (Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası)	http://www.devmadensen.org.tr/
DİSK	DEV. TURİZM-İŞ (Devrimci Turizm İşçileri Sendikası)	http://www.devturizmis.org.tr/
DİSK	GENEL-İŞ (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası)	http://www.genel-is.org.tr/
DİSK	GIDA-İŞ (Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.gidais.com/
DİSK	LASTİK-İŞ (Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.lastik-is.org.tr/
DİSK	NAKLİYAT-İŞ (Türkiye Devrimci Kara, Hava Demiryolu Taşımacılığı İşçileri Sendikası)	http://www.nakliyatis.org
DİSK	SİNE-SEN (Türkiye Sinema Emekçileri Sendikası)	http://www.sinesen.org
DİSK	SOSYAL-İŞ (Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası)	http://www.sosyal-is.org.tr/
DİSK	TEKSTİL (Tekstil İşçileri Sendikası)	https://www.disktekstil.org
HAK-İŞ	ÇELİK-İŞ (Demir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası)	http://www.ozcelikis.org/
HAK-İŞ	ENERJİ İŞ (Enerji İşçileri Sendikası)	http://www.enerjiis.org.tr/
HAK-İŞ	HİZMET-İŞ (Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası)	http://www.hizmet-is.org.tr
HAK-İŞ	LİMAN-İŞ (Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası)	http://www.limanis.org.tr
HAK-İŞ	MEDYA-İŞ (Medya İşçileri Sendikası)	http://www.medyais.org/
HAK-İŞ	OLEYİS (Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası)	http://www.oleyis.org.tr/
HAK-İŞ	ÖZ AĞAÇ-İŞ (Ağaç, Sunta, Mobilya ve Kağıt Sanayi İşçileri Sendikası)	http://www.ozagacis.org.tr/
HAK-İŞ	ÖZ BÜRO-İŞ (Öz Büro, Eğitim, Güzel Sanatlar, Ticaret ve Kooperatif İşçileri Sendikası)	https://www.ozburois.org/tr/
HAK-İŞ	ÖZ FİNANS-İŞ (Öz Banka, Finans ve Sigorta Çalışanları Sendikası)	http://www.ozfinansis.org.tr/
HAK-İŞ	ÖZ GIDA-İŞ (Öz Tütün, Müskirat, Gıda Sanayii ve Yardımcı İşçileri Sendikası)	https://www.ozgidais.org.tr/
HAK-İŞ	ÖZ GÜVEN-SEN (Özel Güvenlik ve Koruma İşçileri Sendikası)	http://www.ozguvensen.org/
HAK-İŞ	ÖZ İLETİŞİM-İŞ (İletişim İşçileri Sendikası)	http://www.oziletisimis.org.tr/
HAK-İŞ	ÖZ İNŞAAT-İŞ (Öz İnşaat İşçileri Sendikası)	http://www.ozinsaatis.org/
HAK-İŞ	ÖZ İPLİK-İŞ (Tüm Dokuma, iplik, Trikotaj, Hazır Giyim, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Sendikası)	http://www.oziplikis.org.tr/tr/
HAK-İŞ	ÖZ MADEN-İŞ (Öz Maden iş Maden İşçileri Sendikası)	http://www.ozmadenis.org/

