

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
GAZETECİLİK ANA BİLİM DALI  
BASIN EKONOMİSİ VE İŞLETMECİLİĞİ

TÜRK BASININDA İŞ TATMİNİ VE  
SENDİKALAŞMA İLİNTİSİ: AKŞAM GAZETESİ  
ÜZERİNE BİR İNCELEME

Doktora Tezi

AYLİN LÖLE

İstanbul, 2012

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
GAZETECİLİK ANA BİLİM DALI  
BASIN EKONOMİSİ VE İŞLETMECİLİĞİ

TÜRK BASININDA İŞ TATMİNİ VE  
SENDİKALAŞMA İLİNTİSİ: AKŞAM GAZETESİ  
ÜZERİNE BİR İNCELEME

Doktora Tezi

AYLİN LÖLE

Danışman: Prof. Dr. SEMRA ATILGAN

İstanbul, 2012

Marmara Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

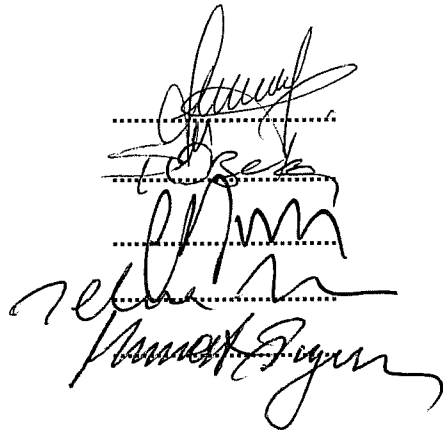
Tez Onay Belgesi

İLETİŞİM BİLİMLERİ Anabilim Dalı BASIN EKONOMİSİ VE İŞLETMECİLİĞİ  
Bilim Dalı Doktora öğrencisi AYLİN LÖLE nin TÜRK BASININDA İŞ TATMİNİ VE  
SENDİKALAŞMA İLİNTİSİ : AKŞAM GAZETESİ ÜZERİNE BİR İNCELEME adlı tez  
çalışması ,Enstitümüz Yönetim Kurulunun 06.01.2012 tarih ve 2012-1/31 sayılı kararıyla  
oluşturulan jüri tarafından oybirliğiyle ~~onay~~ ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

- Tez Savunma Tarihi : 28.1.07.2012
- 1) Tez Danışmanı : PROF. DR. SEMRA ATILGAN
- 2) Jüri Üyesi : PROF. DR. ŞENGÜL ÖZERKAN
- 3) Jüri Üyesi : DOÇ. DR. CAN BİLGİLİ
- 4) Jüri Üyesi : DOÇ.DR. SELMA ULUS
- 5) Jüri Üyesi : PROF.DR. MURAT ÖZGEN



## GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı: Aylin Löle

Anabilim Dalı: Gazetecilik

Programı: Basın Ekonomisi ve İşletmeciliği

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Semra Atılğan

Tez Türü ve Tarihi: Doktora – Şubat 2012

Anahtar Kelimeler: Gazetecilik, sendikasılaştırma, iş tatmini, Akşam Gazetesi.

## ÖZET

Tüm sektörlerde olduğu gibi son dönemlerde basın çalışanları da sendikasılaştırma politikaları ile karşı karşıya kalmış ve bu süreçten ciddi anlamda zarar görmüştür. Bu durum tüm medya çalışanlarının, özelde de gazetecilerin ekonomik ve sosyal haklarında gerilemelere yol açmış ve bir bakıma kamu hizmeti gören bu kişiler, iş tatminsizliği gibi yaşam doyumlarını da doğrudan etkileyen bir sorunla karşı karşıya kalmıştır. Ayrıca iş tatminsizliği gibi gazetecilikte meslek ilkelerini de olumsuz anlamda etkileyen bu durumun göz ardı edilmesi ise dünyadaki sendikasılaştırma eğilimleri ile paralel bir durum oluşturmaktadır. Bu çalışma da ulusal düzeyde yayın yapan Akşam Gazetesi özelinde gazetecilerin sendikasılaştırılması ve iş tatmini arasındaki ilintiyi ortaya çıkarmaya çalışmaktadır.

## GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname: Aylin Lle

Field: Journalism

Programme: Economy and Administration of Press

Supervisor: Professor Semra Atılgan

Degree Awarded and Date: Doctorate – February 2012

Keywords: Journalism, ununionization, job satisfaction, Akşam Newspaper

## ABSTRACT

**As affected other sectors, press employees were faced with ununionization policies in recent years and they have damaged from this situation. It caused deterioration in economic and social rights of all media employeeed, especilly journalists who were accepted as executing civil service and they were faced with problem of job unsatification which affects their life satiffaction. In addition disregarding job satiffaction in journalism is parallel to ununionization policies in the world. In this working relationship between job satisfaction and ununionization of journalist will be tried to be reveal in reference to Akşam Newspaper publishing in national level.**

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

ÖZET .....	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER .....	iii
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR .....	ix
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GAZETECİLİĞİN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİM SÜRECİ

1.1. GAZETELERİN ORTAYA ÇIKIŞI VE ÖNEMİ .....	9
1.1.1. Dünyada Gazetelerin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi.....	9
1.1.2. Türkiye’de Gazetelerin Tarihsel Gelişimi .....	11
1.1.2.1. Cumhuriyet Öncesinde Gazeteler .....	11
1.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Gazeteler .....	16
1.1.2.2.1. Tek Parti Döneminde Gazeteler.....	16
1.1.2.2.2. Demokrat Parti İktidarı Döneminde Gazeteler .....	19
1.1.2.2.3. 1961–1980 Döneminde Gazeteler .....	21
1.1.2.2.4. 1980 Sonrasında Gazeteler .....	22

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **2. SENDİKALAR VE GAZETECİ SENDİKACILIĞININ GELİŞİMİ**

<b>2.1. SENDİKALAR VE SENDİKALAŞMA .....</b>	<b>25</b>
2.1.1. Sendika Kavramı ve Kapsamı.....	25
2.1.2. Dünyada Sendikaların Ortaya Çıkışı .....	26
2.1.3. Türkiye’de Sendikaların Ortaya Çıkışı .....	29
2.1.3.1. Osmanlı Döneminde Sendikalar .....	29
2.1.3.2. Türkiye Cumhuriyeti’nde Sendikalar .....	32
2.1.3.2.1. Tek Parti Döneminde Sendikalar .....	32
2.1.3.2.2. 1948–1960 Döneminde Sendikalar.....	39
2.1.3.2.3. 1961–1980 Döneminde Sendikalar.....	40
2.1.3.2.4. 1980’den Günümüze Sendikalar.....	43
<b>2.2. GAZETECİ SENDİKALARI .....</b>	<b>47</b>
2.2.1. Gazeteci Sendikaları ve Dünyada Gelişimi .....	47
2.2.2. Gazetecilerin Korunması Konusunda Uluslararası Örgütlenmeler .....	51
2.2.2.1. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ).....	51
2.2.2.2. Uluslararası Gazeteciler Örgütü (IOJ) .....	52
<b>2.3. TÜRKİYE’DE GAZETECİ SENDİKACILIĞI VE GAZETECİ HAKLARININ GELİŞİMİ .....</b>	<b>52</b>
2.3.1. Osmanlı Döneminde Gazeteci Sendikacılığı ve Gazeteci Haklarının Gelişimi	53
2.3.2. Türkiye Cumhuriyeti’nde Gazeteci Sendikacılığı ve Gazeteci Haklarının Gelişimi.....	54
2.3.2.1. Tek Parti Dönemi.....	54
2.3.2.2. 1946–1960 Dönemi.....	56
2.3.2.3. 1961–1980 Dönemi.....	59
2.3.2.4. 1980-2000’li Yılları Kapsayan Dönem.....	62
2.3.2.5. 2000’lerden Günümüze Kadar Olan Dönem .....	66

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. İŞ TATMİNİ VE SENDİKALAŞMA İLİNTİSİ

<b>3.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE KAPSAMI .....</b>	<b>80</b>
3.1.1. Kavramsal Açıdan İş Tatmini ve Önemi .....	80
3.1.2. İş Tatmini ile İlgili Teoriler .....	85
3.1.2.1. Kapsam Teorileri .....	85
3.1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi .....	85
3.1.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi .....	88
3.1.2.1.3. McClelland Başarı Güdüsü Kuramı .....	88
3.1.2.2. Süreç Teorileri .....	89
3.1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Değer Kuramı .....	89
3.1.2.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi .....	90
3.1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	91
3.1.3.1. Bireysel Faktörler .....	91
3.1.3.1.1. Cinsiyet .....	92
3.1.3.1.2. Yaş .....	92
3.1.3.1.3. Kişilik Özellikleri .....	93
3.1.3.1.4. Eğitim Durumu .....	94
3.1.3.1.5. Medeni Durum .....	95
3.1.3.2. Örgütsel Faktörler .....	95
3.1.3.2.1. Ücret, Ödül ve Terfi İmkânları .....	95
3.1.3.2.2. İş Ortamı .....	97
3.1.3.2.3. İş Güvenliği .....	97
3.1.3.2.4. Çalışma Arkadaşları .....	98
<b>3.2. SENDİKALAŞMA VE İŞ TATMİNİ İLİNTİSİ.....</b>	<b>99</b>
<b>3.3. GAZETECİ SENDİKALARI VE İŞ TATMİNİ İLİNTİSİ.....</b>	<b>101</b>
3.3.1. Gazeteci Sendikacılığının Güç Kaybetme Nedenleri .....	102
3.3.1.1. Genel Olarak Sendikacılığın Güç Kaybetmesi .....	102

3.3.1.2. İşverenlerin Sendikasılaştırma Politikaları .....	102
3.3.1.3. Teknolojik Gelişmeler .....	105
3.3.1.4. Gazetecilikte Esnek Çalışmanın Yaygınlaşması.....	105
3.3.1.5. Mesleğin Yapısından Kaynaklanan Nedenler.....	107
3.3.2. Gazeteci Sendikacılığının Güç Kaybetmesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri .	108

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **4.TÜRK BASININDA İŞ TATMİNİ VE SENDİKALAŞMA İLİNTİSİ: AKŞAM GAZETESİ ÜZERİNE BİR İNCELEME**

<b>4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE ÖNEMİ.....</b>	<b>113</b>
<b>4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI .....</b>	<b>113</b>
<b>4.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI .....</b>	<b>114</b>
<b>4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....</b>	<b>114</b>
<b>4.5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI .....</b>	<b>114</b>
<b>4.6. AKŞAM GAZETESİ .....</b>	<b>114</b>
4.6.1. Akşam Gazetesi Tarihçesi .....	115
4.6.2. Akşam Gazetesi İstihdam Yapısı ve İstihdam Politikaları .....	120
<b>4.7. ARAŞTIRMA BULGULARI .....</b>	<b>122</b>
4.7.1. Sosyo-Demografik Özellikler .....	122
4.7.2. Mesleki Özellikler.....	124
4.7.3. İş Tatmini Sonuçları.....	127
4.7.4. Sendikalılık ve İş Tatmini İlintisi İle İlgili Sonuçlar .....	139
<b>4.8. GENEL DEĞERLENDİRMELER.....</b>	<b>141</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>144</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>149</b>
<b>EK 1 .....</b>	<b>158</b>

## TABLO LİSTESİ

**Sayfa No:**

Tablo 1: İşçi Sendikalarının İşkoluna Göre Dağılımı .....67

## ŞEKİL LİSTESİ

**Sayfa No:**

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....86

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AÜ</b>	Ankara Üniversitesi
<b>CHP</b>	Cumhuriyet Halk Partisi
<b>CÜ</b>	Cumhuriyet Üniversitesi
<b>ÇGD</b>	Çağdaş Gazeteciler Derneği
<b>Der.</b>	Derleyen
<b>DİSK</b>	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>DP</b>	Demokrat Parti
<b>ETUC</b>	Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
<b>IFJ</b>	Uluslararası Gazeteciler Federasyonu
<b>IOJ</b>	Uluslararası Gazeteciler Örgütü
<b>İİBF</b>	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>İTO</b>	İstanbul Ticaret Odası
<b>İÜ</b>	İstanbul Üniversitesi
<b>MÜ</b>	Marmara Üniversitesi
<b>s.</b>	Sayfa
<b>SBE</b>	Sosyal Bilimler Enstitüsü
<b>SBF</b>	Siyasal Bilgiler Fakültesi
<b>SCF</b>	Serbest Cumhuriyet Fırkası
<b>SNJ</b>	Ulusal Gazeteciler Sendikası (Fransa)
<b>SSGSSK</b>	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TGC</b>	Türkiye Gazeteciler Cemiyeti
<b>TGS</b>	Türkiye Gazeteciler Sendikası
<b>Türk-İş</b>	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSES</b>	Türkiye Sosyal Ekonomik ve Siyasal Araştırmalar Vakfı

## GİRİŞ

Toplumsal ve siyasal yaşamın vazgeçilmez unsurları arasında bulunan ve dördüncü güç olarak kabul edilen basının kamuyu bilgilendirme işlevi dolayısıyla önemi devam etmektedir. Toplumun bilgilendirilmesi özelinde haber alma hakkının korunması görevini yürüten bu kuruluşların günümüzdeki öncelikli sorunu, özgür çalışma ortamının korunması konusunda ortaya çıkmaktadır. Ayrıca artan sermaye bağımlılığı nedeniyle de basın çalışanlarının ekonomik ve sosyal haklarında önemli gerilemeler yaşanmaktadır. Türkiye’de de gazetecilerin temel sorunları, iş tatmini doğrudan ilgilendiren ücret, sosyal güvence ve sosyal haklar, örgütsüzlük ve uzun çalışma süreleri olarak genelleştirilebilecektir. Her biri birbiri ile bağlantılı durumda bulunan bu sorunlar; halen günümüzde en stresli meslekler arasında ön sıralarda bulunan gazeteciliğin iş tatmini ile olan ilişkisinde de belirleyici olmaktadır. Günümüzde gazetecilerin büyük çoğunluğu 212 sayılı yasa yerine 4857 sayılı yasa kapsamında çalışmaktadır. TGS’nin sadece 212 sayılı yasa kapsamındaki gazetecilere yönelik olarak örgütlenme zorunluluğu nedeniyle günümüz gazetecilerinin örgütsüzlüğü, birçok sorun yaratmakta ve her sorun da birbiri ile ilişkili hale gelmektedir.

Medyanın sermaye gruplarının eline geçmesiyle birlikte ciddi boyutlarda artan sendikasızlaştırma dalgaları gazetecilik iş kolunda yaşanan sıkıntının nedenlerinin başında gelmektedir. İşverenlerin sendika üyesi çalışanları işten çıkarmaları, sendika üyeliğinden istifaya zorlamaları, sendika üyesi olan çalışanları işe almamaları gibi sebepler, tüm sektörlerde olduğu gibi basın sektöründe de çalışanlar açısından önemli bir caydırıcı rol oynamaktadır.<sup>1</sup> Gazetecilik her zaman iş yaşamında en tehlikeli meslekler arasında gösterilmektedir. Ayrıca gazeteciliğin en stresli meslekler arasında olduğu da çeşitli araştırmalarda belirtilmektedir.<sup>2</sup> Bu durumda basın çalışanlarının özlük haklarının iyileştirilmesi bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

---

<sup>1</sup> “TGS Basın Hakları İhlalleri İzleme Raporu, Ocak Nisan 2009”, <http://www.tekgida.org.tr/Bildiri-Ve-Haberler/Uluslararası-İlişkiler>, (04.12.2011)

<sup>2</sup> Abdullah Soysal, “İş Yaşamında Stres”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2009, s. 19.

Bugüne dek akademik düzeyde yapılan çalışmalarda görülebileceği gibi, gazetecilerin en temel sorunlarından biri ücretleri ile ilgilidir. Birçok gazetede verilen ücretin çalışanların memnun edecek düzeyde olmaması, ücretin çalışmanın niteliği ile örtüşmemesi ve bazı işyerlerinde bu ücretlerin bile gününde ödenmemesi sonucu; gazetecilik çalışanların fedakârlıkları ile yürütülen bir meslek haline getirilmiştir. Ayrıca gazetecilerin temel problemlerinden biri de fazla çalışma saatleri ve mesai saatlerinin ödenmemesi ile ilgilidir. Vitrindeki isimler dışında gazetecilerin çalışma şartları ve deneyimleri ile orantılı olmayan düşük ücret yelpazesinde çalıştırılması sonucu meslek içerisinde iş memnuniyetsizliğinin arttığı ve gazetecilerin iş güvensizliği yaşadığı artık bilinen bir gerçektir. Böylece basın çalışanlarının kamuoyunca iyi bilindiği şekli ile birçok istihdam sorunu varlığını sürdürmektedir.

Bu süreç içerisinde gazeteci sendikaları da kendisinden beklenen işleve sahip olamamış ve bu alanda gazeteciler arasında bilinç eksikliği günden güne yaygınlaşmıştır. Aslantaş'ın yürüttüğü 1980 sonrası Türk basınındaki sendikalılık durumu ile ilgili bir çalışmanın sonuçlarına göre sendikasız gazetecilerin % 38,4'ü sendikalaşmanın kendileri için hiçbir anlam ifade etmediğini belirtmiş ve sendikalı olmama gerekçelerinde de % 35 oranında sendika faaliyetlerinden memnun olmadığını açıklamıştır. Ayrıca gazetecilerin büyük çoğunluğu sendikaların ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduğunu da belirtmiştir.<sup>3</sup>

Tüm bu gerçeklikler içerisinde Türk basınında iş tatmininin ne ölçüde gerçekleşiyor olduğunu bilmek; hem gazete açısından hem de mesleğin en önemli unsurlarından biri olan gazetecinin yaşam tatmini açısından önemli olmaktadır. Çünkü kamuoyunu bilgilendirme gibi önemli bir görevi yürüten gazetecilerin, tarafsız ve etkili olabilmeleri için kişisel olarak mesleki tatminlerinin yüksek olması da beklenmektedir. Gazetecilik gibi idealist bir mesleği yürüten bu kişilerin istihdam ve mesleki sorunlarının çözülmesi de bu açıdan büyük önem arz etmektedir. Burada kısaca bahsedilen tüm problemlerin ana kaynağı ise

---

<sup>3</sup> Selma Arslantaş, "The Unionization (Problems) Conceived by Journalist in the Post 1980 Turkish Media Science", <http://theendofjournalism.wikidot.com/selmaarslantas>, (07.12.2011)

gazetecilik meslek kolunda sendikasızlık ve mevcut olan örgütlenmelerin dağılık olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışma temel olarak dört bölümden oluşmaktadır. Konunun basın endüstrisi, iş tatmini ve sendikacılık gibi üç kapsamlı konuyu içermesi nedeni gazeteciliğin ortaya çıkış ve gelişim süreci ayrı bir başlık altında ele alınmış, gazeteci sendikacılığı ile ilgili bölümde ise sendikacılığa genel bir şekilde yer verilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde dünyada ve Türkiye’de gazeteciliğin tarihsel gelişimi değerlendirilmiştir. Bugün anladığımız şekliyle matbaanın icadı sonrasında ortaya çıkan gazeteler, ilk olarak artan ticaret ve savaşlar hakkında bilgi edinilmesi amacıyla yayımlanmış; 17. yüzyılın ortalarında Avrupa çapında birçok gazete yayın hayatına başlamıştır. 18. yüzyılda ortaya çıkan teknik gelişmeler ile basın işletmeleri sınıfl kuruluşları haline gelmiş ve nihayet 19. yüzyılda bir sektör niteliğine bürünmüştür. 20. yüzyılda ise basının artık 4. güç olduğu birçok unsur tarafından kabul görmeye başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu ise basın alanındaki gelişmelerden, matbaanın ülkeye geç girmesi dolayısıyla uzak kalmış, gazeteciliğin ilk örneği ise 1793’te Fransız Büyükelçiliği tarafından yayınlanan Bulletin des Nouvelles olmuştur. Devletle halk arasında iletişim devlet eliyle fermanlar çıkarılmasıyla sürdürülmüş; 1831’de ilk resmi gazete Takvim-i Vekayi ile bu iletişim modern bir biçime sokulmuştur. Ancak Türk gazeteciliğini 1860’da ilk özel gazete olan Tercüman-ı Ahval ile başlatanlar da bulunmaktadır. 1850 yılına gelindiğinde sadece İstanbul’da çıkarılan gazete sayısı 16’ya ulaşmıştır. Osmanlı döneminde basın ile ilgili hükümler içeren düzenlemeler 1764 Matbuat Nizamnamesi, 1876 Kanuni Esasi, 1908 II. Meşrutiyet Anayasası ve 1909 tarihli Matbuat Kanunlarıdır. Bunlar arasında II. Meşrutiyet sonrası dönem nispeten basın özgürlüğü açısından uygun ortamı hazırlaması ile ön plana çıkmıştır. II. Meşrutiyet’in basında sansürü kaldırması ile beraber sadece İstanbul’da 353 gazete ve dergi yayın hayatına başlamıştır.

Cumhuriyetin ilanı sonrası basında ülke içerisindeki gelişmelerden ciddi biçimde etkilenmiştir. 1928’de kabul edilen harf devrimi, Anadolu Ajansı ve Matbuat Umum

Müdürlüğü'nün kurulması yanı sıra 1931 Basın Yasası önemli gelişmeler olmuştur. Basın bu dönemde kontrol altına alınmış, basın üzerinde devletin ciddi bir baskısı ortaya çıkmıştır. 1938'de Basın Birliği kurulmuş, ardından hükümetin basın üzerindeki etkisi de artmıştır. 1950'lerde basında büyük gelişmeler olmuş, gazeteler daha geniş kitlelere ulaşmaya başlamış, basının sahiplik ve mülkiyet yapısında ortaya çıkan değişiklikler yanı sıra içerik, finansman ve teknik konular önem kazanmaya başlamıştır. 1950 yılında iktidara gelen Demokrat Parti ise başlangıçta basının desteğini de almıştır. 1952'de kabul edilen Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen Yasa ile ilk kez basın çalışanları sosyal güvenceye alınmıştır. 1955 sonrasında artan toplumsal hareketlilik ile beraber, DP hükümeti de basın üzerinde sansürcü uygulamalara girişmiştir. 1960 darbesi de doğal olarak basını etkilemiş, bu dönemde mevcut sosyal ve ekonomik koşullar ve çarpık sanayileşme ön plana çıkmıştır. 1960–1971 arasında gazetelerde okur profilinde değişim yaşanmış; düşünce ve yorum ağırlıklı gazeteler geniş kitlelere ulaşmaya başlamış, baskı kalitesi ve gazetecilerin eğitim seviyesi de yükselmiştir. Türkiye'yi her alanda etkileyen ve apolitikleştiren 12 Eylül askeri darbesi sonrasında düşünce ve ifade özgürlüğü de kısıtlanmış, Türk basını 1980'li yılları magazinleşme ve tekelleşme ile karşılaşmıştır. 1950'lere dek basının gelişiminde etkili olan siyasi ve sosyal etkenler yerini ekonomik etkenlere bırakmış; dolayısıyla basının içeriği ve toplumsal rolü üzerinde ekonomik bağımlılıkların etkisi artmıştır. 24 Ocak 1980 kararları sonrası basın açısından en önemli etkisi ise gazete kağıdı sübvansiyonlarının kaldırılması ve dolayısıyla mali sorunlarının ortaya çıkmasıdır. 80 sonrasında basında holdingleşme de gündeme gelmiş, Asil Nadir ile başlayan bir tekelleşme ortaya çıkmış ve büyük sermayeye bağımlılık eğilimleri görülmüştür. 90'lı yıllarla beraber ise gazete tirajlarını önlemek için promosyon kampanyalarına hız verilmiş, basında tekelleşme ve magazinleşme hız kazanmıştır.

Çalışmanın “Sendikalar ve Gazeteci Sendikacılığının Gelişimi” başlıklı ikinci bölümünde büyük ölçüde dünyada ve Türkiye'de gazeteci sendikacılığını ortaya çıkaran gelişmelere değinilmiştir. En genel ifade ile sendikalar anayasal bir hak olarak kurulan ve çalışma ilişkilerinde işçi ve işverenlerin ekonomik, sosyal haklarının korunması amacıyla kurulan, dernek özelliği ve tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olan sendikaların geçmişi sanayi

devrimi ile özdeştir. Bu kapsamda dünyada sendikalar ilk olarak İngiltere’de ortaya çıkmış ve kısa süre içerisinde Avrupa’da etkili olmaya başlamışlardır. Başlangıçta yasaklarla karşı karşıya kalan sendikalar yoğun mücadeleler sonucunda çalışma hayatının vazgeçilmez unsurları arasına girmiştir. Sınıf bilincinin ortaya çıkmasının bir sonucu olarak gelişen sendikacılık, kapitalizmin gelişim süreci ile doğrudan bağlantılı durumdadır. Sanayileşmenin ilk görüldüğü ülke olan İngiltere’de fabrikalarda nitelikli işgücünü oluşturan ve sıradan işçi konumuna düşen usta ve kalfaların birleşmesi ve mücadelesi sonucu gelişen sendikacılık faaliyetlerinin Osmanlı İmparatorluğu’nu etkilemesi de uzun sürmemiş ve çok geçmeden İstanbul başta olmak üzere belirli bölgelerde grev ve örgütlenme çabaları ortaya çıkmıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nda toplu iş ilişkileri ile ilgili ilk yasal düzenleme ise artan grev hareketleri üzerine 8 Ekim 1908 tarihinde Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkatı olmuştur. 1909’da kabul edilen Cemiyetler Kanunu ise, bağımlı çalışanların örgütlenmesine yönelik düzenlemeler getirmiştir. Cumhuriyet’in ilanı sonrasında milli birlik ve beraberliğin öncelikli olması nedeniyle sendikal örgütlenmelere sıcak bakılmamıştır. 1930’larda grev yasağı, 1936’da kabul edilen İş Kanunu’nda da sürmüş, nihayet Türkiye’de sendikacılık, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’nda “Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz.” ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliği ile yasallaşmıştır. Türkiye’de 1946 yılında çok partili hayata geçmiş ve 1947 yılında ilk sendikalar kanunu kabul edilmiştir. Bu dönem sonrasında çalışan kesimler hızla örgütlenmeye başlasa da, dönemi şartları gereği önemli bir gelişme sağlanamamıştır. Türkiye’de gerçek anlamda sendikacılık 1961 sonrası anayasal özgürlüklerin genişletilmesine paralel olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası bu gelişmelerin önünü açmıştır. Sendikalar arası mücadeleler açısından da yoğun olan bu dönemde, ülkenin siyasallaşmasının da bir sonucu olarak sendikal faaliyetler hız kazanmıştır. 12 Mart Muhtırası bu süreci yavaşlatsa da sendikal faaliyetler 1980’lere dek gelişme içerisinde olmuştur. Ancak 12 Eylül askeri darbesi sendikalara da ciddi zararlar vermiş; grev ve lokavt yasaklanmış, 2 Ekim 1984’e dek grev ve lokavt yapılamamış, toplu pazarlıklar da askıya alınmıştır. Genel olarak 1990’ların başından itibaren dünyada ve Türkiye’de

güçlenen yeni ekonomik süreçler, küreselleşme etkileri, özelleştirmeler ve işveren kesimlerin uyguladığı sendikasılaştırma politikaları ciddi sorunlar yaratmıştır. Halen tüm dünyada sendikalar etkinlik kaybına uğraya devam etmektedir.

Tüm dünyada dördüncü güç olarak kabul edilmiş bulunan basın içerisinde gazetecilerin haklarını korumaya yönelik ilk girişimler ise Kuzey Avrupa'da 18. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Ancak ilk dönemde sınıf bilincinden yoksun olan bu hareketler daha çok mesleki sorunların çözümü amaçlı dernekler şeklinde oluşturulmuştur. Dünyada gazetecilerin haklarını düzenleyen ilk ülke ise 1776'da İsveç olmuş ve Basın Özgürlüğü Kanunu bu alandaki ilk yasal düzenleme kabul edilmiştir. Bu alanda kurulan ilk birlik de yine İsveç'te 1874'te kurulan İsveç Basın Birliği'dir. Türkiye'de gazetecilerin haklarının korunması ve bu alanda mücadele edilmesi Osmanlı dönemine dek gitmektedir ve II. Meşrutiyet öncesinde artan gazetecilik faaliyetlerinin de bir sonucu olarak 20. yüzyılın başında ortaya çıkmıştır. Özellikle Abdülhamit'in basın üzerinde ciddi baskılar uygulaması üzerine bir araya gelen gazeteciler 1901'de Türk basın tarihindeki ilk grevi gerçekleştirmişlerdir. Gazetecilerin dernek kurmak üzere ilk girişimi ise Meşrutiyet'in ilan edilmesi ile başlamıştır. Türkiye'de ise tek parti rejiminin baskısı sonrasında 1952 yılında İstanbul Gazeteciler Sendikası (TGS)'nin kurulması ardından, diğer bölgelerde buldukları ilin adını alan gazeteci sendikaları da Türkiye Gazeteciler Sendikaları Federasyonu adı altında birlik oluşturmuştur. 1957 yılında Türk-İş'e üye olan sendikanın ismi 30 Eylül 1963'te Türkiye Gazeteciler Sendikası olarak değiştirilmiştir. Halen Türkiye'de faal tek gazeteci sendikası olan kuruluş 80'lere dek etkin bir şekilde faaliyet göstermişse de, genel olarak sendikacılığın içinde bulunduğu durum ve medya sahiplik yapısının değişmesi sonrasında patronlar tarafından uygulanan sendikasılaştırma politikaları sonucu etkinliğini yitirmiştir. Özellikle Aydın Doğan'ın Milliyet ve Hürriyet gazetesinde çalışanların sendikadan istifa etmeye zorlayan yaklaşımları sonucu, sektörde sendikalı çalışan sayısı hızla azalmıştır. 2000'li yıllarda ise basındaki değişim dinamikleri ile beraber gazeteci sendikacılığı hızla güç kaybetmeye devam etmiş, sektör içerisinde sendikalılık oranı % 39'lara kadar gerilemiştir. 1980 sonrasında basında gerçekleşen ilk

grev ise Sabah ATV grevi ise 10 gazetecinin mücadelesi ile sürdürülmüş ve grev boyunca işverenin haksız hukuksal girişimleri ile kesintiye uğramıştır. Yeniden başlayan grev tek kişi ile sürdürülmüşse de, somut anlamda başarı sağlayamamıştır. Ancak buna rağmen sektördeki çalışma ilişkileri açısından 2000 sonrasında dikkat çekici bir gelişme olmuştur.