HAK-İŞ	ÖZ ORMAN-İŞ (Öz Ormancılık ve Tarım, Avcılık ve Balıkçılık İşçileri Sendikası)	http://www.ozorman-is.org.tr/
HAK-İŞ	ÖZ PETROL-İŞ SEN. (Öz Petrol-İş Sendikası)	http://www.ozpetrolis.org.tr/
HAK-İŞ	ÖZ SAĞLIK-İŞ (Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası)	http://www.ozsaglikis.org/
HAK-İŞ	ÖZ TAŞIMA İŞ SEN (Öz Hava, Kara ve Demiryolu Taşıma İş Sendikası)	http://www.oztasimais.org.tr/
HAK-İŞ	ÖZ TOPRAK-İŞ (Toprak, Çimento, Seramik ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası)	http://oztoprakis.org/
HAK-İŞ	ÖZ-İŞ (Öz Savunma ve Güvenlik İşçileri Sendikası)	http://www.ozissendikasi.org
TÜM-İŞ	AĞAÇ-İŞ (Türkiye Ağaç ve Kağıt Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.agac-is.org/
TÜM-İŞ	BASIN-İŞ (Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik, Grafik-Tasarım, Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası)	http://www.basin-is.org.tr/
TÜM-İŞ	BASİSEN (Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası)	http://www.basisen.org.tr/
TÜM-İŞ	BASS (Banka Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası)	http://bass-sen.org.tr/
TÜM-İŞ	BELEDİYE-İŞ (Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler işçileri Sendikası)	http://www.belediyeis.org.tr/
TÜM-İŞ	DEMİRYOL-İŞ (Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası)	http://www.demiryolis.org.tr/
TÜM-İŞ	DERİTEKS SENDİKASI (Deri, Dokuma ve Tekstilden Yapılan Her Türlü Giyim Eşyası İşleme Yerleri İşçileri Sendikası)	http://www.deriteks.org.tr/
TÜM-İŞ	GENEL MADEN-İŞ (Türkiye Genel Maden İşçileri Sendikası)	http://www.genelmadenis.org.tr/
TÜRK-İŞ	GÜVENLİK-İŞ (Güvenlik ve Savunma İşçileri Sendikası)	http://www.guvenlikis.org.tr/
TÜRK-İŞ	HAVA-İŞ (Türkiye Sivil Havacılık Sendikası)	http://www.havais.org.tr/
TÜRK-İŞ	KOOP-İŞ (Türkiye Kooperatif ve Büro işçileri Sendikası)	http://www.koopis.org.tr/
TÜRK-İŞ	KRİSTAL-İŞ (Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.kristalis.org.tr/
TÜRK-İŞ	PETROL-İŞ (Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası)	https://www.petrol-is.org.tr/
TÜRK-İŞ	SELÜLOZ-İŞ (Türkiye Selüloz, Kağıt, Ağaç ve Mamulleri İşçileri Sendikası)	http://www.selulozis.org.tr
TÜRK-İŞ	ŞEKER-İŞ (Türkiye Gıda ve Şeker Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.sekeris.org.tr/
TÜRK-İŞ	T. ORMAN-İŞ (Türkiye Orman İşçileri Sendikası)	http://www.ormanis.org.tr
TÜRK-İŞ	T. SAĞLIK-İŞ (Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası)	http://www.saglikis.org.tr/
TÜRK-İŞ	TARIM-İŞ (Türkiye Orman, Topraksu, Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.tarimis.org.tr/
TÜRK-İŞ	TEK GIDA-İŞ (Türkiye Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikası)	http://www.tekgida.org.tr/
TÜRK-İŞ	TEKSİF (Türkiye Tekstil, Örme, Giyim ve Deri Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.teksif.org.tr/
TÜRK-İŞ	TES-İŞ (Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası)	http://www.tes-is.org.tr/
TÜRK-İŞ	TEZ-KOOP-İŞ (Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası)	http://www.tezkoopis.org/
TÜRK-İŞ	TGS (Türkiye Gazeteciler Sendikası)	https://www.tgs.org.tr
TÜRK-İŞ	TOLEYİS (Türkiye Otel, Lokanta, Dinlenme Yerleri İşçileri Sendikası)	http://www.toleyis.org.tr/
TÜRK-İŞ	TÜMTİS (Tüm Taşıma İşçileri Sendikası)	http://www.tumtis.org/
TÜRK-İŞ	TÜRK DENİZ-İŞ (Türkiye Denizciler Sendikası)	http://www.tds.org.tr

TÜRK-İŞ	TÜRK HARB-İŞ (Türkiye Harb Sanayii, Savunma ve Güvenlik Çalışanları Sendikası)	http://www.harb-is.org.tr
TÜRK-İŞ	TÜRK MADEN-İŞ (Türkiye Maden İşçileri Sendikası)	http://www.madenis.org.tr/
TÜRK-İŞ	TÜRK METAL (Türkiye Metal, Çelik, Mühimat, Makine, Metalden Mamül Eşya, Oto Montaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası)	http://www.turkmetal.org.tr/
TÜRK-İŞ	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ (Türkiye Çimento, Seramik, Toprak ve Cam Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.cimse-is.org.tr/
TÜRK-İŞ	TÜRKİYE DOK GEMİ-İŞ (Türkiye Liman, Dok ve Gemi Sanayii İşçileri Sendikası)	http://www.dokgemiissendikasi.com
TÜRK-İŞ	TÜRKİYE HABER-İŞ (T. Telekomünikasyon, Posta, Telgraf, Telefon, İletişim, Bilişim, Çağrı Merkezi, Radyo, Televizyon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası)	http://www.haberis.org.tr/
TÜRK-İŞ	YOL-İŞ (Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası)	http://www.yol-is.org.tr/
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKASI		
ANADOLU-SEN	ANADOLU EKSEN (Anadolu Eğitim Kurumları Çalışanları Sendikası)	http://www.anadolueksen.org/
ANADOLU-SEN	ANADOLU EKSEN BÜRO-SEN {Anadolu Eksen Adalet ve Büro Çalışanları Sendikası)	http://www.anadoluburosen.org/
ANADOLU-SEN	ANADOLU TAPU-SEN (Anadolu Tapu ve Kadastro-İmar İnşaat Yol Çalışanları Sendikası)	http://www.anadolutapusen.org/
ANADOLU-SEN	EKSEN DİYANET VAKIF-SEN (EKSEN Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası)	http://www.eksendiyanetvakifsen.org/
BAĞIMSIZ	ADALET BÜRO-SEN (Türkiye 1 Nolu Hizmetleri Kolu Çalışanları Sendikası)	http://www.adaletburosen.org.tr
BAĞIMSIZ	AFAD-SEN (Afad Çalışanları Sendikası)	http://www.afadsen.org
BAĞIMSIZ	AHESEN (Aile Hekimliği Çalışanları Sendikası)	http://www.ahesen.org.tr/
BAĞIMSIZ	ANADOLU DİYANET SEN (Anadolu Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası	https://www.anadoludiyanetsen.org.tr/
BAĞIMSIZ	ASİM-SEN (Askeri işyerlerinde Görevli Kamu Çalışanları Sendikası)	https://www.asimsen.org.tr/
BAĞIMSIZ	ATAŞEN (Ata Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	http://www.atasen.org.tr/
BAĞIMSIZ	AVRASYA DİYANET VAKIF-SEN (Avrasya Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	https://www.avrasyadiyanetvakifsen.org.tr
BAĞIMSIZ	BEYAZ-SEN (Beyaz Önlük Sağlık ve Sosyal Hizmet Sendikası)	http://www.beyazsen.org/
BAĞIMSIZ	BİLGEÇ (Bilineli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası)	http://www.bilgec.org.tr
BAĞIMSIZ	BİRDEM-SEN (Birleşik Devlet Memurları Sendikası)	http://www.birdemsen.org/
BAĞIMSIZ	BİRLİK VE DAYANIŞMA SENDİKASI (Birim Basamak Sağlık Çalışanları Birlik Ve Dayanışma Sendikası)	http://www.bdsendika.org.tr/
BAĞIMSIZ	ÇALIŞAN ENERJİ-SEN (Enerji, Sanayi ve Maden Çalışanları Sendikası	http://www.calisanenerjisen.com/
BAĞIMSIZ	DES (Demokrat Eğitimciler Sendikası)	http://www.des.org.tr/
BAĞIMSIZ	DİN GÖNÜLLÜLERİ-SEN (Tüm Din Gönüllüleri Sendikası)	http://www.dingonulluleri.com.tr
BAĞIMSIZ	DİN-BÜRO-SEN (Diyanet ön ve Büro Görevlileri Sendikası)	http://www.dinburosen.org.tr/
BAĞIMSIZ	DİYANET HAK-SEN (Diyanet ve Vakıf Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.diyanethaksen.org/
BAĞIMSIZ	EĞİT-BİL SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	http://www.egitbilsen.org/

BAĞIMSIZ	EĞİTİM İLKE-SEN (İlkeli Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası)	http://www.egitimilkesen.org
BAĞIMSIZ	EĞİTİM SÖZ-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası)	http://www.egitimsozsen.org/
BAĞIMSIZ	EKSEN BÜRO BİRSEN (Eksen Büro Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.eksenburobirsen.org
BAĞIMSIZ	EKSEN EĞİTİM-SEN (Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası)	http://www.eksenegitim.org/
BAĞIMSIZ	EKSEN SAĞLIK BİR-SEN (Eksen Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.eksensaglikbirsen.org/
BAĞIMSIZ	e-NÜFUS SEN (e-Nüfus Sendikası)	http://www.e-nufussen.org/
BAĞIMSIZ	ESİM-SEN (Emniyet Sivil Memurları Sendikası)	https://www.esimsen.org.tr
BAĞIMSIZ	HAK-BİR-SEN (Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası)	http://www.hakbirsen.org.tr
BAĞIMSIZ	İDEAL EĞİTİM-SEN (İdealist Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	http://www.idealegitimsen.org/
BAĞIMSIZ	KAMU SAĞLIK-SEN (Kamu ve Üniversite Hastaneleri Sağlık Hizmetleri Sınıfı ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	http://www.kamusaglik-sen.org/
BAĞIMSIZ	KATILIM BÜRO-SEN (Katılımcı Büro Çalışanları Sendikası)	http://www.katilimburosen.org.tr/
BAĞIMSIZ	KESS (Kamu Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası)	http://www.kess.org.tr/
BAĞIMSIZ	MALİYE-SEN (Maliye Çalışanları Sendikası)	http://www.maliyesen.org.tr/
BAĞIMSIZ	MERKEZ BÜRO-SEN (Merkez Büro Çalışanları Sendikası)	http://www.merkezburosen.org.tr/
BAĞIMSIZ	MERKEZ SAĞLIK-SEN (Merkez Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	https://merkezsagliksen.wordpress.com/
BAĞIMSIZ	METESEN (Mesleki ve Teknik Eğitim öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.metesen.org/
BAĞIMSIZ	OSMANLI EĞİTİM-SEN (Osmanlı Eğitim Çalışanları Sendikası)	http://www.osmanliegitimsen.org/
BAĞIMSIZ	ÖĞESEN (öğretim Elemanları Sendikası)	http://www.ogesen.org/
BAĞIMSIZ	ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	http://www.ozguregitimsen.org.tr/
BAĞIMSIZ	SAĞLIK ORDUSU-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Ordusu Sendikası)	http://www.saglikordususen.org.tr/
BAĞIMSIZ	SAĞLIK-İLKE-SEN (İlkeli Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Dayanışma Sendikası)	http://www.saglikilkesen.org
BAĞIMSIZ	SAĞLIK-SÖZ-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet kolu Çalışanlarının Sözü Sendikası)	http://www.sagliksozsen.org.tr/
BAĞIMSIZ	SAHİM-SEN (Sağlık Hizmetleri Sendikası)	http://www.sahimsen.org/
BAĞIMSIZ	SAVDES-SEN (Savunma ve Güvenlik Destek Hizmetleri Sendikası)	http://www.savdessen.org.tr/
BAĞIMSIZ	SAV-SEN (Savunma Hizmetleri Sendikası)	http://www.savsen.org
BAĞIMSIZ	SAY-SEN (Eğitim ve Saymanlık Çalışanları Sendikası)	http://www.saysen.org/
BAĞIMSIZ	SİME-SEN (Sivil Memurlar Sendikası)	http://www.simesen.org.tr/
BAĞIMSIZ	SİPER-SEN (Emniyet Teşkilatı Sivil Personel Sendikası)	http://www.sipersen.org.tr/
BAĞIMSIZ	SÖZ-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sözü Sendikası)	http://www.sozsen.org.tr
BAĞIMSIZ	ŞEHİT GAZİ-SEN (Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları ile Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası)	https://www.sehitgazisendikasi.org.tr/
BAĞIMSIZ	TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası)	http://www.tec-sen.org/
BAĞIMSIZ	TEG-SEN (Tüm Eğitim Gönüllüleri Sendikası)	http://www.teg-sen.org.tr/