Temel inceleme alanımızı oluşturan sendika ve iş tatmini ilişkisine yönelik olarak üçüncü bölümde genel hatları ile iş tatmini kavramı ve bunun sendikalılık ile ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. İş tatmini kavramı işe ait özelliklerin değerlendirilmesi sonucunda olumlu duygular hissedilmesi olarak özetlenebilecektir ve işyerlerinde çalışanların iş tatminini etkileyen birçok değişken bulunmaktadır. İş tatmini işlemlerde verimlilik artışı başta olmak üzere birçok fayda sağlasa da, tersi bir durum işe devamsızlık, performansında düşme, çalışma isteksizliği, diğer çalışanlarla ilişkilerinin bozulması, örgüte güvensizlik, işten ayrılma eğilimi gibi sonuçlar yaratmaktadır. Genel anlamda sendikalılık ilişkisi ve iş tatmini konusunda iki farklı görüş ortaya konulmaktadır ve iki kavramın da birbiri ile ilişkili olduğu değerlendirilmektedir. Sendikaların daha adil ücret yapısı sağlamaları ve aidiyet duygusu yaratması dolayısıyla çalışanlarda iş tatmini sağlamaya katkıda bulunduğu da bu görüşlerden biridir. Ayrıca sendikanın, işçileri, işveren karşısında güçlü bir biçimde savunması onların haklarını toplu sözleşmeler yoluyla alması ve toplu sözleşmelerin uygulanmasında etkin rol üstlenmesi gibi işlevleri göz önüne alındığında, sendikal örgütlenmenin varlığının iş tatminini arttıracaklarını söylemek mümkündür.

Konumuzla ilişkili olması bakımından bu bölümde iş tatmini ve gazeteci sendikaları da değerlendirilmiştir. Genel olarak dünya çapında sendikacılığın güç kaybetmesi, işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları, teknolojik gelişmeler sonucu artan esnek istihdam uygulamaları ve mesleğin yapısından kaynaklanan nedenlerle gazeteci sendikacılığı etkinliğini yitirmiş ve bu durum doğal olarak gazetecilerin iş tatminleri üzerinde de belirleyici olmuştur. Şu an Türk basınında havuz sistemi, düşük maaş, maaş aksaklıkları, fazla mesailer, haftalık izinlerin bir gün ile sınırlandırılması ve yıpranma hakkı gibi kazanılmış hakların dahi kaybedilmesi; bu sendikasızlaştırma politikalarının sonucu

ortaya çıkmıştır. Doğal olarak bu gibi sorunların varlığı gazetecilerin iş ortamlarında tatminsizlik yaşamalarına neden olmaktadır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde temel inceleme alanımızı oluşturan sendikasılaştırma ve iş tatmini ilişkisi, Akşam Gazetesi özelinde değerlendirilmiştir. Türkiye'nin önde gelen gruplarından Çukurova Holding bünyesinde faaliyet gösteren Akşam gazetesi özellikle 2007 yılı sonunda başlayan ekonomik kriz sonrası küçülmeye gitmiş ve medya grubu bünyesinde 400 çalışanın işine son verilmesi ile gündeme gelmiştir. Bu süreç sonrasında da maaş aksaklıkları yaşayan gazetede günümüzde iş tatminin ne seviyede olduğu ve bunda sendikasılaştırmanın etkilerini ortaya koyabilmek amacıyla anket çalışması düzenlenmiş ve ankete katılanlara bunu ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu sayede anket çalışmasının sonuçları değerlendirilerek gazete çalışanlarında iş tatminsizliğinin mevcut olup olmadığı, eğer mevcutsa sendikasılaştırma ve iş tatminsizliği arasındaki ilişki değerlendirilmeye çalışılacaktır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **1. GAZETECİLİĞİN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİM SÜRECİ**

#### **1.1. GAZETELERİN ORTAYA ÇIKIŞI VE ÖNEMİ**

Haberleri ve fikirleri toplayarak bunları işleyen ve geniş kitlelere duyuran basın, dar anlamıyla gazete ve dergileri kapsayan ve kamuoyu oluşturma sanatını icra eden yazılı haberleşme aracıdır. Tanımsal anlamda ise basın belirli zamanlarda basılan ve her çeşit haberi ve fikri topluma ulaştıran tüm yayın ürünlerini kapsamaktadır. Bu kapsamda günlük basılan ve yayınlanan ürünler gazete; haftalık, 15 günlük ya da aylık basılan ürünlere ise dergi denilmektedir. Basın işletmeleri ise haber ve fikir üreten ekonomik kuruluşlar olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber basın işletmelerinin kamuoyu yaratmadaki önemli rolleri nedeniyle aynı zamanda sosyal kuruluşlar olduğu da kabul edilmektedir. Bu genel bilgiler sonrasında bu kısımda gazetelerin ortaya çıkışı ve gelişim süreci dünya ve Türkiye özelinde değerlendirilecektir.

##### **1.1.1. Dünyada Gazetelerin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi**

Yazının icadı sonrasında iletişim sırasıyla önce basını, ardından teknik, sosyo-ekonomik, hukuki ve kültürel olanaklar yoluyla bugün anladığımız haliyle basın ve basın işletmeciliğini oluşturmuştur.<sup>4</sup>

Bugün anladığımız şekli ile gazeteler, Gutenberg'in matbaayı bulması sonrasında ortaya çıkmıştır. Avrupa'da ticaretin artması ve savaşlar hakkında bilgi edinilmesi ihtiyacı gazetelerin doğuşuna kaynaklık etmiş; bu kapsamda ilk gazete 1605'te Hollanda'da Abraham Verhoeven tarafından Anvers'da Nieuwe Tydingnen ismi ile çıkarılmıştır. Bunu 1609'da Augsburg'da çıkarılan Avisa Relationoder Zeitung izlemiş, Fransa'da 1631'de, İngiltere'de 1621'de ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde 1685'te gazeteler yayın

---

<sup>4</sup> Nermin Abadan, "Gazeteciliğin Gelişim Safhaları", AÜ SBF Dergisi, Cilt 16, Mart 1961, s. 48.

hayatına başlamıştır.<sup>5</sup> Bazı kaynaklar 1631’de Fransa’da yayınlanan La Gazetta’nın yayınlanan ilk gazete olarak kabul edildiğini de belirtmektedir.<sup>6</sup> 20. yüzyılın başında Amerikan basınındaki ilk gazeteler ise Avrupa’dakilerle benzer nitelikte olmuştur. İngiltere’de 1702’de ilk günlük gazete Daily Courant yayın hayatına başlamış ve 33 yıl yayınlanmıştır. İngiltere’de 1731’de yayına başlayan The Gentleman’s Magazine ise ilk büyük dergi olmuştur. Siyasal gazetelerin ilanlara da yer vermeye başlaması ile basın işletmelerinin gelirleri artış göstermiştir.<sup>7</sup>

18. yüzyılın sonlarında Avrupa ve Amerika’da basında da ciddi gelişme ve değişimler meydana gelmeye başlanmıştır. Teknik, siyasal ve ekonomik alanlardaki yenilikler sayesinde basımevleri sınaî kuruluşu niteliğine bürünmüş; gazetelerin içerik ve organizasyonları geliştirilmiştir. 19. yüzyıl itibariyle basın iletişimin en son etkinliklerinden yararlanan ve hızla hedef kitlesine ulaşabilen bir sektör durumuna gelmiştir. Bu yüzyılda kendine has çalışma yöntemleri ve özellikleri olan çağdaş basın sektöründen, 20. yüzyıl toplumlarında dördüncü güç olarak söz edilmektedir.

Dünyada basın endüstrisinin gelişimine bakılırsa çok sayıda irili ufaklı basın işletme sayısının düştüğü; bununla beraber güçlü, rekabete katlanabilen, nispeten tutarlı ve yüksek tirajlı işletmelerin süreklilik kazandığı görülmektedir. Bu durumun temel nedeni olarak gelişmiş ülkelerde birkaç büyük gazetenin birleşerek meydana getirdiği basın zincirleri gösterilmektedir. 20. yüzyıla kadar basın işletmelerinin en belirgin özelliği basın endüstrisinin uzun süre teknolojik yeniliklerden faydalanamaması olmuştur. Günümüzde ise olağanüstü gelişme gösteren teknoloji, ofset baskı, bilgisayarlar basın işletmelerini kendilerini geliştirmeleri için zorlamıştır.<sup>8</sup> Özellikle baskı teknolojisindeki gelişmeler gazete endüstrisinin oluşmasında önemli roller oynamıştır. 19. yüzyılla beraber satış ve tiraj artırımına yönelik basın işletmeleri ortaya çıkması, refah düzeyinde iyileşmeler, okur yazar oranının artması ve teknolojik yenilikler sayesinde gazeteler günlük yaşamın bir parçası

---

<sup>5</sup> Semra Atılğan, **Gazetecilerin Korunması**, İstanbul: TGC Yayını, 1999, s. 23.

<sup>6</sup> Atilla Girgin, **Türkiye’de Yerel Basın**, İstanbul. Der Yayınları, 2009, s. 5.

<sup>7</sup> Semra Atılğan, “Türk Basınında Finans Problemleri”, **Marmara İletişim Dergisi**, Sayı 1, Aralık 1992, s. 317.

<sup>8</sup> Atılğan, “Türk Basınında Finans Problemleri”, s. 318.

haline gelmiştir. 19. yüzyıl ile beraber basında ilanların önemli hale gelmesi özellikle Amerikan gazeteciliğini etkilemiştir. Tüm bölgelerde tirajların yükselmesi ile basın işletmeciliği sınırlı kişinin uğraştığı bir faaliyet olmaktan çıkarak esaslı biçimde organizasyonu gerektiren işletmeler olmaya başlamıştır.<sup>9</sup>

### **1.1.2. Türkiye’de Gazetelerin Tarihsel Gelişimi**

Türk basın tarihini, siyasal ve hukuki açıdan belirli olayların damgasını taşıyan, aşağıdaki dönemlere ayırmak ve Türkiye’de basının geçirdiği aşama ve gelişmeleri, bu dönemlere göre incelemek doğru olacaktır.

#### **1.1.2.1. Cumhuriyet Öncesinde Gazeteler**

Batı’da, 15. yüzyılda matbaanın icadı ve ticaretin gelişimi sonucu oluşan sosyal yapıyla birlikte, haberin ve haberleşmenin önem kazanması ve buna bağlı olarak da ekonomik, politik, sosyal şartların değişimi, basın ve basın sektörünün gelişimini sağlamış, haberin serbest dolaşımını da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla Batı’da haberleşme ve bilgi edinme sosyal bir ihtiyaç olarak algılanmıştır. Ancak Türkiye’de basın, 18. yüzyılın başlarına kadar haberleri ve dış dünyadaki gelişmeleri yabancı ülkelerde basılan gazetelerden takip eden Osmanlı İmparatorluğu’nun askeri yenilgileri sonucunda “batılılaşma çabaları” kapsamında gelişme göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğu’nda gazetenin yayınının Avrupa’ya göre çok geç gelmesinin bir nedeni de toplumsal yaşama egemen olan devletin dışındaki bir haberleşme sisteminin kurulamamış olmasıdır.<sup>10</sup>

İlk Türk Basımevi 1727’de İbrahim Müteferrika ve Sait Mehmet Çelebi tarafından kurulmuş, resmi olarak *Darü’t-Tıbaat-Ül-Amire* ve halk dilinde Basımhane olarak adlandırılmıştır. Bu gelişme sonrasında 1796’da III. Selim’in girişimi ile Mühendishane Basımevi, 1802’de Üsküdar Basımevi, 1831’de II. Mahmut’un girişimi ile Takvimhane-i

---

<sup>9</sup> Erdoğan Arıpınar, **İletişim Olayları ve Türk Basınının Sorunları: Türk Basınında Pazarlama**, Ankara: Gazeteciler Cemiyeti Yayını, 1984.

<sup>10</sup> Atılğan, *Gazetecilerin Korunması*, s. 23.

Amire, 1822’de Mısır’da Kavalalı Mehmet Ali Paşa tarafından Bulak Basımevi kurulmuştur. Türkçe ilk gazete 1831’de yayına başlayan Takvim-i Vekayi olmuştur.

Osmanlı dönemi gazeteciliğin ilk örneği, 1795 tarihinde Fransız Büyükelçiliği tarafından Fransızca olarak yayınlanan Bulletin des Nouvelles’dir. Fransızların 1795’te gazete yayınlama amacı, Osmanlı İmparatorluğu’nda haberleşmenin gelişmesi, bilgi akısının hızlanması değil, 1789 Devrimi’nin cumhuriyetçi fikirlerinin “Doğu’da” yayılmasıdır.<sup>11</sup> Bu gazeteyi yine aynı elçiliğin 1796’da çıkarttığı Fransızca Gazete Française de Constantinople adlı yayın organı izlemiştir. Fransızca üçüncü gazete, 1821 yılında, İzmir’de, Alexandre Blacque adında bir Fransızın yayımladığı Le Spectateur Oriental olmuştur Aynı dönemde Mısır’da Kavalalı Mehmet Ali Paşa’nın çıkarttığı Vekayi-i Mısıriye, yarısı Türkçe yarısı Arapça yayınlanan bir diğer gazetedir.<sup>12</sup>

Türk gazeteciliğinde ilk denemelerin yabancı çıkarlarının Osmanlı İmparatorluğu’nda ne boyutlara ulaştığının önemli bir göstergesi olduğuna dikkat çeken Alemdar, şu yorumda bulunmaktadır:<sup>13</sup>

*“Ekonomik etkinlikleri, Osmanlı toplumundan farklı dil ve kültürleriyle yabancılar daha hiçbir Türkçe gazete çıkmazken bu ülkede yabancı dilde bir gazete çıkarabilecek ve bunu yaşatabilecek ortam bulmuşlardı. Başka bir deyişle Osmanlı toplumu, içinde bulunduğu gelişme durumunda böyle bir haberleşme aracına ihtiyaç duymazken, Avrupalı tüccarlar ve onların Türkiye’deki ortakları, etkinliklerinin ne boyuta ulaştığını haberleşme araçlarıyla da kanıtlıyorlardı.”*

Osmanlı İmparatorluğu döneminde II. Mahmud yönetimine kadar devletle halk arasında iletişim, devlet halka ulaşmak istediğinde fermanlar çıkarılmasıyla sağlanmış, bu durum, 1831’de devlet politikalarını halka iletebilecek Takvim-i Vekayi adlı ilk resmi gazetenin çıkarılmasıyla modern bir biçime sokulmuştur. Gazete ulaklar tarafından ülkenin her yerindeki bürokrasiye ulaştırılmış, kentlerde mahalle yönetimi yapan imamlara kadar

<sup>11</sup> Korkmaz Alemdar, **Medya Gücü ve Demokratik Kurumlar**, Ankara: TÜSES Afa Yayını, 1999, s. 3.

<sup>12</sup> Alemdar, 13.

<sup>13</sup> Alemdar, s. 108.

gönderilmiştir. Diğer azınlıklar nedeniyle gazete Rumca, Ermenice, Arapça ve Farsça da çıkarılmıştır. Gerçekte İlk Türkçe gazete, devlet tarafından toplumu batılılaştırmanın bir aracı olarak yayınlanmış ve daha ileri dönemlerde ise Türk basını devlet desteği ve devlet güdümünde bir görünüm sergilemiştir. Nitekim devlet, basını kendi amaçları için kullanmaya çalışmış buna yönelik olarak da çeşitli kısıtlama ve baskılara başvurmuştur.<sup>14</sup>

Takvim-i Vekayi devlet öncülüğünde çıkarıldığı için Türk gazeteciliğinin 1860'da özel kesim tarafından çıkartılan Tercüman-ı Ahval ile başlatılan görüşler de vardır.<sup>15</sup> Ancak Topuz, Takvim-i Vekayi'nin ülke içerisinde basının doğuşuna ortam hazırladığını savunarak buna karşı çıkmaktadır. Ayrıca burada görev yapan gazetecilerin devlet memuru olmadığını; bu kişilerin kendilerini gazeteci olarak değerlendirdiğini belirterek, gazeteciliğin Tercüman-ı Ahval'le başladığını ileri sürmenin hatalı olduğunu savunmaktadır. Ayrıca Topuz'a göre bir İngiliz'in sahibi olduğu ve yönettiği, ancak çalışanların Türk olduğu Ceride-i Havadis Gazetesi'ni de yok saymamak gerekmektedir. Ceride-i Havadis özellikle ilan yayınlayarak gelir elde etmiş ve ilk ölüm ilanları da bu gazetede yayınlanmıştır. Elle çalışan basit bir düz makine ile basılan Tercüman-ı Ahval ise çok güç koşullarda dağıtılmış ve satışlar basımevinin bulunduğu hanın altındaki bir dükkânda gerçekleştirilmiştir. Daha sonra 1862'de İbrahim Şinasi tarafından Tasvir-i Efkâr gazetesi yayınlanmıştır.<sup>16</sup>

1864 yılı sonrasında Türk basını önemli bir gelişme kaydetmiş, yayımlanan gazete ve dergilerin sayısı artmıştır. İstanbul'dan sonra İmparatorluğun çeşitli yerlerinde de Türkçe gazeteler yayın hayatına başlamıştır. 1850'ye gelindiğinde bu iki Türkçe gazete dışında Fransızca, İtalyanca ve çeşitli azınlık dillerinde İstanbul'da toplam 16 gazete yayın hayatını sürdürmüştür. Cumhuriyet öncesinde basınla ilgili 4 düzenleme yapılmıştır. Bunlar;

---

<sup>14</sup> Vedat Demir, **Medya Etiği**, İstanbul: Beta Yayınları, 2006, s. 93–94.

<sup>15</sup> Abadan, s.72.

<sup>16</sup> Hıfzı Topuz, **100 Soruda Türk Basın Tarihi**, Ankara: Gerçek Yayınevi, 1996, s. 10.

- 1864 tarihli Matbuat Nizamnamesi,
- 1876 tarihli Kanuni Esasi.
- 1908 tarihli II. Meşrutiyet Anayasası ve
- 1909 tarihli Matbuat Kanunu'dur.

Osmanlı döneminde gazetecilik faaliyetlerini ilgilendiren ilk yasal düzenleme 1864 tarihli Matbuat Nizamnamesi (Basın Tüzüğü) olmuştur. Fransız Basın Yasası'ndan çevrilerek hazırlanan ve Sadrazam Fuat Paşa döneminde yürürlüğe giren 35 maddelik bu tüzük, 1909'a dek yürürlükte kalmış ve basını çok sıkı denetime almıştır.<sup>17</sup> Batıdaki özgürlük ve eşitlik hareketlerinden etkilenen yenilikçi fikir gazetelerini susturmak amacıyla, Sadrazam Ali Paşa'nın 5 Mart 1867'de hazırladığı Ali Kararnamesi ise basın özgürlüğünü ortadan kaldırmıştır. Bu kararname ile zaten çalışma koşulları çok iyi olmayan gazeteciler söz ve düşünce özgürlüğü bakımından daha da baskı altına alınmıştır.<sup>18</sup>

I. Meşrutiyet Anayasası olarak bilinen ve Türk toplumunun ilk yazılı Anayasası olan 1876 tarihli Kanuni Esasi, 12. Maddesi ile “Matbuat kanun dairesinde serbesttir” ilkesini getirmiştir. Ancak Kanun, özgürlüğü hükümetin keyfiliğinden kurtarsa da yasama organına sınırsız bir düzenleme yetkisi tanıdığı için, basın özgürlüğü açısından uygun bir ortam sağlayamamıştır. Osmanlı'da basın özgürlüğü açısından olumlu gelişmeler ise II. Meşrutiyet'in ilanı sonrasında kabul edilen Kanun-i Esasi ile yürürlüğe girmiştir. Buna göre 12. madde “Matbuat kanun dairesinde serbesttir” ifadesi ile basın özgürlüğünü getirmiştir. Bununla beraber 113. madde ile padişaha çok geniş yetkiler de tanımıştır. Buna göre olağanüstü durumlarda padişah Kanun-i Esasi'deki özgürlükleri askıya alma ve Meclis'i kapatma yetkisine de sahip olmuştur. Nitekim II. Abdülhamit 13 Şubat 1878'de Meclis' kapatıp Kanun-i Esasi'yi askıya almıştır.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Murat Özgen, **Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**, İstanbul: İÜ İletişim Fakültesi Yayını, 2004, s. 14.

<sup>18</sup> Özgen, s. 14.

<sup>19</sup> Özgen, s. 14.

1864–1908 yılları arasında yaşanan dönem, Türk basınında sansür uygulamaları ile yaşanan bir suskunluk dönemi olarak adlandırılabilir. Gazetelerin aralarında sürdürdükleri tartışmalar, toplumsal, yönetsel ve askeri konularla ilgili yazıları, eleştirileri başka ülkelerde olduğu gibi Osmanlı hükümetini de bu haberleşme aracı karşısındaki tutumunu belirlemek zorunda bırakmıştır.<sup>20</sup>

1908 yılına kadar Osmanlı’da gazetecilik sıkı bir sansüre tabi tutulmuş ve muhalif bir basının pek çok engeli aşması gerekmiştir. Bu engeli aşmada en önemli gelişme 24 Temmuz 1908’de ilan edilen II. Meşrutiyet olmuştur. II. Meşrutiyet ile doğan özgürlük ortamı, basının bir nebze de olsa soluk almasına olanak sağlamıştır. Çıkarılan gazete ve dergi sayısında bir anlamda patlama yaşanmıştır.

24 Temmuz 1908’de ilan edilen II. Meşrutiyet’in basında sansürü kaldırması ile beraber sadece İstanbul’da 353 gazete ve dergi yayın hayatına başlamıştır. Dönemin etkili gazeteleri ise Tanin, Hukuk-i Umumiye, Serbesti, Mizan, Sedayı Millet, Yeni Gazete, Şurayı Ümmet, Osmanlı, Volkan ve Takvim-i Vekayi olmuştur. Sansürün kaldırılması sonrası sayıca ve etkinlik bağlamında günlük basın kamuoyu yaratma ve o dönemki siyasal tartışmaların oluşmasında çok etkili olmuştur. Alemdar’ın ifadesi ile “Çok uzun yıllar Batı örneğinde bir haberleşme aracına gereksinim duymayan Osmanlı toplumu, yönetimin kontrolü bir süre için ortadan kalkınca, söylemek istediklerini gazeteler aracılığıyla anlatmaya çalışmıştır”<sup>21</sup> Bu dönemde oluşan hürriyet ortamı Anadolu’da da basının canlanmasına yol açmış ve kısa süreli de olsa birçok gazete ve derginin yayınlanmasını sağlamıştır. Böylece vilayet gazeteleri basını İstanbul tekelinden kurtarmış ve ülkenin geneline yayılmasını sağlamıştır.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Alemdar, s. 109.

<sup>21</sup> Alemdar, s. 110.

<sup>22</sup> Fatih Dervişoğlu, “Milli Mücadele Döneminde Basın ve İrade-i Milleye Gazetesi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 2, Sayı 6, Kış 2009, s. 160.

Kurtuluş Savaşı döneminde de Türk basını faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir. 4 Eylül 1919'dan sonra Sivas Kongresi'nin yayın aracı İrade-i Milliye gazetesi, Mustafa Kemal'in Ankara'ya gelişiyle birlikte Hâkimiyet-i Milliye gazeteleri yayınlandı (1920). Ankara'ya taşınan Yeni Gün ve Öğüt dışında; İstanbul'da yayının sürdüren ileri, Akşam ve Vakit gazeteleri Kurtuluş Savaşı'nı desteklemiştir. İstanbul, Peyam-ı Sabah ve Alemdar gazeteleri ise Ankara hükümetine cephe aldı. Mütakere yıllarının başlamasıyla Mustafa Kemal Atatürk'ün ulusal direnci örgütlemek üzere giriştiği ilk girişim haber akımını kontrol altına almak olmuştur.<sup>23</sup>

### **1.1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Gazeteler**

Cumhuriyet'in ilanı sonrasında Türk basını önemli gelişmeler göstermiş ve dönemler itibariyle farklı gelişim çizgisinde faaliyet göstermiştir. Bu kısımda gazeteler açısından Cumhuriyet sonrasındaki gelişmeler, inceleme kolaylığı açısından belirli alt dönemler içerisinde değerlendirilecektir.

#### **1.1.2.2.1. Tek Parti Döneminde Gazeteler**

Cumhuriyet sonrasında ulusal egemenliğin hedeflendiğinin kanıtı olan İrade-i Milliye gazetesinin yayına geçmesini tamamlayan iki önemli adım, Anadolu Ajansı'nın ve Matbuat Umum Müdürlüğü'nün kurulmasıdır. 1928 yılında yapılan harf devrimi Arap harflerinin bırakılıp, yerine Latin harflerinin kullanılmasını hedefliyordu. Basın sektörü büyük bir değişimin eşiğindeydi ve gazetelerin tirajları hızlı bir düşüşe geçti. Bu nedenle devlet sektöre yardım etmek için el uzatmak zorunda kalmıştır. 1931'de Cumhuriyet döneminin ilk basın yasası yayınlanmıştır. Yeni Basın Yasası'na göre, basın üzerine birçok kısıtlayıcı ve baskıcı kurallar getirilmiş, ülke menfaatlerine ters düşen yazılar yayımlayan gazete ve dergilerin kapatılması kolaylaştırılmıştır.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Orhan Koloğlu, **Osmanlı'dan 21. Yüzyıla Basın Tarihi**, İstanbul: Pozitif Yayınları, 2006, s. 63.

<sup>24</sup> Ceyhan Koç, **Tek Parti Dönemi Basın İktidar İlişkileri 1929–1938**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2006, s 21–22.

1931 yılında çıkartılan Basın Kanunu ile basın kontrol altına alınmış ve güdümlü bir basın yaratılması yolunda önemli bir adım atılmış, bu yolla önemli bir muhalefet kaynağı etkisiz hale getirilmiştir. Hükümet aleyhinde yazılar kaleme alan Yarın Gazetesi yazarı Arif Oruç, yeni yasa ile gazeteciliğin “Hükümet memurluğu seviyesine” indirildiğini belirtmektedir.<sup>25</sup> Fakat 1931 yılında meclisten geçen bu kanuna rağmen, basın üzerinde devletin daha sıkı bir denetim, sevk ve idare istediğini de görülmüştür. Hükümet Matbuat Umum müdürlüğünü 1933 yılında yeniden örgütleyerek, basını istenilen kalıplara sokmayı istemiştir.<sup>26</sup>

Matbuat Genel Müdürlüğü'nün işlevi, 1931 Basın yasası ile basın muhalefeti ortadan kaldırıldıktan sonra, kalan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) yanlısı basını iktidarın doğrultusunda yönetmek ve denetlemek olacaktır.<sup>27</sup> Matbuat Umum Müdürlüğü'ne verilen geniş yetkiler sayesinde, Basın Kongresi'nin toplanması, Basın Birliği kurulması, basın alanında mesleki çalışmaların yapılması, devletin yurt dışında tanıtımını yapmak ve devletin basın üzerindeki kontrolünü sağlamak gibi çok önemli işlevleri başarıyla yerine getirmiştir. Matbuat Müdürlüğünün girişimi ile 1935 yılında üç gün süren bir Basın Kongresi yapılmıştır. Bu kongrenin amaçlarından birisi de Basın Birliği kurmaktır.

25 Mayıs 1935 tarihli I. Basın Kongresinin en önemli kararlarından olan Basın Birliği'nin kurulması 1938 yılı içinde gündeme gelmiştir. Basın Birliği kurulmasında amaç basının birliğini, işbirliğini sağlayacak ve sorunlarını çözecek bir kurum olmasıdır. Aslında, Türkiye'de ilk basın birliği 1917 yılında İstanbul'da kurulmuştur ve çabalarını Basının karşılaştığı meselelerin çözümü doğrultusunda yoğunlaştırdığı görülmektedir. Basın Birliği kurulması ile ilgili kabul edilen kanun telifindeki son cümle, hükümetin basını nasıl görmek istediğini göstermektedir: “Matbuatın bugün olduğu kadar dağınık ve teşkilatsız

---

<sup>25</sup> Koç, s. 26.

<sup>26</sup> Koç, s. 33.