BAĞIMSIZ	TEM-SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	http://www.temsen.org.tr/
BAĞIMSIZ	TÖS (Tüm Öğretmenler Sendikası)	https://www.tosmerkez.org.tr/
BAĞIMSIZ	TÜM DİYANET-SEN (Tüm Diyanet Vakıf Görevlileri Sendikası)	http://www.tumdiyanetsen.org.tr
BAĞIMSIZ	TÜM EĞİTİM BİR-SEN (Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası)	http://www.tumegitimbirsen.org.tr/
BAĞIMSIZ	TÜM EĞİTİM-SEN (Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	http://www.tumegitimsen.org/
BAĞIMSIZ	TÜM SAĞLIK-SEN (Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	www.tumsagliksen.org.tr
BAĞIMSIZ	TÜM ÜNİ-SEN (Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası)	http://www.tümünisen.org.tr
BAĞIMSIZ	ULAŞIM HAVACILIK-SEN (Ulaştırma ve Havacılık Kamu Personelleri Sendikası)	http://www.ulasimhavaciliksen.org.tr/
BAĞIMSIZ	ÜNİ-PER-SEN (Üniversite İdari Personel Sendikası)	https://www.unipersen.org.tr/
BAĞIMSIZ	VEFA-SEN (Vefa Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası)	http://www.vefasen.org/
BAĞIMSIZ	YARGIÇLAR SENDİKASI (Yargıçlar Sendikası)	http://www.yargiclarsendikasi.org/
BAĞIMSIZ	YENİ-SEN (Yeni Nesil Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	http://www.yenisen.org/
BAĞIMSIZ	YURT EĞİTİM-SEN (Yurt Eğitim Çalışanları Sendikası)	http://www.yurtegitimsen.org
BAĞIMSIZ	YURT-AY BÜRO-SEN (Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar ve Büro Çalışanları Sendikası)	http://www.yurtburosen.org/
BAĞIMSIZ	YURT-AY SAĞLIK-SEN (Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar ve Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	http://www.yurtsagliksen.org/
BASK	ANADOLU EĞİTİM-SENDİKASİ (Anadolu Eğitim öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	http://www.aes.org.tr/
BASK	AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.and-sen.org/
BASK	BAĞIMSIZ BÜRO-SEN (Bağımsız Büro Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.bagimsizburosen.org.tr/
BASK	BAĞIMSIZ DİYANET-SEN (Bağımsız Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası)	http://www.bdvs.org.tr/
BASK	BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN (Bağımsız Eğitim, öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.bagimsizegitimsen.org.tr
BASK	BAĞIMSIZ HABER-SEN (Bağımsız Haberleşme ve Basın Yayın Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.bagimsizhabersen.org.tr
BASK	BAĞIMSIZ SAĞLIK-SEN (Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.bagimsizsaglik-sen.org.tr/
BASK	BAĞIMSIZ YAPI İMAR-SEN (Bağımsız Yapı *ve* İmar Çalışanları Sendikası)	http://www.bagimsizyapiimarsen.org.tr/
BASK	BEÇ-SEN (Bağımsız Eğitim. Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.becsen.org.tr/
BASK	BUSEN (Bağımsız Ulaştırma Çalışanları Sendikası)	http://www.busen.org.tr
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)	http://www.egitimis.org.tr/
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	GENEL SAĞLIK-İŞ (Genel Sağlık *ve* Sosyal ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	http://www.genelsaglikis.org.tr/
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	KÜLTÜR SANAT-İŞ (Kültür Sanat İşgörenleri Sendikası)	http://www.kultursanatis.org
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	TAPU ÇEVRE YOL-İŞ (Afad, Çevre Şehircilik Tapu Kadastro ve Yol İş Kolu Emekçileri Sendikası)	http://www.tapucevreyolis.org.tr

BİRLEŞİK KAMU-İŞ	TARIM ORMAN-İŞ (Tarım Orman Hayvancılık ve Çevre Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası)	https://www.tarimorman-is.org/
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	TÜM YEREL-SEN (Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası)	http://www.tumyerelsen.org/
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	BÜRO-İŞ (Büro Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	http://www.burois.org.tr/
ÇALIŞAN SEN	ANADOLU SAĞLIK-SEN (Anadolu Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	http://www.anadolusagliksen.org.tr/
ÇALIŞAN SEN	BEL BİR SEN (Demokratik Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası)	https://turkiyebelbirsen.wordpress.com
ÇALIŞAN SEN	DEM-TOÇ-SEN (Demokratik Tarım Orman ve Çevre Çalışanları Sendikası)	http://www.demtocsen.org.tr/
ÇALIŞAN SEN	DİN-BİR-SEN (Özerk Diyanet Vakıf Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.dinbirsen.org.tr/
ÇALIŞAN SEN	DİYANET BİR-SEN (Diyanet ve Vakıf Çalışanları Birliği Sendikası)	www.diyanetbirsen.org
ÇALIŞAN SEN	OFİS BİR-SEN (Türkiye Ofis Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.ofissen.org.tr/
HAKSEN	AFAD HAK-SEN (Afad Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.afadhaksen.org.tr/
HAKSEN	BÜRO HAK-SEN (Büro Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.burohaksen.org.tr/
HAKSEN	EĞİTİM HAK-SEN (Eğitim öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.egitimhaksen.org.tr/
HAKSEN	ENERJİ-HAK-SEN (Enerji, Sanayi ve Madencilik Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.enerjihaksen.org.tr/
HAKSEN	HABER HAK-SEN (Basın Yayın, İletişim ve Posta Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.haberhaksen.org.tr
HAKSEN	İMAR HAK-SEN (İmar Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.imarhaksen.org.tr/
HAKSEN	KÜLTÜR HAK-SEN (Kültür, Sanat ve Turizm Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.kulturhaksen.org.tr/
HAKSEN	SAĞLIK HAK-SEN (Sağlık vb. Sosyal Hizmet Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.saglikhaksen.org.tr/
HAKSEN	TOÇ HAK-SEN (Tarım Orman ve Çevre Hak Sendikası)	http://www.tochaksen.org.tr/
HAKSEN	UDEM HAK-SEN (Ulaştırma ve Demiryolu Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.udemhaksen.org.tr/
HAKSEN	YEREL HAK-SEN (Yerel Yönetim Çalışanları Hak Sendikası)	http://www.yerelhaksen.org.tr/
KESK	BES (Büro Emekçileri Sendikası)	http://www.bes.org.tr/
KESK	BTS (Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası)	http://www.bts.org.tr
KESK	EĞİTİM-SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)	http://www.egitimsen.org.tr
KESK	ESM (Enerji, Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası)	http://www.esm.org.tr/
KESK	HABER-SEN (Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası)	http://www.habersen.org.tr/
KESK	KÜLTÜR SANAT-SEN (Kültür- ve Sanat Emekçileri Sendikası)	http://www.kultursanatsen.org/
KESK	SES (Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası)	https://ses.org.tr
KESK	TARIM ORKAM SEN (Tarım ve Ormancılık Hizmet Kolu Kamu Emekçileri Sendikası)	http://www.tarimorkamsen.org/
KESK	TÜM BEL-SEN (Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası)	http://www.tumbelsen.org.tr
KESK	YAPI-YOL-SEN (Yol, Yapı, Altyapı, Bayındırlık ve Tapu Kadastro Kamu Emekçileri Sendikası)	http://www.yapiyolsen.org/