<sup>27</sup> Koç, s. 121.

yahut eksik ve kifayetsiz bir teşkilatla çalışan bir meslek halinde kalmasına artık izin verilemez”<sup>28</sup>

Türk Basın Birliği Kanunu, 28 Haziran 1938 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)’nde kabul edilmiştir. Basın Birliği kanunu ile temel amaçları arasında Cumhuriyet’in menfaatlerini savunmak da bulunmaktadır. Basın Birliği’nin kurulmasına ilişkin kanunun diğer maddeleriyle gazetecilik mesleğine yönelik olarak iç disiplini sağlamak amacına yönelik hükümler de getirilmiştir. Birliğin İçişleri Bakanlığının ve Matbuat Umum Müdürlüğünün denetim ve gözetimi altında bulunmasını öngören hükümler de vardır. Koç’a göre, Türk Basın Birliği’nin kurulması ile hükümetin basın üzerindeki etkisi daha da artmış, hükümetin benimsediği kişilerin gazetecilik mesleğinden uzak tutulmasını sağlayabilecek bir mesleki örgüt kurulmuştur. Ayrıca, Türk Basın Birliği Kanunu’nun geçici maddesine göre, İstanbul Matbuat Cemiyeti’nin Türk Basın Birliğine katılmasına ilişkin karar gereğince, İstanbul Matbuat Cemiyeti kendisini fesh ederek Türk Basın Birliği’ne katılmıştır.<sup>29</sup>

Serbest Cumhuriyet Fırkası (SCF) ve Menemen olayları sonrasında iktidara yakın yazarlar, ülkede devrimlerin yeterince yerleşmediğinin görüldüğünü, bu nedenle şartlara uygun bir basın yasasının hazırlanması gerektiğini yazmaya başlamışlardı. 1931–1938 döneminde, Basın yasasının kısıtlayıcı etkisiyle çok sınırlı bir basın özgürlüğü vardır. Zekeriya Sertel anılarında; *“O tarihlerde adalet bağımsız değildi. Gazeteciler mahkemeye düştükleri vakit yargıçlar Ankara’ya bakardı. Kanunları Ankara’nın emir ve dileğine göre yorumlar ona göre ceza verirlerdi.”* şeklindeki açıklaması, dönemin uygulamaları hakkında fikir vermektedir.<sup>30</sup>

Koç’a göre 1931 Basın Kanunu sonrasında basın özgürlüğü kavramı da sınırı koyanın daima CHP yöneticileri olduğunu, sınırlı ve güdümlü bir özgürlükten yana olduklarını belirtmektedir. Dolayısıyla, 1931 Basın Yasası ile ülkede tek parti yönetimini

---

<sup>28</sup> Koç, s. 41.

<sup>29</sup> Koç, s. 46.

<sup>30</sup> Koç, s. 116.

kökleştirmek isteyen CHP yönetimi, güdümlü bir basın yaratmayı temel politika olarak belirlemiştir. 1935 yılında toplanan I. Basın Kongresi'nin en önemli sonuçlarından bir tanesi, basını bir çatı altında toplayacak olan Basın Birliği Kanunu'nun kabulü ve Türk Basın Birliği'nin kurulmasıdır. Türk Basın Birliği'nin kurulması CHP'yi basını kendi kontrolünde tutulmasını çok daha kolaylaştırmayı hedefleyen bir girişimdir. Türk Basın Birliği Kanunu'na baktığımızda, iktidarın istemediği kişilerin gazetecilik yapmasının engellendiği görülecektir. Kanunda, Türk Basın Birliği'nin İçişleri Bakanlığı'nın ve Matbuat Genel Müdürlüğü'nün tam denetimi ve gözetimi altında olduğu açıkça belirtilmektedir. Ancak basının tam denetimi, 1938 yılında Basın Kanunu'nda yapılan değişiklikler ile doruk noktasına ulaşır. Basın Kanunu'ndaki bu değişiklik ile basın tam olarak denetim altına alınmıştır. Gazete çıkarma şartları iyice ağırlaştırılır.<sup>31</sup>

Görüldüğü gibi 1950'lere kadar geçen dönemde, basın sürekli olarak baskı altında tutulmuş ve kontrol mekanizmaları hayata geçirilmiştir. Bu durum Osmanlı'dan günümüze iktidarın basını denetim altına tutma çabasının bir sonucu olmuştur.

#### **1.1.2.2.2. Demokrat Parti İktidarı Döneminde Gazeteler**

1950'ler basın açısından çok büyük değişikliklerin ortaya çıktığı yıllar olarak görülmektedir. Çünkü bu dönemde basının mülkiyet ve sahiplik yapısı dönüşüme uğramış, ticaret-siyaset-ekonomi ilişkilerinin belirlediği bir sürecine girmiş, yayın organları, devletle/hükümetle ilişkilerin farklılaşmasına paralel olarak içerik, finansman ve teknoloji açısından dönüşüm geçirmiştir. “Hem iç pazara dönük yüksek büyüme stratejileri sonucu reklam pastasının büyümesi hem gazete basım teknolojisindeki gelişmeyle tirajın artması, hem de ulaştırma, haberleşme altyapılarındaki gelişmeyle daha çok okuyucuya ulaşma zemininin yaratılması, medyadan para kazanmanın yolunu açmıştır”<sup>32</sup> Tüm bu gelişmelerde Demokrat Parti (DP) hükümetinin ekonomi ve siyasette liberal düzenlemeleri savunması büyük ölçüde etkili olmuştur.

---

<sup>31</sup> Koç, s. 128.

<sup>32</sup> Mustafa Sönmez “Türkiye Medyasında Yeni Sahiplik Yapısı: Cepheler ve Profiller”, D. Tılıç (Der), **Türkiye’de Gazetecilik**, Ankara: ÇGD Yayınları. 2004, s. 108.

Çok partili yaşamın başlaması ile beraber gazeteler daha geniş kitlelere ulaşmaya başlamış ve bu dönemde hareketlenen siyasal yaşam, teknolojik ilerlemeler ve gazetelere daha güçlü sermaye yatırımları yapılması; bütün olarak basın da kimlik değiştirmesine neden olmuştur. Bu kapsamda 1950'lerde Türk basını fikir gazeteciliğinden kitlesel gazeteciliğe doğru evrilmeye başlamıştır. Kitlesel gazeteciliğin en önemli temsilcisi ise Sedat Simavi öndeliğinde 1948'de yayın hayatına başlayan Hürriyet olmuştur. Hürriyet gazetesi, bol resimli, ilgi çekici, magazine ve spora ağırlık veren yayın anlayışıyla Türk basını ve gazeteciliğinde bu anlamda bir ilk olmuş ve bundan sonraki yıllarda örnek alınmıştır. Türk basınında kitlesel gazeteciliğin ortaya çıkması ile birlikte gazetelerin içeriklerinde de değişim başlamış, daha bol resimli, magazin ve spor ağırlıklı yayınlar yapılmaya başlanmıştır. Bu dönem ile beraber muhabirlerin öneminin arttığını belirten Koloğlu'na göre, halkı ilgilendiren haberler ön plana çıkmaya başlamıştır.<sup>33</sup>

DP iktidarının ilk döneminde basının desteğini almış ve yasal düzenlemeler ile basın için özgür bir ortam oluşturmuştur. 1950 yılında DP tarafından hazırlanan Basın Kanunu, gazete yayınlamayı izne tabi olmaktan çıkarmıştır. 13 Haziran 1952'de Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen Yasa ile ilk kez basın çalışanları sosyal güvence altına alınmıştır. Bu Kanunla gazeteciler sendika kurma hakkına da kavuşmuştur. DP iktidarının göreceli özgürlük ortamı çok uzun sürmemiştir ve başlangıçta yaratılan özgürlük havası yavaş yavaş dağılmaya başlamıştır.

Basının liberal değişikliklerin sancısında olduğu dönemde hazırlanan 1950 Basın Kanunu ile gazete sahipleri hukuki ve mali sorumlulukları haricindeki cezai sorumluluklardan da kurtulmuştur. Kısa zaman sonra halk DP iktidarından beklediğini bulamamış ve parti yöneticileri dört yıl içerisinde iktidara geldikleri anda oluşturdukları Basın Kanunu'ndan sapmaya başlamıştır. 1955 yılında çıkan olaylardan sonra sıkıyönetim ilan edilmiş ve basına verilen özgürlükler tamamen geri alınmıştır. Bu dönemden sonra gazete kapatmalar artmış ve cezaevlerinde fikir suçluları artmaya başlamıştır. Böylece iktidarın ilk yıllarında basın ile iyi ilişkiler geliştiren DP iktidarının bu tavrı uzun süre

---

<sup>33</sup> Koloğlu, s. 26.

devam etmemiş; 1954–1958 arasında 1161 gazeteci hakkında kovuşturma yapılmış ve bunlardan 238’i mahkûm olmuştur. 1958–60 yılları arasında ise hemen her bölgede sayısız basın davalarına bakılan bir dönem olarak tarihe geçmiştir.<sup>34</sup>

1957 yılında çıkarılan ek kanunlarla hükümet, basını ekonomik açıdan baskı altına almak için çareyi ilan ve reklam gelirlerini tek elden dağıtmakta bulmuş ve dağıtım alanında yeni düzenlemeler getirmeye başlamıştır. Bu dönemde tirajı düşük olan gazetelere, tirajı yüksek olan gazetelerden daha çok veya aynı seviyede ilan verilmiştir.<sup>35</sup>

### **1.1.2.2.3. 1961–1980 Döneminde Gazeteler**

1960 askeri darbesi sonrası oluşan siyasal ortam doğal olarak basını etkilemiştir. Bu dönem ile beraber basın sanayileşme sürecine girmiştir. 27 Mayıs 1960 ile başlayıp 12 Eylül 1980 darbesi ile sona eren dönem, Türk toplumunun çarpık da olsa hızlı bir ekonomik gelişme ve sanayileşme içine girdiği ama çözümlenemeyen sorunların yarattığı siyasi krizlerin üç sonuca ulaşan, en az ikisi ise sonuçsuz kalan askeri darbelerle dondurulmaya çalışıldığı dönemdir. 1961 yılında tam çoğulculuk getiren yeni bir anayasa ile başlayan liberal basın dönemi, 1971 yılındaki askeri müdahaleye kadar sürmüş ve basın ağır bir baskı sisteminin altına girmiştir. Dönemin başlıca özelliği, gazeteciler hakkında pek çok dava açılması ve sonuçlanamadan kalan davaların 12 Eylül askeri darbesiyle mahkûmiyete dönüşmesidir.<sup>36</sup>

1960–71 arası dönemde de gazetelerde, okur ve gazetecilerin profillerinde önemli değişimler yaşanmıştır. Düşünce ve yorum ağırlıklı gazeteler geniş kitlelere ulaşmaya başlamış, baskı kalitesi artmış ve gazetecilerin eğitim ve kültür seviyesinde artış yaşanmıştır.<sup>37</sup> 1960 sonrası dönemde aileden gazeteci olan kişilerin sahibi olduğu gazeteler

---

<sup>34</sup> Topuz, s. 205.

<sup>35</sup> Topuz, s. 105.

<sup>36</sup> Alpay Kabacalı, **Türkiye’de Basın Sansürü**, İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Yayını, 1990, s. 208.

<sup>37</sup> Topuz, s. 238.

kurumsallaşma yolunda önemli adımlar atmış, Simavi, Karacan ve Ilıcak aileleri gazetecilikten kar elde eder hale gelmişlerdir.<sup>38</sup>

1971’de gerçekleştirilen sıkıyönetim ve muhtıra, basın ve düşünce özgürlüğü üzerinde yeniden yasakların, kısıtlamaların ve hatta gazetecilere yönelik terörün ortaya çıkmasına neden olmuştur. 12 Eylül 1980 askeri darbesi, siyasi partilerin kapatılması, siyasetin askıya alınması ve medyanın da önemli değişiklik yaşamasına neden olmuştur. Askeri müdahale Türkiye’de her alanda apolitik bir gelişmenin çıkış noktasını oluşturmuştur. Anayasa’da düşünce ve ifade özgürlüğü konusunda oluşturulan yeni maddeler, basının özgürlüğünün sınırlanmasına yönelik yapılanmaları getirmiştir. Gazeteler kapatılma tehlikesine karşı içerik anlamında magazinleşme yolunu seçmiş, ilerleyen yıllarda ise bu durum promosyon savaşlarına kadar ilerlemiştir. Buna göre yapı ve içerik değiştiren medya sektörü, günümüze kadar işlevsel olarak da önemli ölçüde değişmiştir.<sup>39</sup>

#### **1.1.2.2.4. 1980 Sonrasında Gazeteler**

1980’lere dek siyasal ve sosyal etkile bağlı olarak değerlendirilen basın, 1980’lerle beraber ekonomik etkiler ön plana çıkmaya başlamıştır. Türkiye’nin en çalkantılı yıllarında kabul edilen 24 Ocak kararları, ekonomiyi yeniden şekillendirmiş ve basın da bu değişimlerden etkilenmiştir.<sup>40</sup>

24 Ocak 1980 ekonomik kararları ile serbest piyasa ekonomisine geçilmesi, ithal ikame ürünlere konulan duvarların kaldırılması ve iletişim teknolojilerine yapılan yatırımların attırılması ekonomik yapıya bağlı bir düzenin oturtulmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, 1980’li yıllara kadar basının gelişmesinde önemli olan siyasal ve sosyal etkenler yerini 1980’den itibaren ekonomik etkenlere bırakmıştır. Böylece basının içeriği ve toplumsal rolü üzerinde ekonomik bağımlılıkların önemli bir rolü olmuştur. 24 Ocak

---

<sup>38</sup> Şengül A. Özerkan ve Bülent Kabaş, “Türkiye’de Medyanın Yapısal Sorunları ve Gazeteciliğin Konumu”, **Medya Eleştirileri: Gelişime İlişkin Değerlendirmeler**, Can Bilgili (der.), İstanbul: Beta Yayınları, 2005, s. 201.

<sup>39</sup> Suat Gezgin, **Medya ve Eğitimde Birikimlerim**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, 2002, s. 26.

<sup>40</sup> Zeyyat Hatipoğlu ve Mustafa Aysun, **Türkiye Ekonomisinde 1994 Bunahımı**, İstanbul: Beta Yayınevi, 1994, s. 37.

kararlarının basın açısından en önemli etkisi bu kuruluşlara sağlanan gazete kâğıdı sübvansiyonunun kaldırılması ve mali sorunları ortaya çıkması olmuştur.<sup>41</sup>

1980 sonrasında basının holdingleşmeye başlamıştır ve basında tekelleşme de gündeme gelmeye başlamıştır. Günaydın, Tan ve Güneş gazetelerini satın alan Asil Nadir yazılı basında tekelleşmenin ilk örneği olmuş ve bundan sonra büyük sermayeye aşırı bağımlılığın tekelleşme eğilimini arttırdığı görülmüştür.<sup>42</sup> Siyasi yapı itibarıyla ise, 1983–1989 yılları arasında önce Başbakan sonra Cumhurbaşkanı olan Turgut Özal’ın medyayı kullanma çabaları, gazete sahipleri ve başyazarlar ile olan yakın ilişkileri, basının denetimi altında tutulması ve medyanın az sayıda grubun elinde toplanmasına hazır zemin sağlamıştır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi 1980’lerin sonunda Asil Nadir’in gruplarını satın alarak medya sektörüne girmesi, yazılı basında tekelleşmenin hız kazanmasına neden olmuştur. Basın, büyük sermayenin medyaya girişi ile beraber medyayı silah olarak kullanma, saygınlık sağlama, ihale, kredi olanaklarından yararlanma, devlet teşviklerinden öncelik kapma, medyayı banka ve diğer şirketlerinin reklamında kullanma, pazarlama faaliyetlerini artırma gibi nitelikler edinmiştir.<sup>43</sup>

Tüm bunlarla beraber 1980 sonrası basındaki dönüşüm sadece iç dinamikler sonucu ortaya çıkmamıştır. Bu dönemde tüm dünyada etkili olmaya başlayan yeni kapitalist gelişme süreci de basında yaşanan değişimler üzerinde etkili olmuştur.

Karlılığı arttırmak, gazete tirajlarının düşüşünü önlemek, okur sayısını ve reklam gelirlerini arttırabilmek amacıyla 90’lı yıllarda gazeteler hem mevcut okurlarını korumak hem de yeni okurlar kazanmak amacıyla promosyon faaliyetlerine hız vermişler; ancak beklenen okuru kazanamadıkları gibi mevcut okurların gazeteye olan saygısının ve güveninin azalmasına da neden olmuşlardır.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Koloğlu, s. 142.

<sup>42</sup> Doğan Tılıç, **2000’ler Türkiye’inde Gazetecilik ve Medyayı Anlamak**, İstanbul: Su Yayınları, 2001, s. 189.

<sup>43</sup> Emine Sayılğan, “Medya Sahipliğinde Küresel ve Yerel Gruplar”, **Medya Eleştirileri**, Nesrin Tan Akbulut (der.), İstanbul: Beta Basım, 2005, s. 201.

<sup>44</sup> Özerkan ve Kabaş, s. 201.

90'lı yıllarda basın üzerindeki en ciddi baskı ise 28 Şubat dönemi olarak adlandırılan yıllarda gelmiştir. 28 Şubat ise Türkiye'nin siyasi tarihinde askeri müdahaleler arasında önemli bir yere oturmuştur. Akşin, 1997'de ordunun 1960, 1971 ve 1980'den daha yumuşak olarak siyasete müdahale ettiğini ve ordunun, hükümetin çekilmesini doğrudan değil, psikolojik baskıyla gerçekleştirmek için çaba harcadığını belirtmektedir.<sup>45</sup> Bu dönemde basın ise sert bir şekilde baskıya maruz kalmıştır. Birçok ünlü gazetecinin görevine son verilmiş ve bu süreç 2000'li yılların başına dek sürmüştür.

2001 yılında Türk ekonomi tarihinin en derin krizinin yaşanması basında da etkilerini göstermiş, kriz nedeniyle bazı medya patronlarının gruplarındaki bankalara el konulması üzerine bazı medya kuruluşları el değiştirmiş ya da kapanmıştır. Bu dönemde reklam harcamalarının % 51 oranında düşmesi, medyada gelir azalışına yol açmış ve yaklaşık 5000 çalışanın işine son verilmiştir.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Sina Akşin, **Türkiye Tarihi 5, Bugünkü Türkiye 1980–2003**, Sina Akşin, Bülent Tanör, Korkut Boratav, Sina Akşin (der), İstanbul: Cem Yayınevi, 2004, s. 168.

<sup>46</sup> Sönmez, s. 117.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2.SENDİKALAR VE GAZETECİ SENDİKACILIĞININ GELİŞİMİ

#### 2.1. SENDİKALAR VE SENDİKALAŞMA

Bu kısımda sendikalar ve sendikacılık konusu işlenecektir. Bu kapsamda öncelikle sendika kavramının ne olduğu değerlendirilecek, ardından dünyada ve Türkiye’de sendikaların gelişimi belirli alt başlıklar altında incelenecektir.

##### 2.1.1. Sendika Kavramı ve Kapsamı

Çalışanların sosyal haklarının başında örgütlenme hakkı, başka bir ifade ile sendikalaşma hakkı gelmektedir ve bu hak sendika kurma, serbestçe sendikalara üye olma ve sendikal mücadelelerde bulunma haklarını kapsamaktadır. Bu kapsamda beden ve fikir işçilerinin sosyal ve ekonomik haklarının korunması amacıyla sendikalaşması anayasal haklar arasında yer almaktadır.

Sendikalar bir dernek özelliği taşıyan, tüzel kişiliğe sahip, çalışma ilişkilerinde işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal yararlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş mesleki kuruluşlardır. Bu tanım çerçevesinde sendikaların temel özellikleri şu şekilde özetlenebilecektir.<sup>47</sup>

- Sendika işveren ve işçiler tarafından kurulabilir ve sendikaya ancak bunlar üye olabilirler. İşçiler işverenlerin ya da işverenler işçilerin sendikasına üye olamazlar.
- Sendika kurucuları veya üyeleri arasında ortak mesleki menfaat bulunmaktadır. Kurulurken bir veya birkaç kişinin menfaati değil, üyelerin ortak menfaatini ilgilendirmesi gerekir.

---

<sup>47</sup> Faruk Andaç, **Sosyal Politika Açısından Türk İş Hukuku**, Ankara: Yargı Yayınevi, 2001, s. 103–104.

- Sendikalar tüzel kişiliğe sahip teşekküllerdir. Sendikaların faaliyetlerinde tüzel kişi unsuru rol oynamakta; sendikalar üyelerini temsil etmekte ve onların adına faaliyette bulunmaktadır.
- Sendikaların faaliyetleri, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri koruma veya geliştirme faaliyeti ile sınırlandırılmıştır.

Bu genel bilgiler ışığında Alpaslan'a göre "sendikacılık, üretim araçlarının mülkiyetinin belli ellerde toplandığı, buna karşılık, gittikçe çoğalan işçi kitlelerinin emeklerinin kullanımını üretim araçlarının sahiplerine sattıkları kapitalist düzenin koşullarının bir ürünüdür."<sup>48</sup> Eyrenci'nin tanımlaması ile de sendika, "işçilerin veya işverenlerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe, demokratik esaslara uygun olarak kurulan ve faaliyette bulunan bağımsız özel hukuk tüzel kişisidir."<sup>49</sup> Aynı zamanda sendikalar çoğulcu toplumun ayrılmaz bir parçası ve toplumsal gelişmenin hızlanmasında önemli görevleri bulunan, örgütleri ve siyasi yaşamı etkileyen baskı gruplarıdır.<sup>50</sup>

Sendikalar sadece sosyal ve ekonomik alanda değil, siyasi alanda da önemli işlevler gören kurumlardır. Bu kapsamda sendikalar üyelerinin genel çıkarlarını korumak için sadece toplu pazarlık unsurunu kullanmamakta, sivil toplum örgütü olma bilinci ile siyasi iktidarın politikalarını da etkileme amacında olmaktadır.

### **2.1.2. Dünyada Sendikaların Ortaya Çıkışı**

Üyelerinin çıkarlarının korunması, ekonomik ve sosyal haklarının geliştirilmesi kapsamında çalışma yaşamında önemli örgütlenmeler olan sendikaların ortaya çıkışı Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Dolayısıyla dünyada sendikacılığın ortaya çıktığı ilk ülke İngiltere'dir. Sanayi Devrimi sonrasında üretimde insan emeği yerine makineleşmenin ortaya çıkması ile seri üretime geçilmiş, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" şeklinde

---

<sup>48</sup> Işıklı, s. 3.

<sup>49</sup> Öner Eyrenci, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası 1984, s. 19.

<sup>50</sup> Zafer Saka, **Uygulamada Sendikalar Hukuku**, Adana, 1979, s. 1-2.

ifade edilen liberal düşünce, devletin çalışma hayatına müdahale etmemesi düşüncesini de beraberinde getirmiştir. Ancak bu düşünce işçilerin refahını sağlayamamış ve hakları için birleşmelerini de engellemiştir. İngiltere'de ise işçilerin biraraya gelerek meydana getirdikleri topluluklar 1718, 1799 ve 1800 tarihli Birleşme Kanunları'yla yasaklanmıştır. Bu dönemde işçiler örgütlü olmayan, birdenbire, plansız olarak fevri hareketlerle toplu başkaldırı hareketinde bulunmakla birlikte sonuç alamamışlardır. Ancak liberal düzenin işçi aleyhine işleyişinin sonuçları görülmeye başlanması, dini düşüncelerin etkisi ve gelişen toplumsal olaylar nedeniyle devletin çalışma hayatına müdahale etmesinin gereği konuşulmaya ve kabul edilmeye başlanmıştır.<sup>51</sup>

Sanayi Devrimi'nin çalışma hayatı açısından ortaya çıkardığı etkileri ise, kırsal kesimde loncaların çökmesi ile işsiz kalan çok sayıda insanın sanayi bölgelerine kayması, düzensiz bir kentleşmenin ortaya çıkması, işçi sınıfının büyümesi, işbölümü ve uzmanlaşmanın artması, geleneksel toplumlarda önemli bir sosyal işlevi olan ailenin bireyleri arasında bağıllık ve dayanışmanın azalması şeklinde görülmüştür.<sup>52</sup>

Sendikacılığın doğuşu sınıf bilincinin oluşması ile doğrudan bağlantılı durumdadır. 18. yüzyıl sonlarında Avrupa'da ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan gelişmeler sonucunda ortaya çıkan sanayi devrimi ve Fransız Devrimi, sınıf bilincini de ortaya çıkarmış ve İngiltere'de işçilerin çok ağır koşullar altında çalışması sendikaların doğuşuna da ortam hazırlamıştır.

Sendikaların ortaya çıkmasında kapitalizmin gelişim sürecinin önemli etkilerinin olduğu da değerlendirilmektedir ve genel olarak sendikacılığın doğuşunda şu etkenler rol oynamıştır:<sup>53</sup>

- Emek/sermaye ayrımının ortaya çıkması, kısacası kapitalizme özgü sınıfların oluşması

---

<sup>51</sup> Dilek Baybora, **Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği**, Ankara, 2001, s. 13.

<sup>52</sup> Abdulkadir Şenkal, **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, Ankara: Kamu-İş Yayını, 1999, s. 9.

<sup>53</sup> Alpaslan Işıklı, "Demokratik Mücadelede Sendikacılık", **Yeni Toplum Dergisi**, Sayı 3, Şubat 1976, s. 3.

- Ücretli işçi sayısında artış
- Sayıları artan kitlelerin dayanışma bilincinin ve dolayısıyla sınıf bilincinin ortaya çıkması

Yukarıda da değindiğimiz gibi Avrupa kıtası uluslararası sendikacılık hareketinin doğuşuna da ev sahipliği yapmıştır. Uluslararası sendikacılık meslekler temelinde oluşturulmuştur. Bu kapsamda ilk olarak 1889'da basım işçileri, şapka, puro, tütün ve ayakkabı işçileri meslek sekreterlikleri oluşturmuş; bunu madenciler, cam işçileri, metal, demiryolu, dokuma ve kürk işçileri takip etmiştir.<sup>54</sup>

Sanayileşmenin ilk görüldüğü ülke olan İngiltere'de fabrikalarda nitelikli işgücünü oluşturan ve sıradan işçi konumuna düşen usta ve kalfaların birleşmesi ve mücadelesi sonucu gelişen sendikacılık faaliyetleri, bu nedenle başlangıçta meslek sendikacılığı şeklinde ortaya çıkmıştır. İngiltere'de işçi sendikaları 1867'den itibaren siyasi faaliyetlere başlamış ve Avam Kamarası'nda temsil edilme mücadelesine girişmiştir. 1913 İşçi Sendikaları Kanunu ile sendikalara siyaset serbestisi getirilmesi ile sendikalar bu alanda da güçlenmiştir.<sup>55</sup>

Fransa'da sanayileşme İngiltere'ye göre daha geç ortaya çıkmıştır. 1789 Fransız Devrimi'nin sonucu olarak lonca düzeninin yıkılması, özgürlükçü ve liberal düşüncenin doğmasına yol açmış, bu süreçte işçi ve işveren ilişkilerine yansımaları; bireysel iş sözleşmesinin temel alınması, toplu pazarlık, örgütlenme ve devletin çalışma yaşamına müdahalesinin kabul edilmemesi şeklinde olmuştur.

19. yüzyılın başında Almanya'da ise sosyal ve ekonomik yapıda değişiklikler ortaya çıkmasına karşın sanayileşme tam olarak gelişmemiştir. 1850'den önce büyük fabrikaların sayısı sınırlı kalmış ve katı lonca sistemi varlığını sürdürmüştür. Bu sistemde çıkarları ustalarından farklılaşan kalfaların mücadelesi ile iş bırakma ve benzeri

---

<sup>54</sup> Yıldırım Koç, **AB Emperyalizmi ve İşçi Sınıfı**, İstanbul: Kaynak Yayınları, 2004, s. 50.

<sup>55</sup> Turgut Sengir, "İngiltere ve ABD'de Sendikalizm ve Bunların Mukayesesi", **AÜ Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1-2, 1950, s. 595.

mücadeleler gündeme gelmeye başlamıştır. İngiltere'nin gelişen sanayisi ile uluslararası pazarlarda hâkimiyet kurmaya başlaması ile de Almanya'da devlet eliyle sanayileşme çabaları başlamıştır.

Sendikaların gelişmesi ile işçiler işverenler karşısında grev silahını kullanmayı keşfetmişler ve bu örgütlü hareket ile beraber haklarını talep etme konusunda önemli gelişmeler kaydetmişlerdir.<sup>56</sup>

### **2.1.3. Türkiye'de Sendikaların Ortaya Çıkışı**

Bu kısımda Batı'ya göre sendikalarla daha geç tanışan Türk işçisinin, sendikalaşma süreci ve ilgili gelişmeler birkaç alt başlıkta incelenecektir.

#### **2.1.3.1. Osmanlı Döneminde Sendikalar**

Tarıma dayalı toplum düzeninin örgütsüz yapısının egemen olduğu Cumhuriyet öncesi dönemde, Ahi Birlikleri, Lonca gibi esnaf örgütlerinin kurulmasıyla örgütlenmeler başlamış, bu örgütler toplumsal düzeni sağlamada önemli roller üstlenmişlerdir. Çalışma hayatına ilişkin ilk yasal düzenleme de 1865 yılında kabul edilmiştir. Bu yasa ve takiben kabul edilen mevzuatın amacı Ereğli bölgesindeki kömür madeni çalışanlarını korumaktır.<sup>57</sup>

Osmanlı Devleti içerisinde işçi hareketleri özellikle 2. Meşrutiyet'in ilanı öncesinde örgütsüz bir şekilde ortaya çıkmış, ancak 2. Meşrutiyet ile beraber daha etkili bir işçi mücadelesi gelişmiştir. Bu dönemde yapılan iş bırakma eylemlerinin büyük çoğunluğu ücret artışı ve çalışma sürelerinin kısıtlanması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu açıdan en genel ifadeyle İmparatorluğun sahip olduğu sosyal, ekonomik, siyasi, hukuki ve düşünsel koşullar nedeniyle işçilerin örgütlenmesi için gerekli ortamın II. Meşrutiyet'e kadar ortaya

---

<sup>56</sup> Maden-İş Sendikası, **Sendikalı İşçinin Ders Notları**, Konuk Yayınevi, s. 70.

<sup>57</sup> Sayım Yorgun, "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler", **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 6, Cilt. 3, 2003, s. 139.

çıkmasını engellenmiş, dolayısıyla Türkiye’de sendikalar 19. yüzyılın sonlarında 20. yüzyılın başında ortaya çıkmıştır.<sup>58</sup>

Bununla beraber ırk, din, dil, kültür, gelenek ve tarih açısından birbirinden farklı çok sayıda halk topluluklarını bünyesinde barındıran Osmanlı İmparatorluğunca yönetim mekanizması devlet işletmelerinde işçiler arasında ayırım yapılmasını engellemiştir. Buna karşılık 1870 sonrasında giderek artan yabancı işletmeler önce yabancı işçileri daha sonra azınlık işçilerini korumaya yönelik bir politika izlemeye işçiler arasında ayırım yapmaya başlamışlardır. Bu ayırım sonraki dönemlerde kendini gösterecek olan bölünmenin tohumlarını atmış, sendikal hareket için gerekli birliğin doğmasını engellemiştir.<sup>59</sup>

Bugün anladığımız şekli ile Osmanlı toplumunda ilk işçi hareketleri, ülkeye yeni giren Batı teknolojisi ve makinelere bir tepki olarak ortaya çıkmış ve makinelerin tahrip edilmesi ile eyleme dönüşmüştür. İlk grev olayının İstanbul’daki Beyoğlu Telgrafhane işçilerinin Şubat 1872’de gerçekleştirdikleri grev olarak bilinse de, 1863’te Zonguldak’taki kömür madenindeki işçilerin grevi ilk kabul edilmektedir.<sup>60</sup> Beyoğlu’ndaki eylemin niteliği bir grup yazara göre hem ekonomik hem antiemperyalist iken, bir grup da ekonominin temel belirleyici olduğunu belirtmiştir. Sendikalaşma hareketinin ürünü olmayan grevler 1880 yılında özellikle 1887 yılından sonra ekonomik ve siyasi koşulların etkisi ile giderek azalmış, 1885 yılında odun biçme işçilerinin, 1886 yılında Beyoğlu Mağazası işçilerinin, 1906 yılında İstanbul reji işçilerinin yaptıkları grevler dışında II. Meşrutiyete kadar ülkede grevler gündeme gelmemiştir.<sup>61</sup>

Osmanlı İmparatorluğu’nda toplu iş ilişkileri ile ilgili ilk yasal düzenleme Meşrutiyet sonrası artan grevler sonucunda ortaya çıkmış, İttihat ve Terakki Hükümeti yabancı sermayenin de baskısı ile Kanun-i Esasinin tanıdığı yetkilere dayanarak 8 Ekim

---

<sup>58</sup> Aysel Tokol, **Türkiye’de Sendikal Hareket**, Bursa: Ezgi Yayınları, 1994, s. 1.

<sup>59</sup> Tokol, s. 3.

<sup>60</sup> Yavuz Selim Karakışla, “Osmanlı Sanayi İşçi Sınıfının Doğuşu: 1839–1923”, **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler**, D. Quataert, E.J. Zürcher, (der), İstanbul: İletişim Yayınları, 1998, s. 29–30.

<sup>61</sup> Tokol, Türkiye’de Sendikal Hareket, s. 4.

1908 tarihinde Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkatı yürürlüğe koymuştur.<sup>62</sup>

Tatil-i Eşgal Kanunu toplam 13 maddeden oluşmuş, hükümetten ruhsat ve imtiyaz olarak kurulan ve kamuya yönelik hizmet veren kurumlarda sendika kurulmasını yasaklamış, kuranların hapisle cezalandırılacağını belirterek, kurulmuş bulunan sendikaların da kapatılmasını, uyuşmazlıkların uzlaştırma yolu ile çözümlenmesini ilke olarak benimsemiştir.<sup>63</sup> Tatil-i Eşgal Kanunu zamana kadar kamu hizmeti gören kuruluşlardaki işveren ve işçiler tarafından kurulmuş bulunan “sendikaları” feshetmesine rağmen, iş uyuşmazlıklarını çözmek amacıyla bir uzlaşma sistemi getirmiş, aynı zamanda uzlaşma mümkün olmadığı takdirde ise, diğer işçileri teşvik etmemek ve gösteri düzenlememek şartıyla grevi kabul etmiştir.<sup>64</sup>

1909’da kabul edilen Cemiyetler Kanunu ise, Tatil-i Eşgal kapsamı dışında kalan bağımlı çalışanların örgütlenmesine yönelik düzenlemeler getirmiştir. Yasa liberal bir görünüm içerisinde olmakla birlikte, derneklerin kuruluş ve faaliyetlerine ilişkin olarak önemli sınırlamalar içermiştir. Kanunun dernekler üzerinde hükümete denetim yetkisi veren hükümleri, yasada 1919 ve 1923 yılında yapılan değişikliklerle daha da ağırlaştırılmıştır.<sup>65</sup>

II. Meşrutiyet’ten sonra kurulan işçi örgütlerinde özellikle 1912’den sonra sol akımlar etkili olmuş, bu etki Rumeli’de kurulan sendikalarda daha fazla hissedilmiştir. Meşrutiyet döneminde kurulan çok sayıda partide özellikle Osmanlı Sosyalist Fırkası Programında işçi sorunlarına önemli oranda değinilmiş; ancak uygulamada fırka ciddi bir etkinlik gösterememiştir.<sup>66</sup> Genel bir değerlendirme ile II. Meşrutiyet’in ilanı sonrasında canlanma gösteren sendikal hareketler 31 Mart olayları sonrasında ilan edilen sıkıyönetim ve kabul edilen yasal düzenlemeler nedeniyle tam anlamıyla bir gelişim gösterememiştir.

---

<sup>62</sup> Tokol, s. 4.

<sup>63</sup> Aysel Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Bursa: Ezgi Yayınları, 1997, s. 16–19, Tatil-i Eşgal Kanunu hakkında detaylı bilgi için bkz. Gündüz Ökçün, **Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909: Belgeler ve Yorumlar**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1982.

<sup>64</sup> Seyfettin Aslan ve Cengiz Gül, “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Baskı Grupları, **CÜ İİBF Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, s. 90.

<sup>65</sup> Ahmet Makal, **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920–1946**, Ankara: İmge Kitabevi, 1999, s. 43.

<sup>66</sup> Tokol, s. 10.

1919–1923 dönemi partilerin işçi hareketleri üzerinde en fazla etkili olduğu dönem olması bir yana; işçi örgütlenmelerinin artması dolayısıyla da önemli kabul edilmektedir. Üyelerinin büyük çoğunluğunu azınlıkların oluşturduğu Beynelmillel İşçi İttihadı ve İstanbul Umum Amele Birliği bu dönemde faaliyete geçmiş örgütlenmelerdir.<sup>67</sup>

### **2.1.3.2. Türkiye Cumhuriyeti'nde Sendikalar**

Bir önceki kısımda incelediğimiz gibi Osmanlı döneminde işçi ve işveren örgütlenmelerini etkileyen hukuksal düzenlemeler, genel olarak otoriter nitelik taşımaktaydı ve bu düzenlemelerin bir bölümü Cumhuriyet'in ilanı sonrasında da yürürlükte kalmıştır. Bu kapsamda Cumhuriyet dönemi sendikacılık hareketi, tek partili dönemde sendikacılık, tek partili dönemden 1980'e sendikacılık ve 1980 sonrası sendikacılığın durumu şeklinde üç başlık altında incelenebilecektir.

#### **2.1.3.2.1. Tek Parti Döneminde Sendikalar**

2. Meşrutiyet ile beraber oluşmaya başlayan işçi hareketleri açısından Cumhuriyetin ilan edilmesi ile beraber sendikaların sayısı ve etkinliğinin artması kapsamında 1924 yılında İstanbul başta olmak üzere İzmir, Edirne, Adana, Konya, Bursa, Zonguldak ve Eskişehir'de bazıları bağımsız, bazıları sosyalist, bazıları CHP taraftarlarının öncülüğünde çeşitli işçi örgütleri kurulmuştur. Ancak birkaçı dışında bu örgütlerin çoğu ancak 500–1000 kadar işçiyi örgütleyebilmiştir.<sup>68</sup> Cumhuriyet'in ilanı ile beraber milli beraberliğin sağlanması adına işçi örgütlenmelerine sıcak bakılmamıştır. Bunlarla beraber tek parti yönetiminin sendikalara yönelik izlediği siyaset nedeniyle 5518 sayılı yasa ile yapılan değişikliğe kadar toplu iş uyuşmazlıkları çıkarma ve bunların gerekli makamlara bildirme yetkisine sendikalar yerine gerekli çoğunluğu sağlamak koşulu ile işçi temsilcileri sahip olmuştur.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Tokol, s. 13.

<sup>68</sup> Tokol, s. 19.

<sup>69</sup> Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, s. 19.

Meslek örgütlerinin Kemalist iktidar tarafından kontrolü daha 1923 yılında başlamıştır. İzmir’de 17 Şubat 1923 tarihinde toplanan İzmir İktisat Kongresinden önce, İstanbul’da bir araya gelen Müslüman-Türk işadamları bir kongre toplamak istemişler, ancak Ankara Hükümeti İzmir’de daha geniş bir kongre düzenleneceğini ileri sürerek İstanbul’daki bu girişimi engellemiştir. Dolayısıyla, daha 1923 yılı itibariyle sivil girişimler Ankara’nın müdahalesi ile engellenmiştir.

Tek parti yönetiminde devletçilik tartışmaları 1923 İzmir İktisat Kongresi ile beraber yoğunluk kazanmıştır. İzmir İktisat Kongresi’nde bütün sınıflar, bir burjuva programında birleşmişlerdir. Hatta işçilerin talepleri bile karşıtı olan burjuvazinin istekleriyle örtüşmektedir. İşçilerin temsilciğini yapan ‘İstanbul İşçi Sendikasıydı. Ancak bu sendikayı kuran ise bizzat burjuvazinin derneği olan ‘Milli Türk Ticaret Birliği olmuştur.<sup>70</sup> 4 Mart 1924’te yürürlüğe giren Takrir-i Sükûn Kanunu’nda genel anlamda örgütlenme, özel olarak da işçi örgütlenmesi konusunda ciddi sınırlamalar getirmiştir.<sup>71</sup> 1938 Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı cemiyetlerin kurulmasının yasaklanması, sendikal örgütlenmelerin kurulmasını hukuksal olarak da imkânsız hale getirmiştir. Ayrıca, bu yasanın, 28. ve 29. maddelerinin Hükümete cemiyetlerin denetimi konusunda geniş yetkiler verdiği görülmektedir.

Gerçekte 1923 Cumhuriyet Türkiye’sine, Osmanlıdan kalma “Beynelmilel İşçiler İttihadı” ve “Türkiye İşçi Derneği” gibi işçi dernekleri varlıklarını sürdürerek gelmişler, ancak sendikalar ülke içinde fazla varlık gösterememişlerdi. Bu dönemde en güçlü işçi kuruluşu, 1922 yılında kurulan “İstanbul Umum Amele Birliği’nin 26 Ekim 1923 yılında “Türkiye Umum Amele Birliği”ne dönüşmesiyle oluşan işçi kuruluşudur.<sup>72</sup>

Tek parti döneminde günümüzde anladığımız anlamıyla sendikalaşma gelişmemişse de; cemiyet olarak örgütlenme ortaya çıkmıştır. II. Meşrutiyet yıllarında

---

<sup>70</sup> Stefanos Yerasimos, “Tek Parti Dönemi” içinde **Geçiş Sürecindeki Türkiye**, Irvin Cemil Schick ve Ahmet Tonak (der.), İstanbul: Belge Yayınları, 1998, s. 88.

<sup>71</sup> Mehmet Ö. Alkan, “Sivil Toplum Kurumlarının Hukuksal Çerçevesi 1839–1945”, **Tanzimat’tan Günümüze İstanbul’da STK’lar**, A.N. Yücekök, İ. Turan ve M.Ö. Alkan, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1998, s. 66.

<sup>72</sup> Erdal Yavuz, “Sanayideki İşgücünün Durumu: 1923–1940”, **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler**, D. Quataert, E.J. Zürcher, (der), İstanbul: İletişim Yayınları, 1998, s. 167.

kendiliğinden oluşan sendikal yapılanmalar, 1909 Cemiyetler Kanunu ve 1910 tarihli Esnaf Cemiyetleri talimatnamesi uyarınca resmiyet kazanmıştır. Cumhuriyet'in ilk yılları dâhil birçok işçi sendikası cemiyet olarak örgütlenmiştir. 1924 yılında ortaya çıkan başlıca işçi cemiyetleri; İstanbul Limanı Tahmil ve Tahliye Deniz İşçileri Cemiyeti, Sefain-i Ticariye Gemici ve Ateşçiler Cemiyeti, Sefain-i Ticariye Doklar, Rampa ve Boyacılar Cemiyeti gibi sendikal örgütlenmelerdir.<sup>73</sup>

İşçi dernekleri, 1930–1932 yılları arasında grevlerin baş göstermesi üzerine, Ceza Kanunu'nda yapılan bir değişiklik ile grev yasağına maruz kalmışlardır. Daha sonra esnaf cemiyetleri gibi bir birlik haline getirilen işçi dernekleri doğrudan parti bünyesine alınmıştır. 1930'ların ikinci yarısından sonra, yer yer ücret artışı ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik eylem teşebbüsleri ise, engellenmiş ve girişimler sonuçsuz kalmıştır.

Bir çalışma yasasının çıkarılması, 1923'te Cumhuriyet'in ilânının ardından çeşitli defalar gündeme gelmişse de, 1936'ya kadar gerçekleştirilememiş; ilk defa 1936'da, Türkiye'deki ilk genel çalışma yasası olan 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa çalışma koşullarını ve ilişkilerini belli kurallara göre düzenlemekle birlikte, sendika kurulmasına ve greve izin vermemiştir.<sup>74</sup> 1936 tarihli İş Kanunu dönemin diğer yasaları gibi otoriter bir özellik taşımakla birlikte, bu yasa ile devletin siyasal alanda tek parti yönetimi, iktisat alanında devletçilik ile sağladığı kontrol çalışma ilişkileri alanında da etkili olmaya başlamıştır. Böylece emek evreni kontrol altına alınmakta, emek-sermaye ilişkileri siyasal ve iktisadi rejimin temel çizgileri çerçevesinde belirlenmiştir.<sup>75</sup>

Makal, 1930'lu yılların tek partili döneminde, gerçekten de iz bırakan bazı işçi, esnaf ve işveren örgütlenmelerinin varlığını kabul etmektedir. Bu konuda CHP, işçi kesimini ve esnafı, kendisine yakın bazı cemiyetler içerisinde toplamaya çalışmıştır. Şüphesiz bu cemiyetlerin kurulmasındaki amaç, işçi sınıfının CHP'nin yürüngesinde ve

<sup>73</sup> Zafer Toprak, “Şirket-i Hayriye Amele Cemiyeti ve 1925 Grevi”, **Toplumsal Tarihi**, Cilt 5, Sayı 30, Haziran 1996, s. 6.

<sup>74</sup> Oya Baydar, **Türkiye’de Sendikacılık Hareketi**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını, s. 6.

<sup>75</sup> Makal, s. 179.

hatta CHP'nin bir parçası olmasını sağlamaktır. 1931 yılında CHP içinde kurulan 13 bürodan 9'uncusu olan, "İş, İşçiler, Esnaf Teşkilatları ve Serbest Meslekler" bürosunun bu konuda bazı girişimlerde bulunduğu görülmektedir. 1934 yılında, İzmir'de başlayan bir uygulamaya göre, her meslekten işçiler zorunlu olarak, tek bir dernek veya birlikte toplanmaya çalışılmıştır. Bu koşullara uymayan işçi ve onları çalıştıranlar için cezai hükümler getirilmiştir. İzmir'deki tüm dernek ve birlikler ise, "İzmir İşçi ve Esnaf Kurumları Birliği'nin çatısı altında toplanmıştır. Birliğin amacı; "İşçiler ve Esnafı rejime her yönüyle bağlı ve faydalı kılmak" olarak belirtilmiştir. Birlik, esnaf ile işçiyi aynı çatı altında birleştirme yoluyla, sınıf esasını reddeden bir Halkçılık anlayışını uygulamada da gerçekleştirmiştir. 164 işçi ve esnaf kuruluşunun oluşturduğu İzmir İşçi ve Esnaf Kurumları Birliği 1935–1946 yılları arasında faaliyette bulunmuş tipik bir tek parti uygulamasıdır.<sup>76</sup>

Cumhuriyet'in yönetici elitleri, milliyetçiliği toplumsallaştırma amacıyla çeşitli düzenlemeler de yapmışlardır. 20 Nisan 1931'de Mustafa Kemal tarafından yayımlanan bir beyannameye göre "*Türkiye Cumhuriyeti halkını ayrı ayrı sınıflardan mürekkep değil ve fakat ferdi ve içtimai hayat için işbölümü itibarıyla muhtelif mesai erbabına ayrılmış bir camia*" olarak ifade edilmiş, "*milliyetçi Türk amelesi ve işçileri mevcudiyetleri ve emekleri ile Türk camiasının kıymetli uzuvlarıdır*" denilmiştir. 1930'a kadar halkçılık çerçevesinde sürdürülen, "sınıfsız, imtiyazsız, kaynaşmış millet" söylemi, yerini bu dönemden sonra "Milliyetçi Türk İşçisi" söylemine bırakmıştır. Parti'nin 1931 yılı programında da "*Milliyetçi Türk İşçisi ve amelesinin hayat haklarını ve menfaatlerini göz önünde tutacağız*" ifadesine yer verilmiştir.<sup>77</sup> Kısacası 1936 yılına kadar çıkarılan çalışma ilişkileri alanını ilgilendiren tüm kanunlar, bütün çalışanları kapsamına alan örgütsel düzenlemeler olmaktan oldukça uzaktır. Sadece ihtiyaç duyulan belli alanlarda sınırlı hükümler getirilmiştir ve bu hükümlerle 1936 yılına kadar çalışma yaşamı düzenlenmeye çalışılmıştır. Bir iş kanununa ihtiyaç duyulduğu ilk kez 1921 yılında dile getirilmesinde ve pek çok tasarı girişimine rağmen 1936 yılına kadar geçen 15 sene de tüm çalışanları kapsayan, haklarını düzenleyen bir iş kanunu çıkarılamamıştır. Tek parti yönetiminin

---

<sup>76</sup> Makal, s. 149–150.

<sup>77</sup> Yüksel Akkaya, "1929 Bunalımı, İşsizlik ve Bir Kanun", **Toplumsal Tarih**, Cilt 12, Sayı 68, Ağustos 1999, s. 45–46.

izlediği “sınıf çatışmasını yadsıyan” politika, siyasi ve sosyal alanda demokratik bir düzeye ulaşılamaması, iktisadi yapının üretken aktörleri tarafından kendiliğinden gelişmesi gereken örgütlülük anlayışının gelişmesini de geciktirmiştir.

Türkiye’de sendikacılık, 1938 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’nda “Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz” ifadesinin metinden çıkarıldığı 4919 sayılı 5 Haziran 1946 değişikliği ile yasallaşmış; bunu takip eden dönemde, ilk kurulan sendikaların çoğunluğunun Türkiye Sosyalist Partisi, Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi gibi sosyalizmi benimseyen partiler öncülüğünde kurulması dönemin hükümetini kuşkulandırmış; sendikacılığın daha başlangıçta “ideolojik boyut” kazanacağı endişesiyle söz konusu sendikalar 17 Aralık 1946 tarihinde sıkıyönetim kararıyla kapatılmıştır. Bu nedenle, sendikalaşma sürecinin başlangıcını, sendikaların kuruluş esasları ve faaliyet alanlarını belirleyen “5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”un kabul edildiği 1947 tarihinden itibaren almak gerekmektedir.<sup>78</sup> Böylece Dünya’da yaşanan değişim rüzgârlarına paralel olarak, Türkiye’de 1946 yılında çok partili hayata geçilmiş ve sendikal alanda yeni bir sayfa açılarak, 1947 yılında ilk sendikalar kanunu kabul edilmiştir.

1946 yılı itibariyle başlayan Türkiye’de çok partili siyasal yaşam sonrasında ülke içerisinde işçi sınıfı açısından da önemli gelişmeler ortaya çıkmıştır. Sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının 10 Haziran 1946 itibariyle kaldırılması ile sosyalist siyasal partiler kurulmaya başlanmış; hızlı bir sendikalaşma süreci de ortaya çıkmıştır. Ne var ki bu uygulamanın Aralık ayında kaldırılması ile sendikalar kapatılmaya başlanmıştır. Kısacası 1946–1960 arası dönem siyasal iktidarın işçi sınıfı ve sendikacılık hareketini güdümlü demokratik rejime uyarlama amacı taşıdığını söylemek mümkündür.<sup>79</sup>

Sendikalar açısından birçok demokratik prensip kanunda yer almış ve isteğe bağlı sendikacılığın alt yapısı kurulmuştur. Bu yıllardan itibaren yasal düzenlemeler çalışma

---

<sup>78</sup> Adnan Mahiroğulları, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı. 1, Cilt. 2, s. 162.

<sup>79</sup> Fatih Güngör, “1946–1960 Döneminde Türkiye’de Sendikacılık Hareketi ve Demokrasi”, Alpaslan Işıkli, **Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını, 1994, s. 131.

hayatını derinden etkilemeye başlamış ve taraflar mücadelelerini yasaların değiştirilmesi yönünde yoğunlaştırmışlardır.<sup>80</sup>

Serbestlik ve gönüllülük esasını, pozitif ve negatif sendika özgürlüğünü benimseyen yasa sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını sadece 3008 sayılı İş Yasası'nda tanımlanmış işçi ve işverenlere tanımıştır. Bu açıdan sadece bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılanlar sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkından yararlandırılmıştır. Ayrıca iş yasası tanımlanmış işçi ve işverenler esnaf yanında çalışanların sendika kurmaları ve sendikaya üye olmaları engellenmiştir. 5018 sayılı yasa işçi ve işveren sendikalarının tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka bulunabilecekleri faaliyetleri belirlemiştir. Buna göre sendikalar:<sup>81</sup>

- Üyeleri adına toplu sözleşme yapmak,
- İş uyuşmazlıklarında yetkili hakem kurullarına görüş bildirmek,
- İşveren veya işveren sendikaları iş arayanlara karşı ücretleri rayiçten aşağı düşürmek amacı ile birleştikleri takdirde yetkili organlara başvurmak,
- Hastalık, sakatlık, ölüm halleri için yardımlaşma sandıkları kurmak ve üyeler yararına sigorta sözleşmesi yapmak,
- Üyelerine hukuki yardım yapmak,
- İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yasası ve Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşu hakkındaki yasa hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,
- Üyeleri için eğitim faaliyetleri yapmak,
- Kooperatifler kurmak ve yardım etmek,

---

<sup>80</sup> Yorgun, s. 139.

<sup>81</sup> Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, s. 24.

- Ticari amaç taşımamak koşulu ile sağlık ve spor tesisi kurmak ve işletmek haklarına sahip olmuşlardır.

5018 sayılı yasa sendikaların ulusal örgütler olduğunu belirterek ulusal çıkarlara aykırı faaliyette bulunmalarını yasaklamış ve sendikaların uluslararası örgütlere ancak Bakanlar Kurulu'nun izni ile katılabilmelerini kabul etmiştir. Ayrıca yasa ile sendikaların çeşitli nedenlerle mahkeme kararı ile faaliyetlerine yasaklama getirilmesi imkânı tanımıştır. Buna göre sendikalar:<sup>82</sup>

- Yardımlaşma, ortak çıkarları savunma ve temsil etme amacı dışında kurulmaları
- İşçi niteliği taşımayan kişilerin sendika kurmaları veya üye olmaları
- Siyasi faaliyetlerle uğraşmaları
- Ulusal çıkarlara aykırı hareket etmeleri
- Bakanlar Kurulu'ndan izin almadan uluslar arası örgütlere üye olmaları
- Gelirlerini yasa ve tüzükte belirtilen amaçların dışında kullanmaları
- Sendika yönetim kurulu üyeleri ile sendika idaresinde görev alanların iş yasasına göre suç sayılan grev lokavt fiillerine teşvikte bulunmaları veya bu fiillere teşebbüs etmeleri halinde üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılacaktır. Yasa sendikaların Cemiyetler Yasası'nın belirli hükümleri saklı kalmak koşulu ile Çalışma Bakanlığı tarafından denetlenmesini de öngörmüştür.

Türkiye'de ilk işçi federasyonu 1951 yılında Türkiye Otel Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları Federasyonu adı ile kurulmuş, bunu zaman içinde yeni işçi federasyonları izlemiştir. Ancak federasyonlar 1960 yılına kadar önemli bir gelişme

---

<sup>82</sup> Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, s. 25.

gösterememiştir. Hakları kısıtlı, mali açıdan güçsüz, özellikle iktidar kanadından gelen baskılara açık örgütler olmaktan ileri gidememişlerdir. Mahalli sendikalar otonomilerin büyük kısmını muhafaza etmiş ve bağlı buldukları federasyonların otorite ve mali kaynaklar bakımından yeterince desteklememişlerdir. Birçok sendika faaliyette bulunduğu işkolunda bir federasyon bulunmasına rağmen federasyonlara üye olmaktan kaçınmıştır.<sup>83</sup>

#### **2.1.3.2.2. 1948–1960 Döneminde Sendikalar**

Türkiye,'de sendikacılık 1948–1960 yılları arasında etkili olmamış; bu dönemde sendikalaşma hakkının sadece beden işçilerine tanınmış olması, sendika aidatlarının sınırlandırılması, idari makamların sendikalar üzerindeki yoğun denetimi, siyasi faaliyet ve grev yasağı gibi olgular sendikaların etkin faaliyet göstermeleri önündeki en büyük engeller olmuştur. Ayrıca Tokol'ın ifadesi ile “Türk toplumunda var olan bireysel eğilimler, ekonomik yağının daha çok tüketim malları endüstrisi ve küçük işletmelere dayalı yapısı, 1950’li yıllara kadar sürekli işgücü temin edilmesinde yaşanan güçlükler, vasıflı işgücünün sınırlı olması, ücretlilerin oranının 1950’lerden sonra sanayileşmede sağlanan gelişmelere karşılık 1960 yılı nüfus sayım sonuçlarına göre faal işgücü içinde sadece %19 civarında kalması, sendikaların kendi içinde bölünmeleri sendikal gelişmeleri ve faaliyetleri doğrudan etkilemiştir.”<sup>84</sup> 1950 sonrasında işçi hareketleri ve sendikalaşma içerisinde güç kazanan, konfederal örgütlenme ve işçileri tek bir çatı altında birleştirme çabaları sonucunda 31 Temmuz 1952’de Türk-İş kurulmuştur. Türk-İş Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulana kadar tek konfederal örgütlenme olarak faaliyet göstermiştir.

İşveren sendikaları açısından DP iktidarı döneminde de sanayileşme hareketlerinin yetersiz kalması, işveren sayısının sınırlı olması, işverenlerin birbiriyle yakın ilişki içinde bulunmaları, işverenlerin sanayi, ticari ve ekonomik sorunlarını çözmek amacı ile çeşitli mesleki örgütler oluşturma olanağına sahip olmaları, yasal düzenlemelerin yetersizliği, sendikacılık bilincinin yeterince gelişmemiş olması ve yeterince güçlenemeyen işçi

<sup>83</sup> Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s. 68–69.

<sup>84</sup> Tokol, Türkiye’de Sendikal Hareket, s. 32.

sendikalarının işverenleri örgütlemeye zorlayacak bir baskı unsuru oluşturmamaları sonucu işverenler arasında örgütlenme sınırlı kalmış, işveren sendikaları da fazla bir gelişme gösterememiştir.<sup>85</sup>

### **2.1.3.2.3. 1961–1980 Döneminde Sendikalar**

1960–1980 döneminde sendikaların temel faaliyet alanını toplu pazarlıklar oluşturmuştur. Çalışma Bakanlığı verilerine göre 17 yıl içinde yaklaşık 28 bin sözleşme imzalanmıştır. 1963–80 döneminde özel sektörde imzalanan sözleşme sayısı yüksek olmuş, buna karşın, büyük işletmelerin bulunduğu kamu sektöründe toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı özel sektöre oranla daha yüksek seviyede gerçekleşmiştir.<sup>86</sup>

1961 Anayasası sendikal faaliyetlere karşı önemli özgürlükler getirmiştir. Türkiye'nin en demokratik Anayasası kabul edilen 61 Anayasası 46. maddesi çalışanların ve işverenlerin önceden izin almadan ve sendika birlikleri kurmalarını, bunlara serbestçe üye olmalarını ve üyelikten ayrılmalarını, işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının yasa ile düzenlenmesini öngörmüştür. 47. madde ise toplu sözleşme ve grev hakkına yer vermiştir. Bu madde işçilerin, işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmalarını, grev hakkının kullanılması, istisnaları ve işverenlerin haklarının yasa ile düzenlenmesini öngörmüştür.<sup>87</sup> Bu dönem içerisinde sendika üyeliğine kısıtlama getiren İş Kanunu işçi tarifi kaldırılmış ve üyeliği sadece beden işçilerine tanıyan düzenlemede fikir işçiliğine de yer verilmiştir. Ayrıca işçi temsilciliği deyimini sendika temsilciliği deyişine bırakmıştır.<sup>88</sup>

1961 Anayasası'nın kabul edilmesi sonrası ortaya çıkan ekonomik ve siyasi yapının da etkisi ile toplu ilişkiler yasal çerçevede de geliştirilmiştir. 1963'te kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve işçilere ilk kez grevli toplu pazarlık hakkı tanıyan 275

---

<sup>85</sup> Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s. 70–71.