Memur-Sen	BAYINDIR MEMUR-SEN (Bayındır, Çevre, İnşaat, Yol, Afad, Tapu ve Kadastro Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.bms.org.tr/
Memur-Sen	BEM-BİR-SEN (Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.bembirsen.org.tr/
Memur-Sen	BİRLİK HABER-SEN (Birlik Haberleşme ve İletişim Çalışanları Sendikası)	http://www.birlikhabersen.org.tr/
Memur-Sen	BÜRO MEMUR-SEN (Büro Memurları Sendikası)	http://www.buromemursen.org.tr/
Memur-Sen	DİYANET-SEN (Türkiye Diyanet ve Vakıf Görevlileri Sendikası)	http://www.diyanetsen.org.tr/
Memur-Sen	EĞİTİM-BİR-SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	http://www.ebs.org.tr/
Memur-Sen	ENERJİ BİR-SEN (Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.enerjibirsen.org.tr/
Memur-Sen	KÜLTÜR MEMUR-SEN (Kültür Turizm ve Sanat Çalışanları Sendikası)	http://www.kulturmemursen.org.tr/
Memur-Sen	SAĞLIK-SEN (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	http://www.sagliksen.org.tr/
Memur-Sen	TOÇ BİR-SEN (Tarım-Orman Çalışanları Birliği Sendikası)	https://www.tocbirsen.org.tr/
Memur-Sen	ULAŞTIRMA MEMUR-SEN (Ulaştırma Çalışanları Memur Sendikası)	http://www.ulastirmamemursen.org.tr/
Tüm Memur-Sen	BİRLİK EĞİTİM-SEN (Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Birliği Sendikası)	http://www.birlikegitimsen.org.tr/
Tüm Memur-Sen	DEMOKRATİK SAĞLIK-SEN (Demokratik Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası)	http://www.demokratiksagliksen.org.tr/
Tüm Memur-Sen	DİVA-SEN (Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu, Diyanet ve Vakıf Çalışanları Sendikası)	http://www.divasen.org.tr
Tüm Memur-Sen	TÜM BÜRO-SEN (Tüm Büro Çalışanları Sendikası)	http://www.tumburo-sen.org/
Tüm Memur-Sen	TÜM TOT-SEN (Tüm Tarım, Orman ve Toprak Mahsûlleri Çalışanları Sendikası)	http://www.tumtotsen.org/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK BÜRO-SEN (Türkiye Büro Çalışanları Sendikası)	http://www.turkburosen.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK DİYANET VAKIF-SEN (Türkiye Diyanet ve Vakıf Hizmetleri Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	https://www.turkdiyanetvakifsen.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK EĞİTİM-SEN (Türkiye Eğitim, öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	https://www.turkegitimsen.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK ENERJİ-SEN (Türkiye Enerji, Sanayi ve Madencilik, Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	http://www.turkenerjisen.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK HABER-SEN (Türkiye Haberleşme, Kağıt ve Basın-Yayın Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	http://www.turkhabersen.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK İMAR-SEN (Türkiye İmar ve İnşa Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.turkimarsen.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK KÜLTÜR SANAT-SEN (Türkiye Kültür ve Sanat Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.tkss.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK SAĞLIK-SEN (Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası)	https://www.turksagliksen.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK TARIM ORMAN-SEN (Türkiye Tarım, Orman ve Gıda Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	https://www.tos.org.tr/
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK ULAŞIM-SEN (Türkiye Ulaştırma Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.turkulasimsen.org
Türkiye Kamu-Sen	TÜRK YEREL HİZMET-SEN (Türkiye Yerel Yönetim Hizmetleri Kolu kamu Görevlileri Sendikası)	http://www.tyhs.org.tr/