<sup>86</sup> Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s. 67.

<sup>87</sup> Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, s. 34.

<sup>88</sup> Mahiroğulları, s. 169.

sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikalaşma yeni bir döneme girmiştir.<sup>89</sup>

274 sayılı Sendikalar Yasası, 24 Temmuz 1963 tarihinde yürürlüğe girmiş, sendikaların gelişmesine yönelik çok sayıda hüküm getirmiştir. Yasa İş Yasası'ndaki işçi tanımını bir kenara bırakarak sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını hizmet akdi ile çalışan tüm işçilere tanımıştır. 16 yaşını dolduranların sendikaya üye olmaları kabul edilmiş, 16 yaşından küçük olanların kanuni temsilcilerinin yazılı onayı ve genel kurulda oy kullanmamak koşulu ile sendikaya üye olmalarına imkân sağlanmıştır. Yasa kapalı işyeri ve sendikalı işyeri uygulamalarını yasaklamış, bireysel sendika özgürlüğünü koruyucu düzenlemelere yer vermiş, yaptırımlara bağlamıştır. Bunlarla beraber yasa, işçi sendikalarının işyeri ve işkolu düzeyinde kurulmasına izin verilmiş, üst örgüt olarak federasyon, birlik ve konfederasyonların kurulması öngörülmüştür.<sup>90</sup>

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Sendikalar Yasası ile aynı tarihte yürürlüğe girmiştir. Yasa 1939–63 yılları arasında geçerli olan zorunlu hakem sistemine son vermiş, sendikaların grev hakkını düzenlemiştir. Yasa toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümlerinin yerini toplu sözleşme hükümlerinin alması, toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akdinin işçi lehine olan hükümlerinin geçerli olması söz konusudur. Ayrıca, 275 sayılı yasa toplu iş sözleşmelerinin belirli veya belirsiz süreli yapılabilmesini, süresi belirli toplu iş sözleşmesinin bir yıldan az ve üç yıldan uzun süreli olmamasını, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde belli bir süre için sözleşmenin kendiliğinden yenilenmesini düzenlemiştir.<sup>91</sup>

274 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun kabul edilmesi sonrasında sendikalar az sayıda üyeye sahip, çok sayıda; ancak güçsüz nitelikte olma özelliklerini sürdürmüşlerdir. Bu dönemde sendikalar işkolu sendikalarının kurulması için çaba harcamış, ancak önemli bir

---

<sup>89</sup> Mahiroğulları, s. 168.

<sup>90</sup> Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, s. 37–38.

<sup>91</sup> Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, s. 45.

başarı elde edilmemiştir. Bu dağınıklığın da etkisi ile dönem boyunca işçi örgütlenmesinde ciddi bir ilerleme sağlanamamıştır. 1963'te sendikalaşma % 62, 8 iken bu oran 1970'de 62, 4 ve 1980'de % 47, 6 olarak gerçekleşmiştir.<sup>92</sup>

Türk-İş'in bu dönemde sendika içerisinde muhalefetle karşılaşmasının bir sonucu olarak 13 Şubat 1966'da Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur. DİSK'in kurulmasıyla sonrası sendikal rekabet artmış, 1967 yılı ve sonrasında grev sayısındaki artışın nedenlerinden biri de bu rekabet olmuştur. Özellikle kamuda örgütlenen Türk-İş mücadelecisi ve militan bir sendikacılık anlayışına sahip olan, bu nedenle de iyi ücret zamları ve haklar alabilen DİSK karşısında, daha aktif olma zorunluluğunu duymuştur. 1967–1970 arasında işçi hareketinin ve sendikal hareketlerin yükselişi, sadece grevlerle yetinmek yerine işyeri işgal eylemleri de yükselmiştir. Radikal yöntemlere başvurulmaya başlanması ve DİSK'in işçi sınıfı içinde sürekli güç kazanması, bu gidişi engelleyebilmek için 1965'te çıkarılmış yasalarda değişiklik yapılmasını gündeme getirmiştir. Bu değişiklik tasarılarına karşı 15–16 Haziran 1970'de İstanbul'da başlayan ve civar kentlere atlayan, yüz binlerce işçinin katıldığı büyük işçi protestosu, Türkiye işçi sınıfı tarihinin önemli olayları arasında sayılmaktadır ve bu eylemler sonrası binlerce işçi işini kaybetmiş, sıkıyönetim ilan edilmiş ve nihayet 12 Mart 1971'de askeri müdahale gerçekleşmiştir.<sup>93</sup>

12 Mart Müdahalesi sendikal hareket için yeni bir dönem başlatmış, sendikalar kapatılmasa da bu dönemden olumsuz şekilde etkilenmiştir. Sendikaların yöneticileri ve üyeleri tutuklanmış, 1971 Mart'ından 14 Ekim 1973 seçimlerine kadar sendikal faaliyetler, toplu pazarlık ve grevler büyük ölçüde kısıtlanmıştır.<sup>94</sup>

Genel olarak 1960–80 döneminde sendikaların ve üyelerin toplu pazarlığa verdiği önem, aynı işyeri ve işkolunda çok sayıda sendikanın varlığı gibi nedenlerle toplu pazarlık yetkisinin elde edilmesinde sendikalar arasında yoğun mücadeleler yaşanmıştır. Yasadaki boşluklar, yürütme ve yargı organlarının tutumları işverenlerin güçlü sendikalar yerine

---

<sup>92</sup> Yüksel Akkaya, "Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık", **Praksis**, Sayı 6, 2002, s. 70.

<sup>93</sup> Baydar, s. 10.

<sup>94</sup> Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, s. 55.

fazla sorun çıkarmayan sendikalarla toplu pazarlık yapma eğilimleri yetki tespitinde önemli tıkanmalara neden olmuştur.<sup>95</sup> Ayrıca bu dönemde ithal ikameci, iç pazara dönük üretim yapan sektörleri destekleyen gelir politikası ve bu süreci kolaylaştıran toplu sözleşmeli, greve yönelik sendikacılık anlayışı birbirini tamamlayan unsurlar olmuştur.<sup>96</sup>

#### 2.1.3.2.4. 1980'den Günümüze Sendikalar

Türkiye'de 1980 sonrası sendikaları ve faaliyetlerini şekillendiren en önemli gelişme hiç kuşkusuz 12 Eylül askeri müdahalesi ve bu dönemin bir ürünü olan 1982 Anayasası'dır. 1982 Anayasası sendika, toplu sözleşme ve grev hakları gibi çalışanların toplu olarak kullandığı haklar konusunda, 1961 Anayasası'ndan farklı olarak ayrıntılı düzenlemelere gitmiş ve bu hakların özüne büyük ölçüde zarar vermiştir. 51. madde ile sendika hakkı sadece işçilere tanınmış ve 52. madde ile bu hakkın hareket alanı daraltılmıştır.<sup>97</sup>

12 Eylül siyasi alanda olduğu kadar endüstri ilişkilerinde de yeni bir yöntem başlatmıştır. Bu dönemde grev ve lokavt yasaklanmış, 2 Ekim 1984'e dek grev ve lokavt yapılamamış, toplu pazarlıklar da askıya alınmıştır. Yine bu dönemde Türk-İş'e bağlı bazı sendikalar ve diğer konfederasyonların faaliyetleri durdurulmuş, tüm taşınır ve taşınmaz malları ve evrakları denetim altına sokulmuş, bazı sendika yöneticileri hakkında davalar açılmıştır. Bu dönemde 1980 tarihi itibarıyla 733 olan sendika sayısı, 1981'de 721'e 1982 ve 83'te 676'ya düşmüştür.<sup>98</sup>

1980 sonrası dönemde, dünya ve Türkiye koşulları sendikal hareket açısından elverişli olmamıştır. 1980–1990 arasındaki on yıl, işçi hareketini ve sendikaları güçten düşürmüştü, 1990'ların başından itibaren dünyada ve Türkiye'de güçlenen yeni ekonomik süreçler, küreselleşme etkileri, özelleştirmeler ve işveren kesimlerin uyguladığı sendikasızlaştırma politikaları ciddi sorunlar yaratmıştır. İşçi sendikaları 1980 öncesine

<sup>95</sup> Tokol, Türkiye'de Sendikal Hareket, s. 68.

<sup>96</sup> Akaya, 2002, s. 82.

<sup>97</sup> Uğur Kara, **Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü**, Ankara: Maki Basın Yayın, 2004, s. 234.

<sup>98</sup> Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s. 159–160.

oranla önemli üye kayıplarıyla karşı karşıya kalırken ve toplumsal etkinlikleri azalırken, 1980 öncesinde grevsiz de olsa sendika kurma hakkına sahip olan kamu çalışanları (memurlar) bu haklarından yoksun bırakılmışlardır. Kamu emekçilerinin sendika haklarını yeniden elde etmeleri, ancak 1996'da kısmen gerçekleşebilmiştir.<sup>99</sup>

1982 Anayasasının başlıca niteliklerinden biri sendikal hak ve özgürlüklerin tarihsel olarak temel öğelerden birini oluşturduğu sosyal devlet anlayışının terk edilmiş ya da içeriğinin boşaltılmış olmasıdır. 1961 Anayasası'nın gerekçesinde “ekonomik olarak zayıf kesimlerin korunması” şeklinde yer alan anlayışın yerini 1982 Anayasası'nda “eşitsizler arasında denge” fikri almıştır. Nitekim 1982 Anayasası'nın çalışma yaşamına ilişkin maddelerinin gerekçelerinde lokavt anayasal bir hak olarak tanımlanması bu denge fikrinin bir sonucu olarak belirtilmiştir.

Bu dönemde dönemin şartlarını şekillendiren yasalar da 2821 ve 2822 sayılı yasalardır. 7 Mayıs 1983 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 2821 sayılı Yasa ile 2822 sayılı Yasa 274 ve 275 sayılı Yasalara göre ayrıntılı hükümlere yer vermiştir. Sendikaların dar anlamda meslek kuruluşları olarak görmeyi amaçlayan yasalar taşıdıkları hükümlerle siyasi iktidarın ekonomi politikası bakımından elverişli yasal koşullar oluşturmuştur. Sendikaları sınırlayıcı düzenlemelere yer veren 2821 sayılı yasa sendikaların işkolu esasına göre Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile kurulmasını öngörmüş, meslek ve işyeri sendikalarını yasaklamış, üst örgüt olarak sadece konfederasyonlara izin vermiştir. Yasada aynı işkolunda birden fazla sendika kurulması benimsenmiş sendika tüzüklerinde belirtilmek ve genel kurul kararı olmak şartıyla sendikaların şube açmalarına olanak tanınmıştır. Kamu işveren sendikalarının kuruluşlarında kamu işverenlerinin aynı işkolunda faaliyette bulunmaları koşulu aranmamıştır.<sup>100</sup>

2821 sayılı yasa sendikal faaliyetleri de ayrıntılı şekilde belirtmiştir. Buna göre çalışma hayatı ile ilgili faaliyetler arasında toplu sözleşme yapmak, grev ve lokavta karar vermek ve idare etmek gibi faaliyetler sayılmıştır. Bununla beraber sendikaların siyasi

---

<sup>99</sup> Baydar, s. 7.

<sup>100</sup> Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s. 172.

faaliyetlerine önemli kısıtlamalar getirilmiştir. Sendika ve konfederasyon yöneticilerinin bir siyasi partinin yönetim organında yer alması engellenmiştir. Ayrıca sendikaların ticari faaliyetleri de yasaklanmıştır ve idari ve mali denetim de getirilmiştir. Sendikaların kuruluşu sonucunda yasaya aykırılık ve eksiklik ortaya çıkması, dış kaynaklardan Bakanlar Kurulu'nun izni olmaksızın yardım ve bağış kabul etmesi, sendika şube veya konfederasyon organlarında kurucularla ilgili olarak yasada belirtilen suçlardan birinden mahkûm olan bir kişiye görev verilmesi hallerinde sendikaların faaliyetlerinin durdurulması öngörülmüştür.<sup>101</sup>

1980 sonrasında yeniden demokrasiye geçilmesi ardından dönemin sendikal önderleri, sendikalı işçiler ve genel olarak işçi sınıfı açısından kritik bir tecrübe dönemi oluşturduğu söylenebilir. Bu dönemde ücretli emeğin yoksullaşması 1980'li yılların sonuna dek sürmüştür. Sendikalı işçiler açısından zaten son derece kısıtlı olan toplu pazarlık düzeninin yarattığı sorunlara; işverenlerin ve siyasal iktidarların sendikasızlaştırma politikaları eşlik etmiştir.

1989 baharı Türk sendikacılığı açısından bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde sadece bir bölgede değil, tüm Türkiye genelinde yoğun bir direniş, etkinlik, eylem çeşitliliği ve bir milyonun üzerinde işçinin katılımı ile süren eylemler ile 12 Eylül sonrası sendikal faaliyetlerin yoğunlaştığı bir süreç yaşanmıştır.

1990'lı yıllarda ortaya çıkan gelişmeler bir yanda yaygın grevlerle ülke ekonomisini etkilerken diğer yandan da ülke içerisindeki işçi hareketlerini etkilemiştir. Türk çalışma hayatının bu denli yapılanma içerisinde girmesinin bazı temel nedenleri bulunmaktaydı ve bunların ilki son on yılda ortaya çıkan ücret kayıpları ve enflasyonun işçileri geçim sıkıntısına sokması; ikinci olarak da bu sıkıntıları aşma yönünde ülkede güçlenen demokratikleşme sürecinin oluşturduğu ortam olmuştur.

1990'lı yılların genel karakteristiği sermaye sahiplerinin düşük istihdam, sendikasızlaştırma ve işgücü devrini hızlandırma yoluyla göstermiş olduğu tepkiler

---

<sup>101</sup> Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s. 176–179.

oluşturmaktadır. 1990'lı yıllarda sendikalar üye kaybetmelerine ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayılarının düşmesine rağmen, 1990'ların ikinci yarısından sonra gerçekleştirilen grevlerle sendikal hareketlilik yeniden artma eğilimine girmiştir.<sup>102</sup>

2821 sayılı Yasa uyarınca sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunmasını kesin olarak yasaklamıştır. 26.06.1997 tarihinde kabul edilen 4277 sayılı yasa ile bu yasaklama kaldırılmış; 2821 sayılı Kanun'un 37. maddesi uyarınca "mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır, seçilmeleri halinde görevleri son bulur" ifadesine yer verilmiştir.<sup>103</sup>

90'lar Türkiye'de ekonomide büyük değişimlerin yaşandığı yıllar olmuştur. Bu dönemde ücret ve maaşlardaki artışın özel sektörde işten çıkarma, sendikalaşmanın engellenmesi ve esnekleştirme uygulamaları ile karşılanmaya çalışılması; taşeronlaşmanın da önünü açmıştır. 80 sonrası kamu sektörünün küçültülmesi politikalarının bir sonucu olarak bu uygulamalar, sendikasızlaştırma ile özelleştirmenin hızlandırılması amacına yönelik yapılmaya başlanmış; özel sektörün iş yaratamaması nedeni ile de enformel ve kayıt dışı istihdam büyümüştür.<sup>104</sup>

İlgili yasalar uyarınca halen Türkiye'de Türk-İş, HAK-İş ve DİSK; konfederal sendikal örgütlenme olarak faaliyette bulunmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan rakamlara göre, Türk-İş 33 bağlı sendika kapsamında, iki milyon iki yüz elli binin üzerinde üye ile en büyük konfederasyon durumundadır. HAK-İş 8 bağlı sendika kapsamında, 2009 yılında 440.000'in üzerinde üyeye sahiptir ve DİSK'in 17 bağlı sendika kapsamında, 425.000'in üzerinde üyesi bulunmaktadır. Bunun dışında

---

<sup>102</sup> Nurcan Özkaplan, "Türkiye'de Sendikaların Globalleşmeye Karşı Tepkileri", **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt 11, Sayı 38, 2000, s. 69.

<sup>103</sup> Gülşen G. Gerşil ve Mehtap Aracı, "Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2007, s. 164.

<sup>104</sup> Akkaya, s. 87.

kadınların sendikalaşma oranı % 17 olarak kaydedilmiş ve sendika üyeliğinin en yoğun olduğu sektörler tekstil ve metaldir.<sup>105</sup>

## **2.2. GAZETECİ SENDİKALARI**

Gazeteci sendikaları ülkelerin yasal mevzuatları çerçevesinde 20. yüzyılın başında gelişmeye başlamış; diğer sendikalarda olduğu gibi haklarını zaman içerisinde kazanmış ve üyelerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda önemli başarılar elde etmişlerdir. Bu kapsamda bu kısımda dünyada ve Türkiye’de gazeteci sendikalarının tarihsel gelişimi değerlendirilecektir.

### **2.2.1. Gazeteci Sendikaları ve Dünyada Gelişimi**

Endüstriyel ilişkiler sisteminin temel unsurlarından birisi olan sendikalar 18. yüzyılda sanayileşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkmışlardır. Endüstri öncesi ekonomide insanlar genellikle kendi işlerinde çalıştıklarından işçi-işveren fonksiyonları bir kişide toplanmaktaydı. Sanayileşme ile emek ve sermaye birbirlerinden ayrılmış ve geçimini emeğini satarak gerçekleştiren bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Sendikalar bu gelişimin sonucunda işçileri organize etmek suretiyle pazarlık güçlerini arttırmak ve rekabetin olumsuz sonuçlarından korumak amacıyla doğmuşlardır. Basın sektöründe de çalışanların haklarının korunması, sendikaların güç kazanması ile gündeme gelmiş ve bu süreçte Kuzey Avrupa başta olmak üzere dünyada gazeteci sendikaları önem kazanmaya başlamıştır.

İlk gazeteci örgütleri; emek sermaye ilişkisine dayanan mesleki çıkar esasına göre değil, dostluk bağlarının geliştirilmesi ve ahlaki standartların belirlenmesi amaçlarıyla dernek olarak kuruldukları görülmektedir. Gazetecilerin oluşturdukları bu dernekler, ilerleyen süreçte sınıf bilinci oluştuğça emek ve sermaye arasındaki çelişkiye bağlı olarak, ortak ekonomik hak ve menfaatlerin korunması amacıyla yavaş yavaş sendikaya dönüşmüştür.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup> ETUC, **Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar**, ETUC Yayını, 2010, s. 16.

<sup>106</sup> Karaca, s. 155.

Gazeteci sendikalarının klasik anlamda basın çalışanlarını örgütleyerek ücret, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi haklarının kazanılmasının yanı sıra, editoryal bağımsızlığın oluşturulmasında da katkı sağlaması önemli bir işlevi sayılmaktadır.<sup>107</sup>

Gazetecilik sendikası amaçları genel olarak gazetecilerin ücret ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, dayanışma politikalarının yürütülmesi, sendika içinde tam demokrasi ve eşitliğin sağlanmasıdır.<sup>108</sup> *International Federation of Journalists* (IFJ) gazetecilerin sendikalı olmasının genel nedenlerin dışında bazı özel durumlara da bağlı olduğunu belirtmektedir. Buna göre:<sup>109</sup>

Personelin ve serbest zamanlı çalışanların korunması: Gazetecilerin sendikalara ihtiyacı vardır ve sendikanın sağlayacağı koruma gereklidir.

Küresel sorunlar: Gazetecilik mesleğinin düşük maaş, uzun çalışma süreleri, güvencesizlik, düşük emeklilik primi, sigortasızlaştırma ve ayrımcılık gibi sektörel sorunları nedeniyle dayanışma gereklidir.

Etik ve basın özgürlüğü: Gazetecilerin işlerini yürütürken kamu çıkarlarını koruma gerekliliği vardır. Aynı zamanda mesleki çıkarların savunulması gerekmektedir. Bunları yaparken de etik ve basın özgürlüğü kurallarına dikkat edilmelidir.

Herkes için eşitlik: Gazetecilikte nerede olursa olsun erkekler ve kadınlar eşit fırsatlardan yararlanmalıdır. Uygulamalar bunun nadiren karşılandığını göstermektedir ve bu nedenle gazetecilik stratejileri uygulanmalıdır.

Gazete sendikacılığının ilk örneklerinin Kuzey Avrupa'da ortaya çıktığı görülmektedir. Dünyada gazetecilerin haklarını düzenleyen ilk ülke İsveç'tir ve 1776 yılında çıkarılan Basın Özgürlüğü Kanunu bu alandaki ilk yasal düzenleme özelliği taşımaktadır. Bu alanda kurulan ilk birlik de yine İsveç'te 1874'te kurulan İsveç Basın Birliği'dir. 1901 yılında İsveç Gazeteciler Federasyonu da faaliyete başlamıştır.

---

<sup>107</sup> Özsever, s. 61.

<sup>108</sup> IFJ, 2005, s. 11.

<sup>109</sup> IFJ, 2005, s. 10.

Danimarka’da Kopenhag Gazeteciler Birliği 1900 yılında, İngiltere’de Ulusal Gazeteciler Sendikası da 1907’de kurulmuştur.<sup>110</sup> İtalya’da 1910’da kurulan İtalyan Ulusal Basın Birliği de dünyada ilk toplu sözleşme yapan gazeteci sendikası olmuştur.<sup>111</sup>

Gazeteci sendikacılığında sendikalaşma oranları ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Uygulamada İngiltere’de birçok basın işletmesi sözleşmelerinde sendikalaşmayı özendirici hükümler içermekte, bununla beraber sendika tekelinin önüne geçecek önlemlere de başvurulmaktadır. Genel olarak bakıldığında İngiltere’de gazeteciler arasında sendikalaşma oranları çok yüksek durumdadır. Sendika üyeliğinin zorunlu tutulduğu ABD, Yeni Zelanda ve sendikalaşmanın teşvik edildiği İsveç uygulamalarında da sendikalaşma yüksek durumdadır.<sup>112</sup>

“Gazetecilerin tek ya da çoğunluğa sahip tek bir sendikada örgütlenmeleri en sık rastlanılan olgudur. Örneğın Avustralya, Kamerun, Kanada, İrlanda, İtalya, Kuveyt, Hollanda, İsveç ve ABD’de durum böyledir. Sendika çokluğu ilkesinin diğer işkollarında olduğu gibi gazetecilikte de geçerli olduğu Fransa’da en önemli dört sendika arasında Ulusal Gazeteciler Sendikası da bulunmaktadır.”<sup>113</sup>

İngiltere’de basında örgütlenen en önemli gazeteci sendikası National Union of Journalists 1907 yılında kurulmuştur ve halen 38 binin üzerinde üyesi ile en büyük gazetecilik sendikalarından biri durumundadır.

Almanya’da Türkiye’de olduğu gibi basın çalışanlarının haklarını düzenleyen ayrı bir kanun bulunmamaktadır. Bununla beraber gazetecilerin sendikal örgütlenmesinin güçlü olması, bu alanda çalışanların haklarının korunmasını da sağlamaktadır.

Almanya’da yaklaşık olarak 100 bin gazeteci bulunmaktadır ve bunların 60 bini iki ulusal sendikadan birine üyedir. 2001’de Gazeteciler Birliği IG Medien, 3 milyon üyeye sahip bağımsız hizmet sendikası Ver.di’ye katılmıştır. Böylece gazeteciler Ver.di içinde

<sup>110</sup> Semra Atılğan, **Türk Basınında Fikir İşçileri ve Yasal Hakları**, İstanbul: TGC Yayını, 2009, s. 35.

<sup>111</sup> Özsever, s. 63.

<sup>112</sup> Atılğan, s. 36.

<sup>113</sup> Atılğan, s. 37.

bağımsız bir bölüm oluşturmuşlardır. Sonuçta Alman sendikalı gazeteciler 100 bölgesel büroya ve avukat ağına kavuşmuştur. Ayrıca Deutcher Journalister Verband (DJU) ayrı bir gazetecilik sendikasıdır ve Ver.di ile işbirliği içerisinde çalışmaktadır.<sup>114</sup>

Fransa'da Ulusal Gazeteciler Sendikası (Syndicat National des Journalistes-SNJ) 1918 yılında kurulmuştur ve en önemli sendikal örgütlenme olmayı sürdürmektedir. Ayrıca gazetecilerle ilgili ilk yasal düzenlemeyi yapan ülkelerin başında Fransa gelmektedir. Fransa'da mevcut politik ortamın etkisi ve SNJ'nin de girişimiyle 29 Mart 1935 tarihinde basın çalışanlarının çalışma koşullarını belirleyen yasa çıkarılmıştır. Ancak bu sürece gelinceye kadar gazeteciler sendikası SNJ'nin toplu sözleşme çabaları da önemli imkânlar sağlamıştır. Fransa'da gazetecilerle ilk toplu sözleşme 1929 yılında yapılmıştır.<sup>115</sup>

Fransız basın sendikaları, öncelikle gazetecinin tanımını yaparak haklarıyla ilgili bir çerçeve çizerler. Buradaki amaç, demokrasilerde anayasal bir hak olan düşünce açıklama özgürlüğünün gazetecinin tanımı ve hakları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu açıdan gazetecinin tanımı ve haklarının oluşturulması, hem basın hem de demokrasi açısından önem kazanmaktadır. Batı'daki basın sendikalarının böyle bir işlevi söz konusudur.<sup>116</sup>

ABD'de 1933'te kabul edilen Milli Endüstriyel Kalkınma Kanunu (National Industrial Recovery Act) ile gazetecilerin sendika kurması teşvik edilmiş; bu kapsamda ABD'de ilk gazeteci sendikası 1933'te kurulan American Newspaper Guild olmuştur. 1934'te 7-8 bin gazeteciyi temsilen 70 sendika Minnesota eyaletinde kongre düzenlemiş ve meslek anayasası kabul etmişlerdir.<sup>117</sup> Günümüzde ABD'de ise gazetecilerin sendikalaşma oranı oldukça düşüktür. Yazılı basın işçilerinin örgütü The Newspaper Guild (TNG) ile görsel basın çalışanlarını bünyesinde bulunduran The American Federation of Television and Radio Artists (AMRA) isimli iki sendika mevcuttur. Toplam sendikalı gazeteci oranı,

---

<sup>114</sup> IFJ, 2005, s. 15.

<sup>115</sup> Özsever, s. 49.

<sup>116</sup> Özsever, s. 50.

<sup>117</sup> Atılğan, 1999, s. 29.

basın sektöründe çalışanların ancak % 17'sini oluşturmaktadır. Bu rakamın % 13'ü yazılı basın işçileri, geri kalanı ise elektronik medya çalışanlarıdır.<sup>118</sup>

## **2.2.2. Gazetecilerin Korunması Konusunda Uluslararası Örgütlenmeler**

Bu kısımda genel hatları ile gazetelerin örgütlenmesi konusunda önemli uluslar arası örgütlere ve faaliyetlerine yer verilecektir.

### **2.2.2.1. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ)**

I. Dünya Savaşı sonrasında gazetecilik mesleğinin önem kazanması ve sendikaların örgütlü hale gelmesi ile gazetecilerin sorunlarını çözmek amacıyla bir meslek kuruluşuna ihtiyaç duyulmuş; bu amaçla 1926'da I. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (IFJ) kurulmuştur. Gazetecilerin daha iyi şartlarda çalışması, iş güvencesi, basın özgürlüğü ve işsizlikle mücadele konularına yönelik federasyona bağlı delegeler, İkinci Dünya Savaşı sonrasında 1946 yılında Uluslararası Gazeteciler Örgütünü (IOJ) kurmuşlardır.<sup>119</sup>

1950'li yıllarda IFJ'yi yeniden canlandırma faaliyetleri ile bu kuruluş çeşitli toplantılar düzenleyerek gazetecilerin sorunlarını çözmek için çalışmıştır. Günümüzde de ulusal gazeteci sendikaları federasyona üye olabilmekte ve çeşitli faaliyetlerle mesleki sendikaların faaliyetlerine destek sağlamaktadır. TGS de IFJ'nin üyesidir.

Halen federasyon dünyada 100'den fazla ülkede 600 binden fazla üyeye sahiptir. Federasyonun merkezi Brüksel'dedir ve Karakas, Dakar ve Sidney'de de bölge ofisleri bulunmaktadır. IFJ özellikle gazetecilerin mesleklerini yaparken karşılaştıkları sorunlarla ilgili önemli adımlar atmıştır. IFJ, bir gazetecinin sendikaya üye olmasının veya bir sendikal görevi üstlenmesinin işveren tarafından engellenemeyeceğini, uluslararası model sözleşmesine koymuştur.<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup> Özsever, s. 65-66.

<sup>119</sup> Atılgan, 1999, s. 31.

<sup>120</sup> Özsever, s. 65.

IFJ gazetecilerin dayanışmasını sağlamak yoluyla çalışanların haklarının korunması amacıyla bir dizi politika yürütmektedir. Örneğin Avrupa düzeyinde Serbest Zamanlı Uzmanlık Grubu, İşçi Hakları Uzmanlık Grubu ve Yazarların Hakları Uzmanlık Grubu gibi çalışma grupları bunlar arasında sayılabilecektir. Federasyon ayrıca 2005 yılında ticari yayıncılığın karşısında kamu yayıncılığının güçlendirilmesi için Avrupa Kamu Yayıncılığı Uzmanlık Grubunu faaliyete geçirmiştir. Cinsiyet Konseyi de 2001 yılında faaliyete başlamıştır.<sup>121</sup>

IFJ 2010 yılında düzenlenen Dünya Kongresi'nde Türkiye'de cezaevlerinde tutuklu bulunan 46 gazeteci ve basın çalışanının serbest bırakılması çağrısı yapmış ve Ceza Yasası ve Terörle Mücadele Yasa'sında değişiklik talep etmiştir.<sup>122</sup>

#### **2.2.2.2. Uluslararası Gazeteciler Örgütü (IOJ)**

Uluslararası Gazeteciler Örgütü ilk olarak 1946 yılında Danimarka'da kurulmuştur. 1995 yılına dek merkezi Prag olan örgüt soğuk savaş döneminde etkili olmuş ve Demirperde ülkelerindeki gazetecilerin korunmasını amaçlamıştır. “Örgütün gazeteciliğin, gazetelerin korunmasına ilişkin amaçları basının ve gazetecilerin özgürlüğünü tekelleşen ve finansman grupların aksine karşı korumak, her gazetecinin görüş ve kanılarına göre yazma hakkını savunmak, gazetecilerin yaşam şartlarını iyileştirmek, tüm ülkelerdeki gazetecilerin yaşam koşullarına ilişkin bilgilerin toplanması ve dağıtımı, halkların özgür ve dürüst bilgi alma haklarını korumaktır.”<sup>123</sup>

### **2.3. TÜRKİYE'DE GAZETECİ SENDİKACILIĞI VE GAZETECİ HAKLARININ GELİŞİMİ**

Türkiye'de gazetecilerin haklarının korunması ve bu alanda mücadele edilmesi Osmanlı dönemine dek gitmektedir ve II. Meşrutiyet öncesinde artan gazetecilik faaliyetlerinin de bir sonucu olarak 20. yüzyılın başında ortaya çıkmıştır. Bu kısımda genel

<sup>121</sup> IFJ, *Let's Organize: A Union Handbook for Journalists*, John Chapman (ed), Brussels: IFJ Publication, 2005, s. 8.

<sup>122</sup> IFJ, *Journalism: In Touch with the Future*, Congress Report, Cadiz May 25–29 2010, Bruselles, 2011, s. 55.

<sup>123</sup> Atılğan, 1999, s. 34.

hatları ile Türkiye’de gazeteci sendikacılığı ve gazeteci haklarının gelişimi Osmanlı ve Cumhuriyet Türkiye’si başlıkları altında değerlendirilecektir.

### **2.3.1. Osmanlı Döneminde Gazeteci Sendikacılığı ve Gazeteci Haklarının Gelişimi**

Gazetecilik mesleğinin başlangıç yıllarında gazete işletmelerinin çalışanlara yeterli ücret ödeyememesi, bu bağlamda gazeteciliğin kişinin geçimini temin edecek bir meslek olmayışı, bu işin diğer mesleklerle birlikte yürütülen bir yan uğraş olmasına yol açmıştır. Bu çerçevede entelektüel birikime sahip olan kişilerin gazetecilik mesleğinin ücretinin düşüklüğü nedeniyle memuriyet görevi ile bu mesleği beraber yürütmeleri de bir olgu olarak dikkati çekmiştir. Yine bununla birlikte, devletin kendi elemanları ile (memurlarıyla) toplumu istediği yönde bilgilendirmek ve yönlendirmek amacını taşıması asıl faktör olmuştur.<sup>124</sup>

Osmanlı Devleti’nde ve Türk basın tarihinde ilk grev 1901 yılında Abdülhamit’in tahta çıkışının 25. yıldönümünde gerçekleştirilmiştir. Abdülhamit’in baskı altında tuttuğu basınla ilişkilerini geliştirmek amacıyla pul vergisini kaldırma kararı ardından maaşlarına zam isteyen gazetecilerin isteklerinin patronlar tarafından kabul edilmemesi üzerine İkdam ve Sabah gazetelerinin yazı kurulları, haber toplayıcıları ve düzeltmenleri iş bırakma kararı almıştır. Ayrıca burada çalışan gazeteciler kapanmak üzere olan Saadet gazetesini satın alarak, İkdam ve Sabah’ın patronlarını zor durumda bırakmak istemiştir. Ancak bu hareket başarısızlıkla sonuçlanmış ve Saadet gazetesi de yayın hayatına son vermiştir.<sup>125</sup>

II. Meşrutiyet’in ilanı sonrasında kabul edilen Kanun-i Esasi’de 120. maddede düzenlenen vatandaşların toplanma ve dernek kurma özgürlüğünün ilanı ile beraber ülke çapında çalışanların çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik mücadeleler başlamıştır. Beyoğlu Semti Gazeteleri Mürettepleri’nin Eylül 1908 grevi de konumuz açısından önemli

---

<sup>124</sup> Özsever, s. 56.

<sup>125</sup> Atılğan, s. 43.

sayılmaktadır.<sup>126</sup> Gazetecilerin dernek kurmak üzere ilk girişimi ise Meşrutiyet'in ilan edilmesi ile başlamıştır. Basın özgürlüğü ve gazeteci haklarını korumak üzere aşılatılan bu girişim 42 maddelik bir tüzük hazırlanması ile sınırlı kalmıştır. Gerçekleşmeyen bu tasarıdan sonra 1917 yılında gazeteciler yeni bir oluşum için çalışmalarına başlamış ve Mahmut Sadık Bey'in başkanlığında *Osmanlı Matbuat Cemiyeti* kurulmuştur. Cemiyet savaş yıllarında ve mütakere döneminde özellikle mesleki amaçlı olarak toplanmaya devam etmiştir.<sup>127</sup>

### **2.3.2. Türkiye Cumhuriyeti'nde Gazeteci Sendikacılığı ve Gazeteci Haklarının Gelişimi**

Türkiye'de basın tarihi farklı dönemlerde farklı özellikler göstermiştir ve dönemin sosyal ve siyasi ortamından doğrudan etkilenmiştir. Türkiye'de gazetecilerin mesleki mücadele gelişimi de birkaç alt dönemde incelenebilecektir.

#### **2.3.2.1. Tek Parti Dönemi**

Takrir-i Sükûn Kanunu 1929 yılı Mart ayında kaldırılınca, sivil toplum, siyasi partiler ve basın alanlarında bir özgürlük havasının esmesine neden olmuştu. Takrir-i Sükûn döneminde sivil toplum, basın ve muhalefet potansiyeli taşıyan tüm çevreler sıkı bir kontrol altında yaşamışlardı. Bu yıllar içerisinde gazeteciler bazı mesleki faaliyetlere de başlamıştır. 17 Şubat 1930'da Türk Gazeteciler Birliği kurulmuşsa da 1935 yılında dağılmıştır.<sup>128</sup>

Bir önceki bölümde incelediğimiz gibi tek parti döneminde 25 Temmuz 1931'de kabul edilen Basın Kanunu basının iktidar tarafından kontrol altına alınmak istenmesinin en önemli kanıtı sayılabilecektir. Basın Yasasına göre, Basın üzerine birçok kısıtlayıcı ve baskıcı kurallar getirilmiş, ülke menfaatlerine ters düşen yazılar yayımlayan gazete ve dergilerin kapatılması kolaylaştırılmıştır. 1931 yılında çıkartılan Basın Kanunu ile basın

---

<sup>126</sup> Atılğan, s. 44.

<sup>127</sup> Topuz, s. 227–228.

<sup>128</sup> Topuz, s. 229.

kontrol altına alınmış ve güdümlü bir basın yaratılması yolunda önemli bir adım atılmış, bu yolla önemli bir muhalefet kaynağı etkisiz hale getirilmiştir. Hükümet aleyhinde yazılar kaleme alan Yarın Gazetesi yazarı Arif Oruç, yeni yasa ile gazeteciliğin “Hükümet memurluğu seviyesine” indirildiğini belirtmektedir.<sup>129</sup> Bu dönemde toplanan ilk basın kongresi de 25 Mayıs 1935’te 117 gazetecinin katılımı ile toplanmış ve kongrede basın birliği kurulması da gündeme gelmiştir.<sup>130</sup>

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde günümüzdeki basın mevzuatının temelini teşkil edecek ilk düzenleme Basın Birliği Kanunu’dur. 28.6.1938 tarih ve 5311 sayılı Basın Birliği Kanunu’nun genel hükümleri şu şekilde özetlenebilecektir:<sup>131</sup>

- Basın Birliği Kanunu’nun 1. maddesi “Türkiye’de çıkan gazete ve mecmua sahipleri ile bunların ve Türk istihbarat ajanslarının yazı, haber, resim, fotoğraf ve tashih işlerinde ücretle devamlı ve muntazam surette çalışarak bu işi kendine meslek edinen kimselerden mürekkeb olmak ve hükmi şahsiyeti haiz bulunmak üzere Türk Basın Birliği adı ile bir birlik teşkil olunmuştur” ifadesi ile kanunun uygulama alanına gönderme yapılmıştır.
- Kanun 2. maddesine göre Birlik üyesi olmayanların gazetecilik mesleği yapamayacağı belirtilerek gazetecilerin bir birlik etrafında toplanmasını istemiştir.
- Kanun 26. maddesi uyarınca yazılı sözleşme şartı getirilmiştir.
- 27. madde ile akdin işçi ve işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı konusu düzenlenmiştir.
- 28. madde ile gazete ya da mecmuanın yayınının zorunlu hallerde tatil edilmesi ya da durdurulması, bir tarafın sözleşmenin idamesini karşı taraf için imkânsız hale getirecek kusurunun olması hallerinde 27. madde

---

<sup>129</sup> Koç, s. 21–26.

<sup>130</sup> Topuz, s. 229.

<sup>131</sup> Atılgan, s. 51–54.

hükümlerinin uygulanmayacağına hükmetmiştir. Ayrıca bu maddede gazetecilerin üç aylık staj süresi bulunduğu da düzenlenmiştir.

- 29. madde kapsamında gazetecilerin izin hakları ele alınmıştır.

Türk Basın Birliği Kanunu, 28 Haziran 1938 tarihinde TBMM’de kabul edilmiştir. Basın Birliği kanunu ile temel amaçları arasında Cumhuriyet’in menfaatlerini savunmak da bulunmaktadır. Basın Birliği’nin kurulmasına ilişkin kanunun diğer maddeleriyle gazetecilik mesleğine yönelik olarak iç disiplini sağlamak amacına yönelik hükümler de getirilmiştir. Birliğin İçişleri Bakanlığının ve Matbuat Umum Müdürlüğünün denetim ve gözetimi altında bulunmasını öngören hükümler de vardır.<sup>132</sup> Ayrıca, Türk Basın Birliği Kanununun geçici maddesine göre, İstanbul Matbuat Cemiyetinin Türk Basın Birliğine katılmasına ilişkin karar gereğince, İstanbul Matbuat Cemiyeti kendisini fesih ederek Türk Basın Birliğine katılmıştır.<sup>133</sup>

İkinci Dünya Savaşı yıllarında basındaki tek örgütlenme olarak faaliyetlerde bulunan Türk Basın Birliği, faşizmden etkilendiği gerekçesi ile Batı’dan gelen tepkiler üzerine 1946 Haziran’ın da kaldırılmıştır.<sup>134</sup>

### **2.3.2.2. 1946–1960 Dönemi**

Basın Birliği’ni dağıtan kanunun kabul edilmesi ardında Birliğin yönetim kurulu ve üyelerinin büyük çoğunluğu Sedat Semavi’nin başkanlığında 1946 yılında Gazeteciler Cemiyeti’ni kurmuştur. Bu kuruluş halen en önemli basın kuruluşu olma misyonunu sürdürmektedir.

1950’lerden sonra basın siyasal ve sosyal ortam içerisinde önemli bir saygınlık kazanmış ve bu doğrultuda gazetecilerin haklarının korunmasının yasal mevzuatta da yer alması gerektiği fikri ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda 13.5.1952’de kabul edilen 5953 sayılı *Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında*

---

<sup>132</sup> Koç, s. 46.

<sup>133</sup> Koç, s. 46.

<sup>134</sup> Topuz, s. 230.

*Kanun yürürlüğe girmiştir. Kanunun en önemli özelliği o dönemde kamu kesimi dışında fikir işçisi sayılanlardan ilk olarak çalışan gazetecilerin işverenlerle ilişkilerini düzenlemesi ve haklarını korumasıdır. Ayrıca bu düzenleme çok partili siyasal yaşama dönüş ardından kabul edilen ilk iş kanunu olması açısından da önemlidir.*<sup>135</sup>

5953 sayılı kanun ile gazeteciler şu hakları elde etmiştir:<sup>136</sup>

- *Sendika kurabilmek,*
- *Sosyal sigortalardan yararlanabilmek,*
- *İşverenin gazeteciyle yazılı iş anlaşması yapması zorunluluğu,*
- *İş anlaşmasını bozmak isteyen gazete sahibinin gazeteciye kıdemine göre tazminat ödemesi,*
- *Askerlikte, mahkûmiyet ve gazetenin kapanması durumunda gazeteciye ücret ödenmesi,*
- *Haftalık tatil, yıllık ücretli izin vb.*

5953 Sayılı Kanuna göre gazeteci tanımı, Basın İş Kanunu'nda, kanunun I. maddesinde yer almıştır. Bu maddenin 1952 tarihli ilk halinde "*Bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan mevkutelerle haber, fotoğraf ajanslarında veya benzeri yayın müesseselerinde ve matbaalarında başmuharrirlik, muharrirlik, mesul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muhabirlik, mütercimlik, musahhihlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük, istihbarat telsizciliği ve radyoculuğu, gazete müdürlüğü gibi her türlü fikir ve sanal işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanal işlerinde ecir olarak çalışanlara gazeteci denir.*" ifadesine yer verilmiştir. 5953 sayılı kanunda 4.1.1961 tarih ve 212 sayılı yasa ile değişikliği gidilmiş ve gazeteci yeniden

---

<sup>135</sup> Atılğan, s. 58.

<sup>136</sup> Hıfzı Topuz, **II. Mahmut'tan Holdinglere Türk Basın Tarihi**, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2003, s. 194.

tanımlanmıştır. Buna göre. *"Bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir."* denilmiştir.

212 sayılı yasanın 1. maddesi gazetecilerin fikir işçisi olarak kabul edilmeleri yönünde bir düzenleme getirmesi açısından o dönemde çok önemli bir gelişme olmuştur. Bu bir anlamda gazetelerde tartışmasız olarak kabul edilen patronaj sistemindeki mutlak hâkimiyetin belli ölçüde de olsa gazeteciler lehine bozulması anlamına geliyordu ve bu nedenle İstanbul basınının önce gelen gazete sahipleri bu yasanın yürürlüğe girmesiyle beraber ortak hareket etme kararı almıştır.<sup>137</sup>

1952 yılında İstanbul Gazeteciler Sendikası (TGS)'nin kurulması ardından, diğer bölgelerde buldukları ilin adını alan gazeteci sendikaları da Türkiye Gazeteciler Sendikaları Federasyonu adı altında birlik oluşturmuştur. 1957 yılında Türk-İş'e üye olan sendikanın ismi 30 Eylül 1963'te Türkiye Gazeteciler Sendikası olarak değiştirilmiştir.<sup>138</sup>

TGS'nin kuruluşu bir sınıf bilinci ile değil; devlet ve basın ilişkilerinin düzenlenmesi, basın özgürlüğü ve gazetecilerin sosyo-ekonomik haklarının iyileştirilmesi amaçları ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda gazeteciler 1950'ler boyunca çeşitli etkinliklerle bir araya gelmeye başlamıştır.

TGS'nin 18–20 Nisan 1955'te düzenlediği Türkiye Gazeteciler Konferansı'nda basın özgürlüğü ve gazetecilerin sosyal hakları büyük tartışma yaratmıştır. İstanbul'un yanı sıra Ankara, İzmir ve Bursa Gazeteciler sendikalarının da katıldığı bu toplantı, iş başındaki Demokrat Parti Hükümeti'nin büyük tepkisine yol açmıştır Konferansta Basın İş Kanunu'nda çeşitli boşluklar bulunduğu tatil günlerinde çalıştırılacak gazetecilere bir ödeme yapılması, istifa halinde gazetecilere kıdem tazminatı ödenmesi, sözleşmesiz

---

<sup>137</sup> Özgen, s. 43.

<sup>138</sup> Atılğan, s. 59.

gazeteci çalıştırılmaması, basın çalışanlarına yılda bir maaş tutarında ikramiye verilmesi gibi talepler dile getirilmiştir.<sup>139</sup>

1957 yılında toplumsal olayların artması ile beraber basına yönelik sansür ve baskı uygulamalarının artması üzerine TGS Temmuz ayında bir bildiri yayınlamış ve bu bildirin 1947 tarih 5018 sayılı kanunun milli menfaatlere aykırı siyasi faaliyette bulunmakla ilgili 7. maddesine aykırı olduğu gerekçesi ile sendika 9 ay süresince kapatılmıştır.<sup>140</sup>

Daha sonraki kısımlarda açıklayacağımız gibi gazetecilerin sendikalaşma eğilimi 80 sonrasında gazete patronlarının baskısı sonucu azalmış ve basında sendikasızlaşma eğilimi ortaya çıktığı için TGS'nin etkinliği de azalmıştır.

### **2.3.2.3. 1961–1980 Dönemi**

1960 İhtilali sonrası hazırlanan 212 sayılı kanun 10.1.1961'de yürürlüğe girmiş ve gazete patronlarının büyük tepkisini çekmiştir. Kanunun kabulü sonrasında Akşam, Cumhuriyet, Dünya, Hürriyet, Milliyet, Tercüman, Vatan, Yeni İstanbul ve Yeni Sabah gazeteleri ortak bir bildiri ile üç gün süre ile kapatılmış, bu durum üzerine Türkiye Gazeteciler Sendikası Yönetim Kurulu da 3 günlük boykot süresince *Basın* adlı gazetenin çıkarılmasına karar vermiştir.<sup>141</sup>

212 sayılı yasal değişiklikler ile önceki düzenlemeye göre gazetecilere sağlanan haklar şu şekilde özetlenebilecektir:<sup>142</sup>

- 212 sayılı değişikliklerle gazetecinin sözleşmesine işin nev'i, ücret miktarı ve kıdem gibi unsurlar eklenmiştir.

---

<sup>139</sup> Özsever, s. 80–81.

<sup>140</sup> Özsever, s. 83.

<sup>141</sup> Atılğan, s. 62.

<sup>142</sup> Atilla Özsever, **Tekelci Medyada Örgütsüz Gazeteci**, İstanbul: İmge Kitabevi, 2004, s. 40–42.

- Gazetecinin kıdem hakkı mesleğe giriş tarihi itibaren hesaplanacaktır ve mesleki kıdemi olarak beş yıl hizmeti bulunan bir gazetecinin iş akdinin feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir.

- Yeni bir hüküm ile işverenin maddi imkânsızlığı ile gazeteciye ihbar ve kıdem tazminatının bir defada ödenmemesi halinde en fazla 4 taksit yapılabileceği bu taksit süresinin bir yılı geçemeyeceği belirtilmiştir.

- 212 sayılı yasada gazeteciyle yapılan sözleşmenin işveren tarafından üye ise sendikasına; değilse en fazla üyesi bulunan mesleki kuruluşa 15 gün içinde bildirilmesi öngörülmüştür.

- Yeni yasaya stajyer sayısının yazı işleri kadrosunun yüzde onunu geçmeyeceği hükmü konmuştur.

- Gazeteciye peşin olarak ödenen ücretin geciktirilmesi halinde günlük gecikme faizi yüzde ikiden yüzde beşe çıkarılmıştır.

- Gazetecilere her hizmet yılı sonunda en az bir aylık ücreti tutarında ikramiye ödenmesi öngörülmüştür.

- Askerlik dönemindeki ücret, aylığın üçte birinden yarı miktarına yükseltilmiştir.

- 212 sayılı yasayla kadın gazeteciye, hamilelik döneminde hamileliğin yedinci ayından doğumun ikinci ayının sonuna kadar izin hakkı tanınmıştır. Bu süre zarfında kadın gazeteciye son ücretinin yarısı kadar ücret ödenmesi öngörüldü. Gazetecinin sigortadan veya bağlı olduğu kuruluşlardan alacağı yardım, bu ödemeyi etkilemeyecektir.

- 5953 sayılı yasada, gazetecinin ölümü halinde ailesine aylık ücretinin üç misli miktarında bir tazminat ödenmesi hükmedilmişti. 212 sayılı değişiklik ile bu miktar, aylık ücretinin üç mislinden az olmamak kaydıyla kıdem süresine kadar yükseltilmiştir.

- Gece çalışan gazetecilerin hafta tatili iki gün olarak belirlenmiştir.

- Gazeteciye çocuğunun doğumu, eş, ana veya babasının ölümü, çocuğunun evlenmesi gibi durumlarında da ücretli izin verilmesi öngörülmüştür.

- Yıllık ücretli izin, 5953 sayılı yasaya göre aynı gazetede 10 ile 20 yıl hizmeti bulunan gazeteciye beş hafta, 20 yıldan fazla hizmeti bulunan gazeteciye ise altı hafta olarak verilmişti. 212 sayılı yasada ise, gazetecilik mesleğindeki hizmeti 10 yıldan (fazla olan gazeteciye altı hafta yıllık ücretli izin verilmesi öngörülmüştür. Yeni değişiklikle gazetecinin gazetede çalışma süresi değil, mesleki kıdemi esas alınmıştır.

- Fazla mesai ücreti getirilmiş; günlük 8 saat iş süresinin aşılması halinde, ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması durumunda her fazla çalışma saati için % 50 zamlı ücret verilmesi öngörülmüştür. 212 sayılı yasada yer alan Ek Madde 2 ile iş uyuşmazlıklarına da çözüm getirilmiştir- Bu maddeye göre basın mesleğinde çalışanlar ile çalıştıranlar arasında 5953 sayılı kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri çerçevesinde çözümlenecektir.

1961 sonrası dönem TGS'nin bünyesinde ve toplu sözleşmeler ile basın çalışanlarının büyük oranda sendikalaştığı bir dönem olmuştur. TGS'nin 1964'te yaptığı ilk toplu sözleşme Cumhuriyet ve Milliyet gazetelerinde uygulanmıştır ve bu sözleşmede çalışma koşulları, yıllık izinler, gıda yardımı, ihbar ve kıdem tazminatı, kardılar, ikramiye ve zam konuları da yer almıştır. Bu sözleşme kapsamında hem 212 sayılı yasa ile kabul edilen fikir işçileri hem de 3008 sayılı yasaya tabi matbaa işçileri dâhil edilmiştir. TGS 1966 yılında da Uluslararası Gazeteciler Federasyonu'na (IFJ)'a üye olmuştur.

1966'da 221 gün süren Demokrat İzmir gazetesi grevi de bu dönemdeki önemli mücadele örneklerinden biri sayılmaktadır. Gazetede çalışan 27 teknikerlerin yürüttüğü

greve Türkiye Teknisyen Gazeteciler Sendikası taraf olmuştur.<sup>143</sup> Genel olarak bu dönemde gerçekleşen basın grevleri şu şekildedir:<sup>144</sup>

- Anadolu Ajansı İstanbul Şubesi grevi 1969
- Dünya Gazetesi grevi 1971
- İstanbul Matbaacılık grevi
- Kraner Matbaası grevi 1977
- Akdeniz Haber Ajansı grevi 1977
- Hayat Yayınları grevi 1978

1970’li yıllar TGS’nin aktif olduğu bir dönem olmuştur. Türkiye Teknisyen Gazeteciler Sendikası da 1971’de TGS’ye katılmış ve bu dönemde gazetecilerin sosyo-ekonomik haklarında iyileşmeler kaydedilmiştir. 1970–1980 arası dönemde basın ve gazetecilik işkollarında büyük bir sendikacılık oranında söz edilemese de; toplu sözleşme başta olmak üzere sendikal haklar konusunda güçlü bir ortamın olduğu söylenebilecektir. 1969 yılında her iki işkolunda sendikalı çalışan sayısı 14,146 iken bu sayı 1981 yılında 21 bin’e yükselmiştir.<sup>145</sup>

#### **2.3.2.4. 1980-2000’li Yılları Kapsayan Dönem**

1980 sonrasında tüm çalışma hayatını etkilediği gibi 12 Eylül darbesi basın üzerinde de ciddi baskılar oluşturmuş ve gazeteciler de gözaltılar ve tutuklamalar ile büyük sıkıntılar yaşamıştır. Bunun ötesinde bu süreçte basın çalışanları kadrosuz ve sendikasız çalıştırılma, sendikasız çalıştırmaya zorlama, haksız nedenlerle işten atılma, tazminat haklarından mahrum edilme gibi birçok sorunlar karşı karşıya kalmıştır. Özellikle

---

<sup>143</sup> Atılğan, s. 65.

<sup>144</sup> Atılğan, s. 68–69

<sup>145</sup> Şükran Soner, “Türkiye’de Gazeteciliğin Örgütsel Sorunları: Büyüyen Medya Küçülen Örgütler”, **Türkiye’de Gazetecilik**, Doğan Tılıç (der.), Ankara: ÇGD Yayını, 2003, s. 342.

sendikasızlaştırma işverenlerin öncelikli politikası haline gelmiş ve kazanılmış hakların geri alınması yoluna gidilmiştir. Özellikle yıpranma payının kaldırılmak istenmesine karşı, basın kuruluşları tarafından şiddetle karşı çıkılmış ve bununla mücadele edilmiştir.<sup>146</sup>

1990'larla beraber çok fazla zam ve tazminat yükü getirdiği gerekçesi ile çalışanların sendikadan istifa etmesi istenmiş, batan gazetelerde alacaklarını alamayan çalışanların olmasının da etkisi ile Milliyet ve Hürriyet çalışanlarının büyük çoğunluğu sendikalarından istifa etmiştir.<sup>147</sup> Bu süreçte Aydın Doğan'ın Milliyet'i satın alması ardından gazeteciler sendikadan ayrılmaya zorlanmıştır. Milliyet çalışanlarıyla yapılan sözleşmelerle, gazetecilerden sendikalarından istifa etmeleri istenmiş ve bu girişim kısa bir süre sonra Hürriyet Gazetesi'ne de sıçramıştır.

Türkiye Gazeteciler Sendikası 1989–1992 Yönetim Kurulu Raporu'nda olay şu şekilde anlatılmıştır:<sup>148</sup>

*“Milliyet Gazetesi işverenin sendikanın varlığına kasteden girişimi, sendikamızı meşru müdafaa durumunda bırakmıştır. Milliyet işvereni uyarmak için kamuoyundan yardım istemekten başka yol kalmamış ve Milliyet için boykot kararı alınarak uygulamaya konulmuştur.”*

Dönemin sendika başkanı Erinç de Aydın Doğan'ın iddialarına yayınladıkları bildiri ile şu şekilde yanıt vermiştir:<sup>149</sup>

*“Sendikamız üyelerinden patronun hazırladığı bir hizmet sözleşmesinin imzalanması istendi. Bu sendikasızlaştırma eyleminin ilk adımını oluşturmakta, bilerek ya da bilmeyerek tuzağa düşen üyelerimizden daha sonradan sendikadan istifa etmeleri istenmektedir... Hizmet sözleşmesi aslında tuzaklarla doludur.*

---

<sup>146</sup> Atılğan, s. 86.

<sup>147</sup> Soner, s. 352.

<sup>148</sup> Topuz, s. 362.

<sup>149</sup> Topuz, s. 363.

*Ücretlerin belirlenmesi, hafta tatili ve günlük çalışma saatleri de işverenin keyfi kararlarına bağlı hale gelmektedir.*

*TGS çalışma barışının her zamankinden daha sağlıklı kurulmasının gerektiği bir dönemde Ortaçağ zihniyeti ile gazetecilerin hızla örgütlerinden koparılma baskılarını durdurmak için her türlü girişimi yapacaktır.”*

Satışın kesinleşmesiyle birlikte Hürriyet yönetimi, çalışanlarına “sözleşme” adı altında bir belge imzalatmaya başladı. Bu belgede çalışanların sendikalarından ayrılmaları isteniyordu. Sendika Aydın Doğan'ı uyarmış, ardından gazete üst yönetimiyle bu uygulamanın kaldırılması konusunda bir toplantı yapmış ve sonunda 5 Ağustos 1994 günü bir duyuru yayınlamıştır. Buna göre:<sup>150</sup>

*Sayın Üyemiz,*

*25 yıldır basın sektöründe Sendikalı ve Toplu Sözleşmeli işyerleri arasındaki yerini koruyan Hürriyet Gazetesi'nin İstanbul ve Ankara işyerlerinde, dün bazı İşveren vekilleri tarafından üyelerimize sözleşme adı altında bir belge imzalatma baskılarına başlanmıştır. Sözleşme adı verilen belgenin imzalanmasının ardından da sendikanızdan istifa edeceksiniz baskıları gelecektir. Ve böylece. Eylül ayında Hürriyet Gazetesi, Hürriyet Haber Ajansı, Hürgün ve İdeal Yayıncılıkta başlayacak Toplu İş Sözleşmesi Yetki İşlemleri ortadan kaldırılacaktır.*

*Geçtiğimiz aylarda işten çıkarılan ve emekli olanların kıdem tazminatlarının ödenmesi gereken yüzde 20 oranındaki ücret zammının verilmeyişi ile ikramiye, bayram yevmiyeleri ve fazla mesailerin ödenmemesindeki keyfi uygulamaları sürdürmek kolaylaşacaktır.*

*Üyelerimiz, 1992 yılında bir gazetede yapılan benzeri uygulamaların çalışanları ne duruma düşürdüğünü çok yakından bilmektedir.*

---

<sup>150</sup> Özgen, s. 79–80.