İŞVEREN SENDİKALARI		
BAĞIMSIZ	Ekmek Sanayii İşverenleri Sendikası	http://www.ekmekissendikasi.org.tr/
BAĞIMSIZ	EMİS (Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası)	http://www.emis.org.tr
BAĞIMSIZ	ENİS (Enerji İşverenleri Sendikası)	https://www.enerjisendikasi.org/
BAĞIMSIZ	EPGİS (Enerji Petrol Gaz İkmal İstasyonları İşveren Sendikası)	http://www.epgis.org.tr/
BAĞIMSIZ	MALİ MÜŞAVİR İŞVEREN-SEN (Muhasebeciler, Mali Müşavirler ve Bağımsız Denetçiler İşveren Sendikası)	https://www.malimusavirsen.org.tr
BAĞIMSIZ	ÖGİS (Özel Güvenlik İşverenleri Sendikası)	http://www.ogis.org.tr
BAĞIMSIZ	SAİS (Sigorta Acenteleri İşveren Sendikası)	http://www.sais.com.tr
BAĞIMSIZ	SİES (Sigorta Eksperleri İşveren Sendikası)	http://www.seisturk.org.tr
BAĞIMSIZ	SÜRSEN (Sürücü Eğitimi İşverenleri Sendikası)	http://www.sursen.org/
BAĞIMSIZ	TABGİS (Türkiye Akaryakıt Bayileri Petrol ve Gaz Şirketleri İşveren Sendikası)	http://www.tabgis.org.tr
BAĞIMSIZ	TAİS (Türk Armatörleri İşverenler Sendikası)	http://www.tais.org.tr/
BAĞIMSIZ	TARİS (Tarım Hayvancılık ve Balıkçılık İşverenleri Sendikası)	http://www.tarimisverenlerisendikasi.org
BAĞIMSIZ	TEİS (Tüm Eczacı İşverenler Sendikası)	https://www.teis.org.tr/
BAĞIMSIZ	TESİS (Türkiye Ekmek Sanayii İşverenleri Sendikası)	turkiyeekmeksanayiisverenlersendikasi.org.tr/
BAĞIMSIZ	TİBİS (Ticaret ve Büro İşverenleri Sendikası)	http://www.tibis.org/
BAĞIMSIZ	TT-İŞVEREN (Toplu Taşıma İşverenleri Sendikası)	http://www.ttisveren.org.tr/
BAĞIMSIZ	TURSAS (Turizm ve Seyahat Acentaları İşverenleri Sendikası)	http://www.tursas.org.tr
BAĞIMSIZ	TUSİS (Tüm Ulaştırma ve Servis İşverenleri Sendikası)	http://www.tusis.org/
BAĞIMSIZ	TÜRK–İNŞA (Türkiye Resmi Sektör İnşaat Müteahhitleri İşveren Sendikası)	https://www.turkinsa.org.tr/
BAĞIMSIZ	TÜRKİYE ULAŞ-İŞ SENDİKASI (Türkiye Personel ve Öğrenci Taşıma Ulaşım Çalışanları Sendikası)	https://ulasissendikasi.tr.gg/
TİSK	ÇEİS (Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası)	http://www.ceis.org.tr/
TİSK	İEİS (İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası)	http://www.ieis.org.tr
TİSK	İNTES (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası)	http://www.intes.org.tr
TİSK	KAMU-İŞ (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası)	http://www.kamu-is.org.tr/
TİSK	KASİSEN (Türkiye Selüloz, Kağıt ve Ağaç Mamülleri Sanayii İşverenleri Sendikası)	http://www.kasisen.org/
TİSK	KİPLAS (Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası)	http://www.kiplas.org.tr/
TİSK	MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)	https://www.mess.org.tr
TİSK	MİKSEN (Mahalli İdareler Kamu İşverenleri Sendikası)	http://www.miksen.org.tr
TİSK	MİS (Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası)	http://www.missen.org.tr
TİSK	PÜİS (Petrol Ürünleri İşverenler Sendikası)	http://www.puis.org.tr/
TİSK	SEİS (Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası)	http://www.seis.org.tr/
TİSK	TTSİS (Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası)	http://www.tekstilisveren.org.tr/
TİSK	TÜDİS (Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası)	http://www.tudis.org.tr/

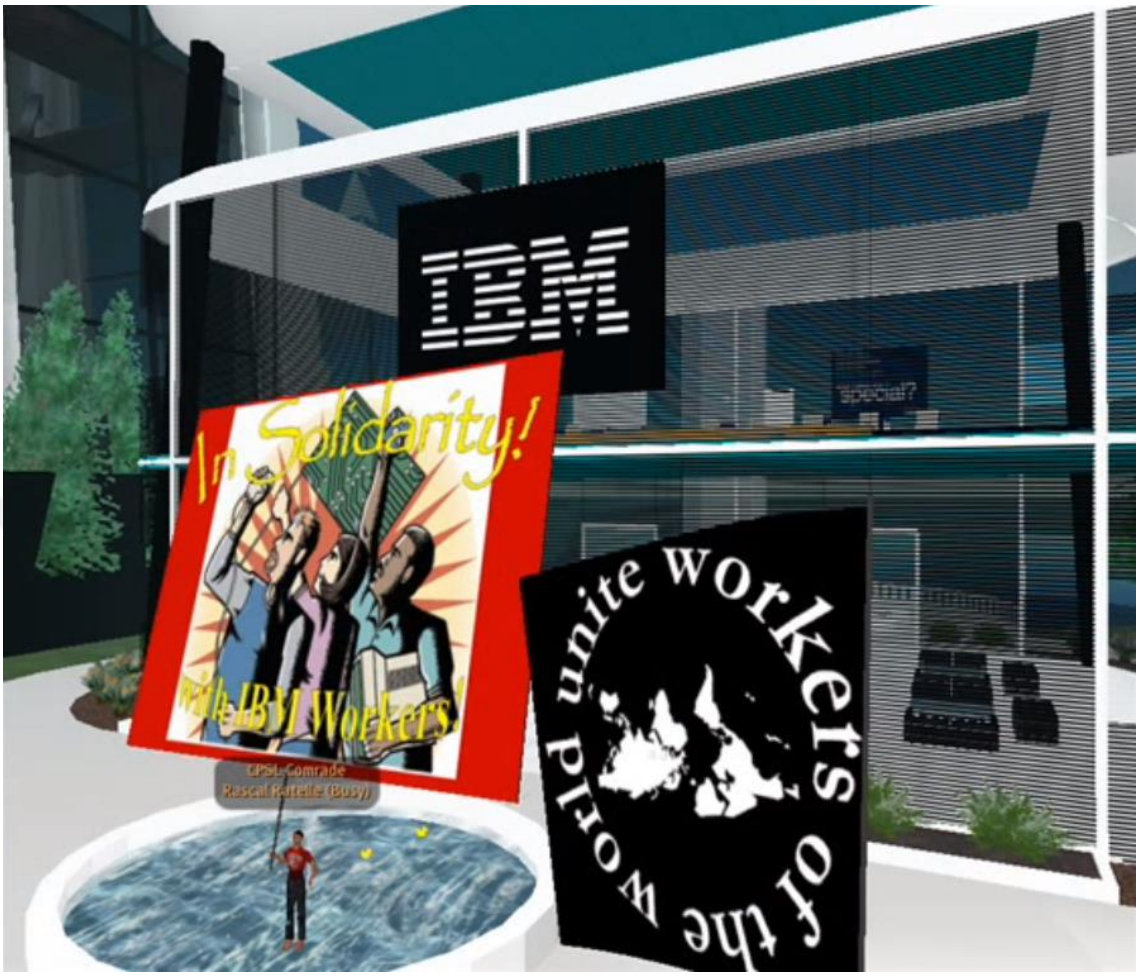
TİSK	TÜGİS (Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası)	https://www.tugis.org.tr/
TİSK	TÜHİS (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası)	http://www.tuhis.org.tr/
TİSK	Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası	http://www.sekerisveren.org.tr/
TİSK	Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası	http://www.toprakisveren.org.tr
TİSK	YERELSEN (Yerel Yönetimler Kamu İşverenleri Sendikası)	http://www.yerelsen.org.tr