TGS Eski Genel Başkanı Ziya Sonay basında sendikasılaştırmanın başlangıcı hakkında şu şekilde açıklamalarda bulunmuştur.<sup>151</sup>

*“1970’li yıllarda çok başarılıydı sendikamız ve o yıllarda Türkiye çapında 30’un üzerinde iş yerinde Toplu sözleşme yapıyorduk. Ama 12 Eylül’le birlikte Türkiye’de sendikal hareket darbe yediği gibi basındakiler de yedi. Biz 30 iş yerinde Adana, Eskişehir, Bursa, İzmir, İstanbul’da Toplu Sözleşme yapıyorduk. Her yerde örgütlüydük. Şubelerimiz vardı. Bayağı güçlü bir sendikaydık. 1980 darbesiyle birlikte çıkan yasayla beraber iş kolları değişti. Daha evvel 1970’li yıllardaki yasal mevzuata göre basında çalışanlar da bizim sendikamıza üye oluyordu. Yani herhangi bir matbaa, gazete, ajans. Ama 1982 yılında çıkan 2821 Sayılı Sendikalar Yasası sadece gazetecilerin bu sendikaya üye olmasına izin verince bizim üye sayımız 1/3’e düştü o zaman. Yoksa 5000–6000 kişilik sendikaydık. Para basılan Merkez Bankası Banknot Matbaası bile bizim üyemizdi. Hatta 12 Eylül’ün olduğu gün Merkez Bankası Matbaasında grev yapıyorduk, grevdeydi matbaa. Ama sonraları gazetenin kadrosunda olanlar buraya üye olabildiler. Bunu da fırsat bilen işverenler taşeronlaştırmayla orada yapılan işlerin bir bölümünü kendi kadrosundan çıkartıyor. Önce paketleme servislerinde çalışanlarda başlatıldı. Arkasından ulaştırmayı, yemekhaneyi, gele gele karanlık odaya kadar geldi bu iş. Sadece yazı işlerinin bir bölümünde çalışanlar gazetenin esas kadrosunda oldu. Hepsini taşerona verdiler. O zaman bizim iş kolumuzda değil, üyeliği düşüyor. Diyelim ki dizgi baskıyı taşerona verdiler. Dizgi baskı bizim sendikamızda üye olamıyor yasaya göre.”*

Halen TGS sektörde en önemli sendika olmayı sürdürmektedir. Genel merkezi İstanbul’da olan TGS Ankara, İzmir ve Adana’da da örgütlenmiş durumdadır. Sendikanın genel kurul, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kurulu olmak üzere, dört ana organı vardır. 1996 yılında Medya, Radyo, Televizyon Gazete İşçileri Sendikası (Medya-Sen)’in kurulması ile Türkiye gazetecilik alanında faaliyet gösteren sendika sayısı ikiye çıkmış, ancak nicelik itibarıyla bu sendika çok etkili olamamıştır.

---

<sup>151</sup> Tuba Karahisar, *Türkiye’de Basın Çalışanlarının Yasal ve Sosyal Hakları ile İstihdam Problemleri*, MÜ SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2006, s. 77–78.

### 2.3.2.5. 2000'lerden Günümüze Kadar Olan Dönem

2000'li yıllar sonrasında gerek sendikacılığın geldiği nokta gerekse basında yaşanan önemli gelişmelerin sonucunda gazeteci sendikacılığı hiç olmadığı kadar güç kaybetmiştir. Bu dönemde gerek toplu sözleşme gerekse diğer sendikal hakların kullanımı konusunda basın çalışanları etkili olamamışlardır. Bu alanda en büyük gerileme 1999–2000 yılları döneminde yaşanmış, 1999 yılında 7913 gazetecinin yüzde 60.82'si sendikalı iken; 2000 Temmuz ayı itibariyle bu oran yüzde 39.17'ye gerilemiştir.<sup>152</sup>

2001 Şubat krizi sonrasında büyük çoğunluğu Doğan Medya Grubu'nda çalışan binlerce kişi işten çıkarıldığında onları savunacak herhangi bir kolektif yapı bulunmamaktaydı. 2001 yılında kriz gerekçe gösterilerek işten çıkarılan basın çalışanlarının sayısı Çağdaş Gazeteciler Derneği İstanbul Şubesi Çalışma Hayatı Komisyonu'na göre 4.838, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na göre ise 4.229'dur.<sup>153</sup>

Yaşanan ekonomik krizler nedeniyle işsizlik sorunlarının da artması ile birçok akademik çalışmanın gösterdiği gibi gazetecilerin özlük haklarında da gerilemeler yaşanmıştır. Basında tekelleşmenin artması ile yeni medya patronlarının sendikasızlığı bir zorunluluk olarak algılaması sonucu, Türk basınında sendikanın işlevi gerilemiş ve sektörün en büyük sendikası TGS önemli oranda güç kaybetmiştir. Bu durum aynı zamanda işkollarına göre işkollarına göre sendikalaşma politikasının da bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Son olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı verilere göre 2009 yılı itibariyle TGS'na mensup 4550 sendikalı gazeteci bulunmaktadır ve bu sayı sektörün yaklaşık % 28,9'luk bir sendikalılık oranına sahip olduğunu göstermektedir.<sup>154</sup> Gazetecilik işkolunda yıllara göre sendika sayıları ise aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

---

<sup>152</sup> Olcay Uçak, Medyada Fikir İşçilerine Tanınan Haklar Süreci ve Karşılaştırmalı Uygulama Örnekleri”, **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiriler**, İstanbul: Petrol-İş Yayını, 2011, s. 393.

<sup>153</sup> Uçak, , s. 393.

<sup>154</sup> “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Sendikaların Üye Sayıları”, Ocak 2009, [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2009\\_ocak\\_2821, \(10.10.2011\)](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/2009_ocak_2821, (10.10.2011))

**Tablo 1: İşçi Sendikalarının İşkoluna Göre Dağılımı**

<b>İşkolu Adı</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
Gazetecilik	3	3	2	2	2	2	2	2	1

Kaynak: ÇSGB, **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2010**, Ankara: ÇSGB Yayını, Aralık 2011, s. 113.

1980 sonrası dönemde basında gerçekleşen ilk ve aktif tek grev ise 13 Şubat 2009 tarihinde TGS'nin kararı ile başlayan Sabah-ATV grevidir. 2007 yılında önce Ciner Grubu'nda iken Tasarruf Fonu Sigorta Fonu (TMSF)'na devredilmesi birlikte bu grup çalışanları örgütlenmeye başlamıştı. TMSF gibi kamu kuruluşu niteliğinde olan bir işyerinde örgütlenme özel sektöre göre olanaklı olmuş ve toplam 770 çalışanın 406'sı TGS üyesi olmuştur. Ancak bu gelişme sonrasında medya grubu bünyesinde sendikalı çalışanlara baskılar meydana gelmiş ve sendikalı 3 çalışanın görevine son verilmiştir. Bu süreçte sendikalı gazetecilere 212'li olmaları karşılığında sendikadan istifa etmeleri istenmiş ve sendikalı olmayan gazetecilerden dahi istifa mektubu alınmıştır. Sabah ve ATV'nin iktidara yakınlığı ile bilinen Çalık grubuna geçmesi ile birlikte baskılar yoğunlaşmış; işsiz kalma korkusundaki çalışanlar sendikadan ayrılmaya başlamıştır. Geline süreçte TGS'nin grev kararını aldığı 17 Aralık 2008 tarihinde sendikalı üye sayısı 100'ün altına düşmüş; greve çıkılan 13 Şubat 2009 tarihinde ise işyerindeki TGS üyesi 40 dolaylarına gerilemiştir. Grevi sürdüren 10 çalışanın sözleşmeleri de 17 Şubat 2009'da feshedildi, yani işten çıkarıldılar. TGS işten çıkarmaların kanunsuz olduğunu bildirerek yasal süreci başlatmıştır.<sup>155</sup>

ATV, Sabah ve dergi grubunda çalışan 10 gazetecinin katıldığı grev bir yılı aşkın süre devam etmiş ve grev sürecinde basın çalışanlarının sendikasızlaştırılmasının olumsuzlukları da görülmüştür. 1980 darbesi sonrasında ilk grev olması dolayısıyla bu grevi ayrıntılarıyla incelemekte fayda vardır. Bu amaçla konuyla ilgili gazete kupürlerine de yer verilecektir.

<sup>155</sup> Atilla Özsever, "Sabah-Atv Grevinde Kamuoyu Desteği Şart", **Evrensel**, 19.03.2009.

13 Şubat 2009'da toplu sözleşme görüşmelerinin işveren tarafından kesilmesi ve uyuşmazlık sonunda başlatılan grev, sadece gazetecilerin yeniden sendikal haklarına sahip olma mücadelesinin öncülüğünü yapmıyor, aynı zamanda işveren baskıları karşısında gazetecilerin editoryal bağımsızlığa kavuşması ve basın özgürlüğünün toplu sözleşmeyle teminat altına alınması hedefi ile başlamıştır.<sup>156</sup> Sosyal ve ekonomik haklarını korumak amacıyla ilk olarak İstanbul Balmumcu'daki bina önünde başlayan grev, basın çalışanları açısından heyecanla karşılanırsa da ana akım medya tarafından işlenmemesi dolayısıyla da; gazetecilerin sendikasızlaştırılmasının ne aşamaya geldiğini göstermesi açısından önemli olmuştur. İstanbul merkez binada başlayan grev Temmuz 2009'da 6 ilde daha başlamıştır. Ancak buna rağmen toplumun her kesiminden destek sağlanmış, sosyal medyada başlatılan "Sabah Okuma- ATV izleme" kampanyası da işveren açısından prestij kaybına yol açması bakımından önemli olmuştur.

## *Sabah-atv grevi yayılıyor*

Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), atv ile Sabah gazete ve dergi gruplarının bağlı olduğu Turkuvaz işletmesine ait 6 işyerinde daha yarın grev uygulaması başlatacak. TGS'den yapılan açıklamada, Turkuvaz işletmesine ait İzmir (Sabah ve Yeni Asır), Adana, Antalya, Diyarbakır, Bursa ve Trabzon işyerlerinde, yarın grev pankartları asılacağı kaydedildi. Açıklamada, Turkuvaz işletmesine bağlı İstanbul Balmumcu ve Sefaköy işyerleri ile Ankara Balgat'taki işyerinde 13 Şubat'tan bu yana süren grevin, diğer 6 işyerinde de fiilen başlatılmasıyla tüm işyerlerindeki grev sürecinin tamamlanmış olacağı belirtildi.



Açıklamada, TGS'nin, atv ile Sabah ve Yeni Asır gazete ve dergi gruplarına bağlı 6 işyerindeki tüm çalışanları, sendikal haklarına sahip çıkmaya ve 3 Temmuz'da greve katılmaya çağırıldığı kaydedildi.

Sabah ATV Grevi Yayılıyor, **Cumhuriyet**, 02.07.2009.

<sup>156</sup> TGS, Basın Hakları İhlalleri İzleme Raporu Ocak Nisan 2009.

Turkuvaz grubuna bağlı Sabah-ATV’de sürdürülen grev sırasında kanunsuz uygulamalara da rastlanılmış, 10 grev sözcüsünün görevine son verilmiştir.<sup>157</sup> Sabah ATV grevinin 154. gününde İstanbul 2. İş Mahkemesi grevi durdurma kararı almıştır. “Mahkemenin gerekçesi, 2822 sayılı Grev ve Lokavt Kanunu’nun 51/4 maddesi uyarınca sendika üyelerinin dörtte üç oranında azalmış olmasıdır. Bu karara uyarak İstanbul ve Ankara’daki grev durdurulmuş, Antalya, İzmir, Adana, Diyarbakır, Bursa ve Trabzon’da 3 Temmuz’da başlayan greve devam edilmiştir. TGS bu karara, yeterli inceleme yapılmadığı, ye sayısında grevin başlamasından sonraki azalmanın dikkate alınmasının Yargıtay iştihatlarına aykırı olduğunu belirterek itiraz etmiştir.”<sup>158</sup>

---

<sup>157</sup> Atılgan, s. 88.

<sup>158</sup> Uçak, s. 393.

# 180. günde 180 dakika grev nöbeti

TGS'nin ATV-Sabah işyerlerinde başlattığı grevin 180'inci gününde gerçekleştirilen 180 dakikalık oturma eylemine basın emekçilerinin yanı sıra çok sayıda sivil toplum kuruluşu da katıldı. Eylemde konuşan TGC Başkanı ve TGS'nin önceki genel başkanlarından olan Orhan Eriç "Bu eylemin kamuoyunu bilgilendirmek, siyasetçileri uyarmak açısından son derece önemli olduğunu vurgulamak isterim" dedi



Fotoğraflar: Ali Özgür İnan

Sivil toplum kuruluşları ile basın emekçilerinin destek verdiği eyleme TGS eski Genel Başkanı ve TGC Başkanı Orhan Eriç, Başkan Yardımcısı Turgay Ölcayto, TGC ve TGS eski başkanlarından Nail Gürelli de katıldı.



## SABİNE ERKUŞ

**T**ÜRKİYE Gazeteciler Sendikası (TGS) ATV-Sabah işyerlerinde başlattığı grevin 180. gününde, grev süresinde yaşanan hak ihlalleriyle ilgili protesto stresi, grevi meyasal hak olgularını bir kez daha kartellere gihirmek, sendikalaşma-  
nın öneki emekçilerin bilerek ve is-

teyerek kaldırılmamasına teğki için 180 dakikalık oturma eylemi yaptı. İstanbul Balmancısı'daki ATV-Sabah binası önünde yapılan oturma eylemine TGS Genel Merkez ve Şube Yöneticileri'nin yanı sıra greve katılan basın emekçileri, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC) Başkanı ve TGS önceki genel başkanlarından Orhan Eriç, TGC ve TGS önce-

ki başkanlarından Nail Gürelli, TGC Başkan Yardımcısı Turgay Ölcayto, Penol İş Genel Başkanı Mustafa Özlüoğlu, Deriş İş Genel Başkanı Musa Servet, Türk-İş İstanbul 1. Bölge Temsilcisi Faruk İlyükkacak, Evrensel Gazetesi Yazışları Müdürü Fatih Polat, İstanbul Tahşirler Odası Genel Sekreteri Hüseyin Demirdoren katıldı. ■ 8. Sayfa

**Bizim Gazete**, "180. Günde 180 dakika Grev Nöbeti", 30.03.2010.

Yargıtay ise bu durdurma kararını bozmuştur. Böylece grev 4 Mart 2010'da fiilen yeniden başlamıştır. Grev süresince Yargıtay kararı ile işe geri dönen çalışanların tazminatlarının verilerek işlerine son verilmesi, basın işverenlerinin kanunsuz uygulamalarının bir örneğini teşkil etmiştir. Bununla beraber grev sürecinde greve sadece ATV çalışanlarının katılabileceği iddiasıyla işveren tarafından İstanbul 8. İş Mahkemesi'nde açılan davada da işverenin talepleri reddedilmiş ve mahkeme kararında greve Sabah ATV ve dergi bünyesinde çalışanların katılabileceği kararını vermiştir.

## ATV-Sabah grevi tüm çalışanları kapsadı

**A**TV-Sabah gazetesi ve dergi gruplarında devam eden greve sadece ATV çalışanlarının katılabileceği iddiasıyla işveren tarafından açılan dava reddedildi. Turkuvaz Radyo Televizyon Haberleşme ve Yayıncılık A.Ş'nin, Türkiye Gazeteciler Sendikası üyesi 10 gazetecinin 13 Şubat'ta başlattığı yasal greve sadece ATV televizyonu çalışanlarının katılabileceği yönündeki iddiayla açtığı davanın dördüncü duruşması İstanbul 8. İş Mahkemesi'nde görüldü. Taraf beyanlarının tamamlanmasının ardından mahkeme heyeti, Turkuvaz işverenin talebinin reddedilmesine karar verdi. Mahkeme heyeti vermiş olduğu kararla ATV-Sabah gazetesi ve dergi grubu işyerlerinde çalışanların tamamının greve katılabileceği ve burada yürütülen Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin de tüm çalışanları kapsadığı mahkeme kararıyla tescil edildi. **İSTANBUL**

“Günlük, ATV Sabah Grevi Tüm Çalışanları Kapsadı”, 29.05.2009.

# Mahkeme grevi durdurdu

**SABAH-ATV** grevi mahkeme kararıyla durduruldu. Sabah ile atv gazete ve dergi gruplarının bağılı olduğu Turkuvaz işletmesine ait İstanbul'da Balmumcu ve Sevaköy, Ankara'da ise Balgat işyerlerinde 13 Şubat 2009 tarihinde başlayan grev 154'üncü gününde İstanbul 2. İş Mahkemesi'nin kararıyla durduruldu.

**Evrensel**, "Mahkeme Grevi Durdurdu", 19.07.2009.

## Sabah-atv'ye grev pankartı yeniden asıldı



SABAH-atv Grubu'nda geçen yıl başlayan ancak mahkeme kararıyla durdurulan grev yeniden başladı.

Temmuz ayında verilen grevi durdurma kararının ardından, Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın (TGS) itirazını değerlendiren Yargıtay, yerel mahkemenin kararını bozmuştu. Davayı yeniden götüren mahkeme, grevin devam etmesine karar verdi. Bunun üzerine greve katılan basın emekçileri ve TGS, Sabah-atv

binasına grev pankartını yeniden astı.

Ancak 10 kişiyle başlayan grev, bugün 1 kişiyle devam edecek. Çünkü grev devam ederken yasadışı bir şekilde işten atılan grevçilerden 9'u, açtıkları işe iade davasını kazanmıştı. 1 kişinin davası ise halen sürüyor. Mahkeme kararıyla işe geri dönen grevçiler, Sabah-atv patronu tarafından kadem, ihbar ve sendikal tazminatları ödenerek işe alınmadı. Bunun üzerine 9

kişi bugün grevi sayılmıyor.

### DESTEK ŞÜRECEK

Türk-İş'e bağlı sendikaların yanı sıra matbaa işçilerinin de kahldığı açıklamayla asılan grev pankartının, bütün emek örgütlerinin desteğiyle grev başarıya ulaşana kadar yerinde kalacağı duyuruldu. Burada konuşan TGS Genel Başkanı Ercan İpekçi, Başbakan'ın yakınlarının sahibi olduğu atv-Sabah işyerlerinde greve çıkan gazetecilerin, kanunun açık

hükümüne rağmen işten atıldığını dile getirdi. "Yasadışı olarak işten atılmalar olacak ve buna göz yumulacaksa grev hakkı nasıl kullanılacak" diye soran İpekçi, AİHM'e gideceklerini söyledi. Türk-İş 1. Bölge Temsilcisi Faruk Büyükkucak ve Hava-İş Genel Başkanı Atılav Ayçin, 1 kişiyle de olsa grevin başarıya ulaşması için desteklerinin süreceğini belirtti.

(İstanbul/EVRENSEL)

Evrensel, "Sabah-ATV'de Grev Pankartı Yeniden Asıldı", 05.03.2010.

## SABAH-ATV GREVİNDE 137.GÜN Basın emekçileri direnişini sürdürüyor

**TURKUVAZ** grubu çalışanları, 13 Şubat'ta 10 kişi ile başladıkları grevin 135. gününde seslerini duyurmak için yine Taksim'deydi.

Yapılan açıklamada, 29 yıl sonra Türkiye basınında uygulanan ilk fiili grevi başlatan on kişinin, başta işveren tarafında çok da ciddiye alınmadığı, ancak bugün gelinen noktada direnişin desteklerle büyüdüğü belirtildi.

Sendikalaşma sürecinde ilk işten atılanlar arasında bulunan Cengiz Erdiñ, "Antidemokratik yasalara göre bile tamamen haklı olan biz, 4.5 aylık süre içinde, hukuk çerçevesinde mücadelemizi yürütürken, işveren de hukuksuzluk adına her şeyi yaptı" dedi. Bunları yaparken, işverenin geçmişte emeğe karşı işle-

nen suçların cezasız kalmasından cesaret aldığını söyleyen Erdiñ, ancak bugün, bu direnişin, anayasal haklara engel olmaya çalışanların cezasız kalmaması için mücadeleyi yeni bir boyuta taşıdığını belirtti.

### OTURMA EYLEMİ YAPILDI

Açıklamanın ardından Taksim Tramvay durağından Tünel Meydanı'na doğru yürümek isteyen gruba polis izin vermemesi üzerine, grevciler oturma eylemi gerçekleştirdi. Sloganlar ve marşlar eşliğinde gerçekleşen oturma eylemine, YÖK kanununun 50d maddesine karşı Taksim Gezi Parkında açıklama yapan araştırma görevlileri de destek verdi.

**Birgün**, "Sabah ATV Grevinde 137. Gün: Basın Emekçileri Direnişini Sürdürüyor", 29.06.2009.



## Grevdeki emekçilere polis barikadı

GREVDE 137. günü geride bırakan Sabah-atv grevcilerinin her cumartesi yaptıkları yürüyüş, bir kez daha polis tarafından engellendi. Taksim Tramvay Durağı'ndan Galatasaray Lisesi önüne yürümek isteyen grevciler, polis barikatının kaldırılmasını istedi. Yürüyüşe izin vermeyen polisi

protesto eden grevciler, oturma eylemi yaptı. Grevciler adına konuşan Cengiz Erdiñ, hiçbir engelleme ve baskının grevi durduramadığını dile getirdi. Sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkartıldıklarının mahkeme kararıyla tescillenmesinin ardından Turkuvaz Grubu patronu Ahmet Çalık ve şir-

ketin CEO'su ve Başbakan'ın damadı Berat Albayrak ve kardeşi Serhat Albayrak hakkında suç duyurusunda bulduklarını aktaran Erdiñ, hakları çiğnenen bütün işçileri, haklarını çiğneyen patron ve yöneticiler hakkında suç duyurusunda bulunmaya çağırıyor. (İstanbul/EVRENSEL)

**Evrensel**, "Grevdeki Emekçilere Polis Barikadı", 29.06.2009.



## Avrupalı gazetecilerden TGS grevine destek

**Avrupa Gazeteciler Federasyonu (EFJ) Başkanı Arne König, "Sendika üyesi ve toplu sözleşme hakkına sahip olmak, AİHM'nin bir süre önce aldığı kararda açıkça vurgulandığı üzere temel bir haktır" dedi**

AVRUPA Gazeteciler Federasyonu (EFJ) Başkanı Arne König, Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın (TGS) ATV ile Sabah gazete ve dergi gruplarının bağlı olduğu Turkuvaz iş yerlerinde 13 Şubat'tan bu

yana sürdürdüğü grevi desteklediğini belirtti. TGS Genel Başkanı Ercan İpekçi de işverenin yasalara aykırı uygulamaları karşısında hükümetten duruma müdahale etmesini isteyerek, "Sendikal hakların, özel-

likle toplu sözleşme hakkı ve emekten kaynaklanan gücün kullanılması hakkının, modası geçmiş olarak değerlendirilmesi fikrine artık daha fazla müsamaha gösterilemez" görüşünü dile getirdi. ■ 7. Sayfada

**Bizim Gazete**, "Avrupalı Gazetecilerden TGS Grevine Destek", 23.04.2009.

9 arkadaşının işe iade davasını kazanması sonrasında grevi tek başına yürüten Ender Ergün bu süreçte birçok zorlukla karşı karşıya kaldığını belirtmiştir. Cumhuriyet Gazetesi'ne verdiği demeçte TGS'nin grevin ikinci yarısından itibaren grevi işlevsiz olarak ifade etmesi nedeniyle çok zorluk yaşadığını belirten Ergün, şu değerlendirmeleri yapmıştır:<sup>159</sup>

*"Bunlar grevin ikinci yarısında da olabilirdi. Çünkü grevin ikinci yarısında Türkiye'de iş yasaları değişmedi, iş mahkemeleri hala aynı hantallıkla çalışıyor, işçiler hala işlerinden atılıyor. Burası yeni bir direniş merkezi olabilirdi. Ama TGS'deki yönetim*

<sup>159</sup> Cumhuriyet, "Grev Sürüyor Efendiler", 16.09.2010.

*bu konuda istekli davranmadı. İnsanlar artık TGS örgütlenmesine iyi gözle bakmıyor. Çünkü Sabah ATV'deki durum ortada. Halk TV, Olay TV ve gazetesindeki örgütlenme ve grev süreçlerinde başarı sağlanmadı. Kim TGS'de örgütlendiyse işsiz kaldı.”*

Görüldüğü gibi basın içerisinde sendika mücadelesi önündeki bir engel de TGS'nin işlevsel nitelikte olmamasıdır. Sabah ATV grevi bu gerçeği bir kere daha gün yüzüne çıkarmıştır. Bu nedenle medya patronlarının yanı sıra gazetecilerin sendikasızlaştırmada kendi rollerini sorgulaması da gerekmektedir. Ayrıca daha önce de belirttiğimiz gibi ana akım medyada grev ile haberlere neredeyse hiç yer verilmemiş, bazı yerel gazeteler yanı sıra grev haberleri ağırlıklı olarak Cumhuriyet, Birgün, Evrensel, Bizim Gazete gibi belirli kesimlere hitap eden gazetelerde yer bulmuştur. Greve katılan isimlerden Metin Öztürk bunun nedenlerini verdiği demeçte şu şekilde açıklamıştır:<sup>160</sup>

*“Ana akım medya kuruluşlarında çalışanlar örgütsüz oldukları için işsiz kalma kaygısıyla herhangi bir şey yapamıyor, işverenlerden büyük korkulan var. Haber dahi yapamıyorlar. Ana akım dışındakilerden memnunuz, hepsi büyük destek veriyor. Şu ana kadar ana akım medyada grevimizi haber yapan muhabir ya da yazmaya cesaret eden köşe yazar sayısı bir elin parmaklarını geçmiyor. Köşe yazarlarından Sabah gazetesinde Umur Talu, Radikal gazetesinde Pınar Ögünç yazdı. Milliyet gazetesinde Nail Güreli sürekli yazdı.”*

*“Haber değeri var ama patronlar ya da adamları kendi işyerlerinde sendika istemiyor. Aslında bana göre en fazla sendikaya ihtiyacı olanlar Doğan Grubu gazeteleri ve Akşam gazetesinde çalışanlar. Çünkü bordroları düzgün ve gerçek olmayan, hiçbir sosyal hakkı bulunmayan çalışanlar, daha çok buralarda bulunuyor. Sigortaları olmayan, maaşları geç yatırılan arkadaşlar bu gruplarda çalışıyor. İşin doğrusu bize göre daha kötü durumdadılar.”*

---

<sup>160</sup> Hakan Tahmaz, “Basın Sektörü İçin Kritik Grev”, **Birgün**, 25.05.2009.

Sabah ATV grevi uzun süre tek bir kişi tarafından sürdürülmüş, ancak grevi sürdüren Ender Ergün de grevi sonlandırmıştır. Ergün, bunun gerekçesini de şu sözlerle ifade etmiştir:<sup>161</sup>

*Grevi niye bıraktığımı soracak olursanız, ilk etapta tarafı olmayan bir greve devam etmenin zorluğunu söyleyebilirim. Ayrıca, benim dışımda kimsenin umursamadığı bir greve devam etmenin bir manası yok. Grev pankartı o kadar kanıksandı ki çalışanlar, yöneticiler, pankartın önünden geçen insanlar, sanki bina kurulduğunda da grev pankartı varmış gibi görmezden geliyor. Niye işe başlamak istiyorum? Emegini kiralayarak geçinen birisi olarak çalışmak zorundayım. Ve içerde birikmiş tazminat hakkımın yanmasını istemiyorum. Ayrıca, sendikal örgütlenme anlamında bir şeyler yapacaksam da içeride, dışarıda olduğumdan daha fazla faydam olur diye düşünüyorum. Sabah-ATV'nin müjdesini hatırlayın: Aynı iş kolunda iki sendika! İçerde Türkiye Gazeteciler Sendikası'ndan (TGS) istifa etmiş arkadaşlara Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) yolunu tarif edebilirim. Niye mi? Başıma gelenlerden, hâlâ mı ders almadım? Tabii ki aldım: Daha sıkı bir örgüt, daha sıkı bir örgütlenme!*

Tüm bunlara rağmen Sabah ATV grevi 20 yıl aradan sonra örgütlenmenin öneminin anlaşılması ve grev kültürünün yeniden yerleşebilmesi açısından etkili olmuştur. TGS'nin Turkuvaz Grubu'na bağlı işyerlerinde örgütlenmeyi ve yetki almayı başarması, kendi başına büyük öneme sahip olması bir yana; bu grev gazetecilerin TGS'nin işlevlerini sorgulaması açısından da önemli olmuştur.