EK 2. IBM Çalışanlarının Second Life Grevinden Görüntüler

Görüntü 1. Second Life'deki İlk Grevin Toplanma Anı

Görüntü 2. Sanal Grevde Toplanma Merkezleri

Görüntü 3. IBM Adası Kapatıldıktan Sonra



EK 3. Twitter Gönderilerinin (Tweet) Tür Bakımından Kodları

Eklentili İçerik

- Başka bağlantıya göndermeyen fotoğraf ve videolar

Sembolü ile Hashtag (Etiket)

- Basit tweet içerisinde '#' sembolü bulunması durumu

@ Sembolü ile Mention (Değinme)

- Basit tweet içerisinde '@' sembolü ile başka bir hesaba değinme

Web Sayfası Bağlantılı

- Herhangi bir bağlantı adresiyle farklı bir siteye yönlendirme yapılıyorsa

Basit Tweet

- Web sayfası, hashtag, mention gibi farklı bağlantılar içermiyorsa

Karma Tweet

- Hashtagler, değinmeler, web sayfası bağlantıları gibi birçok özelliğin bir arada bulunması durumu

*Siteye direk olarak yüklenme

Kaynak: Genzer, 2012: 104-105

EK 4. Tür Kodları Örnekleri

Görüntü 4. İliştirilmiş İçerik Örneği

Görüntü 5. Hashtag Kullanılan Tweet Örneği

Görüntü 6. Değinme Kullanılan Tweet Örneği

Görüntü 7. Web Sitesi Bağlantısı Kullanılan Örnek Tweet

Görüntü 8. Basit Tweet Kullanım Örneği

Görüntü 9. Karma Tweet Örneği (Hashtag ve İliştirilmiş İçerik Kullanımı)

EK 5. Twitter İçerik Kod Talimatları

1.Örgütlenme -Sendikalar -Toplu Sözleşme -Grev, Miting, Eylem -Etkinlik, Toplantı -Kongre, Sempozyum, Konferans, Çalıştay, Eğitim (KSKÇE)
2.Çalışanlar -Engelli Çalışanlar -İdari Hizmet Çalışanları -Kadın Çalışanlar -Sözleşmeli Çalışanlar -Taşeron Çalışanlar -Yardımcı Hizmet Çalışanları
3.Çalışma Hayatı -Çalışma Süreleri -Çalışana Şiddet -Çalışma Koşulları -İstihdam -İş Güvencesi -İş Kazaları -İşsizlik -Mobbing -Özlük Hakları -Çalışma Hayatı ile ilgili Haber-Canlı Yayın
4.Ekonomi
5.Gündem ve Siyaset
6.Kanun, Yasa, Yönetmelik
7.Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardım (SG ve SY)
8.Milli Değerler ve Uluslararası İlişkiler
9.Diğer Paylaşımlar -Özel Gün -Sınav -Taziye -Tebrik -Ziyaret -Diğer

ÖZGEÇMİŞ

Hilal KEFELİ, 1 Aralık 1992'de Karabük'te doğdu. 2010'da Vakıfbank Zübeyde Hanım Anadolu Lisesi'nden, 2014'te Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun oldu. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. Akademik ilgi alanları ise endüstri ilişkileri, iş hukuku, iş gücü piyasalarıdır.