---

<sup>161</sup> Ender Ergün, "ATV-Sabah'ta Son Grevci Olarak İşe İade Hikâyetim ve Bazı Dersler", <http://bianet.org/bianet/toplum/127441-atv-sabahta-son-grevci-olarak-ise-iade-hikayem-ve-bazi-dersler>, (26.11.2011)

# Gazetecilerin grevi, sendika desteğini kesince yolda kaldı

Mahkeme tarafından durdurulan Sabah atv grevinin sonucu Yargıtay'ın vereceği karara bağlı bulunuyor. Grevcilerden Mete Öztürk, "Sendikanın maddi desteğini çekmesiyle grevçiler kendi hayatlarını bir şekilde sürdürmek için para kazanmaya çalışıyor" dedi

OZAN NİLİR

**S**abah-ın'de çalışanlar haklarını almak için 13 şubat 2009'da greve çıktı. 16 Temmuz'da ise İstanbul 2. İ. Mahkemesi tarafından alınan karar gereği grev durduruldu. Grev pankartları kaldırdı. Mahkemenin kararı Yargıtay'a taşındı. İki aydan fazla bir süreler grevçiler Yargıtay'dan gelecek kararı bekliyor.

#### 'DAVANIN SONUCUNU BEKLİYORUZ'

Grevçilerden Mete Öztürk, mahkemenin grev ve işten çıkarılan işçilerin işe iade kararlarını hatırlatarak, "Bu iki dava sonuçları da Yargıtay'da. Biz bu iki davamızda sonuçlanmasını bekliyoruz. Hukuki olarak haklı olduğumuzu düşünmüyoruz. Pankartın yeniden asılmasını bekliyoruz. 16 Temmuz'da grev kaldırılmıştı. Hala bekliyoruz. Gelen sonuca göre tavrımızı belirleyeceğiz" dedi.

#### 'MADDİ DESTEK BİTTİ'

Sendikanın tavrına da dikkat çeken Öztürk, "Mahkeme kararının ardından sendika maddi desteğini çekti.

Ortada bir grev yokken grevçilerle dayanışmanın ve maddi desteğin yasa olarak mümkün olmadığını söylediler. Sendika bürokrasisi diyebiliriz buna. Bunun başka bir yolu bulunabilirdi. Sendi-



Gazeteciler, yaptıkları eylemlerle grevlerine halkın desteğini sağlamıştı.

kanın maddi desteğini çekmesiyle grevçilerin kendi hayatlarını bir şekilde sürdürmek için başka kanallara yöneldiler. Para kazanmaya çalışıyorlar" şeklinde konuştu. Grevçiler destek ve seslerini duyurmak için her cumartesi Taksim'de yürüyüş yap-

mıştı. Mahkeme kararının ardından bu eylemlerde son bulmuştu. Öztürk Taksim eylemlerini de şöyle değerlendirdi:

"Benim görüşüme göre: Biz asıl mirabımız olmasın gereken yerleri bir hata yaparak bıraktık. Bizim bulunmamız gereken yer Balmumcu, Sefaköy ya da Ankara'ydı. Taksim bizim grev süresince edindiğimiz bir mevdiydi. Biz pankartlarımızı kaldırmasayla birlikte karargahı kaybedince mevzi de pek anlamlı hale gelmedi."

#### 'İKTİDARLA DA MÜCADELE ETTİK'

Yargıtay'ın mahkemenin kararını desteklemesi durumunda Öztürk, "Grev biter. Bazen dirençler hep kazanamayabiliyor. Bu grevden bahçeye kalkanlarla bu defteri kapatıp başka bir sayıdan sınıf ve sendikacı mücadele anlamında birşeyler yapılabılır." dedi.

#### 'MUHATAP BULAMADIK'

İşverenin tavrında da bir değişiklik olmadığını belirten Öztürk, "Başından beri çok aldırıyor görünüyordular. Pankartın kalkmasıyla birlikte elleri rahatladı. Bizim karşımızda sadece işveren değil, siyasi iktidar da vardı. Başka bir iktidar olsaydı, en azından bir muhatap bulabilirdik. Ankara'ya gittiğimizde bir tane siyasi iktidar milletvekilinden randevu alabilirdik"

Birgün, "Gazetecilerin Grevi, Sendika Desteği Kesince Yolda Kaldı", 25.09.2009.

Genel bir değerlendirme ile 2000'lerle beraber daha da artan basındaki sendikasızlaştırma girişimlerinin nedenlerini şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Genel Olarak Sendikacılığın Güç Kaybetmesi
- İşverenlerin Sendikasızlaştırma Politikaları
- Teknolojik Gelişmeler
- Gazetecilikte Esnek Çalışmanın Yaygınlaşması
- Mesleğin Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Halen Türk basınında tek sendikalı basın kuruluşu Anadolu Ajansı'dır ve 12 Mayıs 2011'de Anadolu Ajansı ve TGS arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi yenilenmiştir. İlk olarak bu sözleşmede çalışma hayatında mobbing'den de bahsedilmiş ve metne bu kavram da dâhil edilmiştir. Bunun dışında Anadolu Ajansı bünyesinde görev yapan gazetecilerin ücret seviyeleri de genel olarak diğer basın kuruluşlarından yüksek durumdadır. Kurum bünyesinde yıllık izin süresi 45 gün, haftalık izin günü 2 gün ve günlük çalışma 8 saattir ve diğer basın kuruluşlarına göre çalışanların en önemli iş tatminsizliğini oluşturan maaş ve fazla çalışma sorunları sendika sayesinde ortaya çıkmamaktadır.

2000'ler sonrasında da yoğunlaşan, Türk basın çalışanlarının sendikasızlaştırılması nedenleri bir sonraki bölümde daha ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. İŞ TATMİNİ VE SENDİKALAŞMA İLİNTİSİ

#### 3.1. İŞ TATMİNİ KAVRAMI VE KAPSAMI

Bu kısımda genel hatları ile iş tatmini kavramı ve iş tatmine etki eden belirleyiciler değerlendirilecektir.

##### 3.1.1. Kavramsal Açıdan İş Tatmini ve Önemi

İnsanlar yaşamlarının büyük kısmını işyerlerinde geçirmekte ve bu nedenle işlerinden memnun olabilmeleri çok önemlidir. Ayrıca bir alt yaşam alanı olarak bireylerin yaşam doyumlarını da ciddi anlamda etkilemektedir. Bu nedenle iş tatmini ile ilgili araştırmalarda son yıllarda önemli artışlar gözlemlenmiştir.

İş tatmini kavramı örgütsel davranış araştırmacılarının çok önem verdiği konulardan biridir. İş tatmini kavramı ile işe ait özelliklerin değerlendirilmesi sonucunda olumlu duygular hissedilmesi anlatılmaktadır. Genel olarak iş tatmini yüksek bir çalışan işine karşı olumlu duygular barındırırken; iş tatmini düşük bir çalışanın işine karşı duyguları olumsuzdur.<sup>162</sup>

İş tatmini birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İş tatmini kavramı güdülenme, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilişkilidir. Ancak bu kavramlar temelde birbirinden farklı anlamlara sahiptir. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık iş tatmini; işe bağlı olarak memnuniyeti değerlendirmektedir. En genel ifade ile iş tatmini çalışanın işini yapması karşılığı duyduğu manevi hazdır. Doğal olarak iş doyumunun, işin özellikleriyle

---

<sup>162</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, **Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice Hall, 2007, s. 79.

çalışanın isteklerinin birbirine uyduğunda gerçekleşmektedir.<sup>163</sup> Galbraith'e göre de iş tatmini çalışanların iş davranışları ve işyerinde yaşadığı olumlu ya da olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır. Bu duygular iç ve dış kaynaklardan etkilenebilmektedir.<sup>164</sup> Locke'a göre ise iş tatmini, çalışanların işini ya da iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu hissettiği zevkli ya da olumlu duygusal durum şeklinde tanımlamıştır.<sup>165</sup> Dolayısıyla iş tatmini çalışanların işe karşı duydukları tutumların bütününden meydana gelmektedir ve iş yaşamına karşı duygusal tepkinin bir sonucudur. İnsanların yaşamlarında büyük yer kaplayan çalışma ortamları iş tatmini ve dolayısıyla yaşam kaliteleri üzerinde büyük etkilere sahiptir. Yukarıdaki tanımlardan da görebileceğimiz gibi iş tatmini genel olarak işe bağlanma, işe kendisini verme ve işgörenlerin işlerinden duydukları memnuniyet olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini ile ilgili tanımların ortak noktalarını, Aşık şu şekilde özetlemiştir:<sup>166</sup>

- Farklı önem ve önceliğe sahip olmaları dolayısıyla çalışanların iş tatmin düzeyleri birbirinden farklıdır.
- İş tatmini bireysel algılama ile bağlantılıdır ve fiziki, biyolojik, psikolojik farklılıklarla beraber gereksinimler ve algılama farklılıkları çalışma yaşamına ilişkin istek ve değerleri etkileyecektir.
- İş tatmininin ölçülebilmesi ve genelleştirilmesi her zaman kolay değildir.
- İş tatmini kişisel özellikler, yaş, cinsiyet, inançlar, deneyimler, yetişme tarzı, aile yapıları veya yaşam standardı gibi değişkenlere bağlı olarak farklılaşmaktadır.

---

<sup>163</sup> Atilla Yelboğa, "Bireysel Demografik Değişimlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründeki İncelenmesi", **Çağ Üniversitesi SBE Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 2007, s. 1.

<sup>164</sup> Ray R. Galbraith, **Organization Design**, Massachusetts: Addison Wesley Publication, 1977, s. 278.

<sup>165</sup> Mehmet Silah, "İş Tatmini", **CÜ İİBF Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, 1996, s. 270.

<sup>166</sup> Nuran A. Aşık, "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme", **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 467, Haziran 2010, s. 34.

Kantar'a göre iş tatmininin üç boyutu vardır.<sup>167</sup>

- İş tatmini gözlemlenemeyen, iş durumuna verilen duygusal bir tepkidir.
- İş tatmini, beklentilerin ne kadar karşılandığı ile ilgilidir.
- İş tatmini çeşitli tutumların birleşmesidir. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi tutumlardır.

Luthans'a göre ise iş tatmini üç önemli özelliğe sahiptir.<sup>168</sup>

- İş tatmini duygusal temelli bir kavramdır ve sadece hissedilebilmektedir.
- İş tatmini, çıktıların beklentileri ne ölçüde karşıladığı ile ilgilidir
- İş tatmini birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirmektedir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır.

Hem toplum hem de çalışan birey açısından iş tatmini arzu edilen bir sonuçtur. Bu nedenle hem pragmatik hem de yönetsel ve örgütsel etkililik açısından iş tatmini ile sonuçlan arasındaki ilişkileri bilmekte büyük yarar vardır.<sup>169</sup>

Genel anlamda çalışanların işlerine yönelik duygularının bir yansıması olarak ifade edilen iş tatmini kavramı 1920'lerde ortaya atılmışsa da konu özellikle 1940'larda gündeme gelmiştir. İş tatmininin önem kazanmasının iki nedeni bulunmaktadır. İlk olarak çalışanların fiziken ve ruhen sağlıklarını doğrudan etkileyen yaşam doyumunun önem

---

<sup>167</sup> Hüseyin Kantar, **İşletmede Motivasyon**, İstanbul: Kum Saati Yayınları 2008, s. 20.

<sup>168</sup> Fiğen Sevimli ve Ömer Faruk İşcan, "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt 5, Sayı 1-2, 2005, s. 56, Adeyinka Tella, "Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State Nigeria", **Library Philosophy and Practice**, 2007, <http://unllib.unl.edu/LPP/tella2.pdf>, (11.11.2011)

<sup>169</sup> Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, **Örgütsel Davranış**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını, 2001, s. 133.

kazanması, ikincisi ise iş doyumsuzluğunun yarattığı performans düşüşü ile ilgili üretkenlik konularıdır.<sup>170</sup>

İş tatmini çalışanların iş ve işyerleri hakkındaki duygu ve düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli değişkenlerden biri durumundadır. Bu açıdan iş tatmini çalışanların işyerlerine yönelik beklenti ve tutumlarının toplamını ifade etmektedir ve işten elde edilen maddi kazanç, birlikte çalışmaktan zevk alınan iş arkadaşları ve üretimden sağlanan mutluluk iş tatmini hakkında fikir vermektedir.<sup>171</sup> Dolayısıyla çalışanların iş tatmin düzeyleri ihtiyaçlarından en önemlilerinin yaptıkları iş ve işyerleri tarafından ne kadar sağlandığı ile değişmektedir. Davranış bilimciler, çalışanın işe karşı ilgisinin artırılarak, iş doyumuna ulaşması için yeni güdüleme yaklaşımlarının gerektiğine inanmışlar ve giderek duygusallaşan çalışanların ortaya çıkaracağı sorunların çözülmesi için iş tatminine daha fazla önem vermeye başlamışlardır.<sup>172</sup>

İş tatmini ile ilgili kavramlardan biri de iş tatminsizliğidir. İş tatminin olmaması anlamında kullanılan bu kavram ile işe karşı bıkkınlık, isteksizlik ve işten kaçma duyguları anlatılmak istenmektedir. İş tatminsizliği çalışanlarda sürekli ve yoğun bir kaygıya neden olmakta, işe devamsızlık, işteki diğer çalışanlarla çatışma gibi sonuçlar doğurmaktadır.<sup>173</sup> İşgörenin zamanını iyi kullanması, aile ve diğer insanlarla iyi ilişkiler kurabilmesi, yeteneklerini tanıyıp geliştirebilmesi ve kendini gerçekleştirebilmesi üzerinde yüksek iş tatmininin olumlu etkileri görülürken, düşük iş tatmini ruh sağlığının bozulması ve psikolojik rahatsızlıkların yaşanmasına neden olabilmektedir.

İş tatmininin yüksek olması işe bağlılığında yüksek olduğunu işaret edebilir. Ancak bunu her zaman ve her koşulda söylemek mümkün değildir. Bilindiği gibi iş tatmini, bütün olarak işe ilişkin bir tutum şeklinde ele alınabileceği gibi, için çeşitli yönlerine ve özelliklerine ilişkin bir tutum şeklinde de düşünülebilir. Ücret, ilerleme, iş güvencesi, iyi

---

<sup>170</sup> Aşık, s. 32.

<sup>171</sup> Aşık, s. 33.

<sup>172</sup> Aşkın Keser, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 4, Sayı 7, 2005, s. 79.

<sup>173</sup> Aşık, s. 36.

sosyal ilişkiler gibi beklentilerin her birinde duyulan memnuniyet bir bütün olarak iş tatminini oluşturur. İş tatmininin düşük olması bu beklentilerin karşılanma düzeyinin düşük olmasını ifade eder. Ancak bireyin için bazı yönlerinden tatmin alması, bazı yönlerinden ise tatmin almaması mümkündür.<sup>174</sup>

Çalışanlar, iş tatminsizliği durumunda işten ayrılamazlarsa şikâyet ederek, itaatsizlik ederek, örgüt malına zarar vererek, işteki sorumluluklarından kaçarak tatminsizliklerini gösterebilirler. Çalışanın tatminsizliğini ifade etme biçimleri, yapıcı-yıkıcı ve aktif-pasif olmak üzere dört boyutta incelenir.<sup>175</sup>

- Aktif ve yıkıcı tepki, ayrılma: İş tatminsizliği durumunda çalışan, örgütten ayrılmayı seçebilir. Yeni bir iş bularak istifa edebilir.
- Aktif ve yapıcı tepki, şikâyetini sözlü olarak dile getirme: Çalışan, koşulların iyileştirilmesi için sorunları amirlerle tartışarak önerilerde bulunabilir.
- Pasif ve yapıcı tepki, sadakat: Şikâyet edilen durumların düzeltilmesini iyimserlikle bekler. Örgütüne güvenir; yöneticilerin iyi şeyler yapacağına inanır.
- Pasif ve yıkıcı tepki, ilgisizlik: Şartların kötüleşmesine göz yumar; kronik devamsızlık yapar, işe geç gelir, hatalı çalışır.

İş tatminsizliği yaşayan bir çalışanın işe devamsızlık, performansında düşme, çalışma isteksizliği, diğer çalışanlarla ilişkilerinin bozulması, örgüte güvensizlik, işten ayrılma eğilimi gibi sonuçlar gözlenmektedir. Özellikle hizmet sektöründe müşteriyle doğrudan iletişim içinde olan çalışanların iş tatminleri müşterilere sunulan hizmetin kalitesini de etkilemektedir. İş tatminsizliğinin basında etkileri de çok büyüktür.

---

<sup>174</sup> Özlem Çakır, **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001, s. 166.

<sup>175</sup> Robbins and Judge, s. 89.

### **3.1.2. İş Tatmini ile İlgili Teoriler**

İş tatmini ile ilgili yayınlanan çalışmaların artmasına paralel olarak bu konuda üretilen teorilerde de artış yaşanmış ve en fazla kabul gören iş tatmini/motivasyon teorilerini iki ana grupta ele almak mümkündür. Birinci grupta içsel faktörlere ağırlık veren Kapsam Teorileri, ikinci grupta ise dışsal faktörlere ağırlık veren Süreç Kuramları yer almaktadır.

#### **3.1.2.1. Kapsam Teorileri**

Çalışanların davranışlarını tetikleyen ve bunlara yön veren faktörleri belirlemeyi amaçlayan kapsam teorileri kapsamında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi ve McClelland Başarı Güdüsü Kuramı incelenecektir.

##### **3.1.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**

Maslow'a göre insan gereksinimleri hiyerarşik yapı içerisindedir. Temel gereksinimler tatmin edildiğinde insanlar daha üst gereksinimlerini karşılamaya yönelmektedir. Bu örgüt yapısı içerisinde bir üst basamağı oluşturan gereksinimlerin ortaya çıkabilmesi için, kendinden önceki gereksinimlerin ortaya çıkabilmesi için kendisinden önceki gereksinimlerin tatmin edilmesi gerekmektedir. Tatmin edilmiş gereksinimler bir güdü aracı olmaktan çıkarken; tatmin olmamış gereksinimler devamlı güdüleyici etki yapmaktadır.

**Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi**



İhtiyaçlar hiyerarşisini şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Yaşamı sürdürebilmek için gerekli hayati ihtiyaçları içermektedir.
- Emniyet/Güvenlik İhtiyaçları: Korku duymama içgüdüğü ve tehlikelerden korunmayı içermektedir.
- Sosyal ihtiyaçlar: Sevme, benimseme ve kimlik duygusunu içermektedir.
- Saygınlık: Başarı ve statü sahibi olmayı içermektedir.
- Kendini gerçekleştirme: Bireylerin yapabileceklerinin en iyisini yapabilme dürtüsünü içermektedir.

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisindeki bu beş grup da alt düzeydeki ve üst düzeydeki gereksinimler olmak üzere ikiye ayrılır. Fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri alt düzeydeki gereksinimleri gösterirken diğer üç grup da üst düzeydeki gereksinimleri gösterir. Kişi alt kademedeki gereksinimleri karşılamadan bir üst sıradaki gereksinimini

karşılama gereksinimi duymaz. Tatmin edilen bir gereksinim davranışı etkileme özelliğini kaybeder ve daha üst düzeydeki gereksinim davranışları etkilemeye başlar.<sup>176</sup>

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin temel ilkeleri ise şu şekilde özetlenebilecektir.

- Kişinin gösterdiği her davranış, kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçların giderilmesine yöneliktir. Sadece giderilmeyen ihtiyaçlar davranışı etkileyebilir, giderilen ihtiyaçlar güdüleyici olarak rol oynamaz.
- Kişinin ihtiyaçları önem sırasına göre bir düzenleme yani hiyerarşi içerisindedir ve temel ihtiyaçlardan (yemek yeme, barınma gibi) karmaşık (benlik başarıma gibi) olanlarına doğru bir sıralama gösterir.
- Kişi en alt düzeydeki ihtiyacı giderilince, temelden karmaşık olana doğru bir sonraki ihtiyaç seviyesine ilerler.

Maslow'un bakış açısıyla iş tatmini ve motivasyon üst amaçlardan sağlanabilmektedir ve bu durum da tatmin edilen ihtiyaçların motive edici olmamasından kaynaklanmaktadır.

Maslow'un teorisi çerçevesinde işçi hangi ihtiyaç düzeyindeyse, işinden ve işyeri yöneliminden ona göre beklentileri vardır. Bunların gerçekleşmeyeceğini anladığında ise, duyduğu tatmin ve gösterdiği çaba daha düşük olarak çalışmayı sürdürme, işten ayrılma veya bu ihtiyaçların karşılanmasında sendikadan yararlanma yoluna gidebilir.<sup>177</sup>

Maslow giderilen ihtiyacın bir motive edici olamayacağını belirtir. Her ne kadar ana hatlarıyla bu kural geçerli olsa da bireysel ihtiyaçların tek bir eylem ya da eylemler sonucunda asla doyuma ulaşamayacağı da bir gerçektir. Birey uygun bir şekilde davranırsa ihtiyaçları sürekli ve tekrarlı olarak karşılanır.

---

<sup>176</sup> Judith R. Gordon, **Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice Hall, 1999, p. 89.

<sup>177</sup> Leman Bilgin, **Sendikali İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2010, s. 7.

### **3.1.2.1.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi**

Herzberg'in kuramına göre iş tatminsizliğine neden olan etmenler ve işyerinde çalışanı motive eden etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Bunun nedeni işyerindeki bazı etmenlerin iş tatminini doğrudan etkileyecek olması, belirli etmenlerin yokluğunun ise tatminsizliğe neden olmasıdır.<sup>178</sup>

Herzberg'e göre tatminin nedeni güdüleyiciler ve tatminsizliğin nedeni koruyucular (hijyenler) olmaktadır. Koruyucular yönetim tarzı, ücret, statü, iş arkadaşları ile ilişkiler, çalışma şartları, iş güvenliği gibi işin kendisi ile ilişkili olmayan dışsal öğelerden oluşmaktadır. Herzberg'e göre koruyucu faktörlerin olumlu olması, kişide iş tatmini yaratmamakta, olumsuz olması ise iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

Alt ve üst gereksinme doyumları arasındaki ayrım Herzberg tarafından öne sürülen çift faktörlü motivasyon teorisi ile geliştirilmiştir. Herzberg doyum ve doyumsuzluğu iki farklı kavram olarak ele almıştır. Doyum yaratan etmenler, doyurucular ya da motivasyon sağlatıcılar olarak ele alınmıştır ve işin kendisine ait öğelerden kaynaklanmaktadır. Başarı işin kendisi, tanınma, sorumluluk, ilerleme ve gelişme olasılığıdır. Doyumu arttırmayan ancak yoksunluğunda doyumsuzluk yaratan etmenler ise koruyucu faktörler olarak tanımlanmıştır ve işin kendisi ile ilişkili olmayan alt gereksinimlerden kaynaklanmaktadır. Dışsal iş özelliklerinden doğan koruyucu etmenler yönetim politikası, gözetim, ücret, iş arkadaşları ile ilişkiler ve çalışma koşullarıdır.

### **3.1.2.1.3. McClelland Başarı Güdüsü Kuramı**

Başarı Güdüsü Kuramı kişinin hedeflerini tayin etmesine ve o hedeflere belirli bir standartta erişmesine yardımcı olur. İstekler ve hedefler kişinin esas itici kuvvetini oluşturmaktadır. Maslow'un teorisi evrensel bir ihtiyaçlar hiyerarşisini vurgulamasına rağmen, McClelland'ın teorisi, bireylerin çevreyle etkileşim halinde iken kazandıkları ve öğrendikleri belirli ihtiyaçların varlığına dikkatleri çekmektedir. McClelland'ın teorisi,

---

<sup>178</sup> Erol Eren, **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, 1989, s. 143.

çevresel faktörler ve bireysel ihtiyaçların üç temel beşeri güdüyü şekillendirmede nasıl ilişkilendirileceği ile ilgilidir ve bu üç temel güdü; başarı, güç ve bağlanma güdüleridir.<sup>179</sup>

McClelland'a göre bireyler üç grup ihtiyaca gereksinim duymaktadır ve bunlar,<sup>180</sup>

- Başarma ihtiyacı
- Güç ihtiyacı ve
- İlişki ihtiyacıdır.

Başarma ihtiyacı üstün olma dürtüsünün bir sonucudur. Güç ihtiyacı ise diğer insanlara başka bir şekilde yaptıramayacakları davranışları yaptırabilme ihtiyacını ifade etmektedir. Son olarak ilişki ihtiyacı insanlar arası dostane ilişkilerin kurulabilmesi gereksinimine dayanmaktadır. Bu gereksinimlerden birisi diğerlerine göre daha baskın olabildiği gibi hepsinin baskın olduğu durumlar da olabilir. Bunun yanı sıra yapılan birçok araştırma ile iş performansı ve başarma ihtiyacı arasında mantıklı tatminler ortaya konulmuştur.

### 3.1.2.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri iş tatminini kişinin dışındaki faktörlere göre inceleyen teorilerdir ve süreç teorilerinde iş tatmini; çalışanın beklentileri ve elde ettikleri algısı arasındaki ilişki olarak tanımlanmaktadır.

#### 3.1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Değer Kuramı

Süreç kuramları içinde en çok bilineni Vroom'un beklenti kuramıdır. Victor H. Vroom kişinin gereksinimlerinin motivasyon için yeterli olmadığını, bunun yanında motive olabilmek için bir amaca yönelik beklenti içerisinde olması gerektiğini savunmuştur.

---

<sup>179</sup> R. Wayne Mondy, Robert E. Holmes, Edwin B. Flippo, **and Management: Concepts and Practices**, Second Edition, USA: Allyn and Bacon Inc., 1983, s. 326.

<sup>180</sup> Ali Rıza Erdem, "İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları", **PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 3, 1997, s. 74-75.

Beklenti değer kuramı çalışanların motivasyonunu beklenen ödüllerle açıklamaya çalışmaktadır. Bu teorik modeller kişinin ekonomik gerçekler üzerine oluşturulan rasyonel kararlar verdiğini varsaymaktadır. Birçok araştırmacı beklentisi teorisi ile ilgili çalışmalar ortaya koymuştur, çünkü teori hem kişisel hem de durumsal etkileri bir araya koymaya çalışmaktadır. Bu kurama göre güdüleme gücünün kullanılan enerjiye, ödülün değerine, kişinin gerçekten ödül alma olasılığına bağlı olduğuna dayanmaktadır. Buna göre bu kuram güdüleme, tatmin ve performansın üç ayrı değişken olduğunu kabul etmektedir.

Beklenti-Değer kuramına göre güdülenmede, benimsenmiş amaca götüren yolun açık olması önemlidir. Bu yolda karşılaşılan engeller ve amaca götüren başka yolların varlığı güdülenmeyi olumsuz yönde etkiler, amaca dönük davranışı zayıflatır. İşçi, yeterli çabayı gösterdiği takdirde kendisinden istenen performans düzeyine ulaşabileceğini ve buna ulaştığında da beklediği ödülün geleceğini bildiği sürece çalışır.<sup>181</sup>

Genel bir değerlendirme ile Beklenti Değer Kuramını geliştiren Vroom'a göre bir davranışta bulunabilmek için sadece ihtiyaç yeterli değildir ve bir davranışa motive olmak için beklentinin de olması gerekmektedir. Buna göre birey hangi sonuçları tercih edeceğini belirlemekte ve onları elde etmek için gerçekçi tahminlerde bulunmaktadır. Bireyin iş ortamında güdülenebilmesi için yapacağı davranışa bağlı olarak elde edeceği maddi ya da manevi ödüller de önem kazanmaktadır.

### **3.1.2.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi**

Adams tarafından ortaya konulan eşitlik teorisi "kişilerin aynı düzeyde ve aynı koşullarda çalıştıkları kişilerle kendilerini karşılaştırdıklarını, bu doğrultuda da elde ettikleri ücret ve çeşitli olanaklar açısından eşit olup olmadıklarına bağlı olarak iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun geliştiğini öne sürmektedir. Diğer bir ifade ile kişi diğerleri ile kendisini karşılaştırmasına bağlı olarak iş doyumuna ulaşmakta ya da ulaşmamaktadır.<sup>182</sup> Burada önemli olan kişinin belirlediği amaçların niteliğidir. Kişi öncelikle spesifik bir amaç

---

<sup>181</sup> Bilgin, s. 8.

<sup>182</sup> Boran Toker, "Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, 2007, s. 95.

belirlemelidir. Belirgin olmayan amaçlar motivasyonu çok fazla etkilememektedir. Amacın ayrıca ulaşılabilir olması da önemlidir. Kişi ulaşma olasılığının zayıf olduğu bir amaca yönelik çok fazla çaba göstermeyecektir. Fakat zor amaçların kolay amaçlara göre motivasyonu daha fazla olumlu etkilediği de belirlenmiştir.

Eşitlik kuramının temelinde çalışanların kendilerine benzer bir şahısla organizasyona verdikleri ve elde ettikleri kazançlar açısından kıyasladığı ve iş ilişkilerinde eşitlik ya da eşitsizlik derecesini sürekli olarak gözlemledikleri düşüncesi yatmaktadır.

Eşitlik teorisinin iş tatmini açısından en önemli tarafı organizasyonun sağladığı ödüller ve ödül sistemine olan etkisidir. Çünkü resmi organizasyonel ödüller ücret, terfi gibi) resmi olmayanlara göre (içsel doyum, başarı duygusu gibi) daha kolay gözlenmektedir. Bunlar genlikler kişinin eşitlik anlayışının temelini oluşturmaktadır.<sup>183</sup>

### **3.1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

Literatürde iş tatmini ile ilgili birçok belirleyicinin olduğu belirtilmektedir ve bu kısımda bireysel ve örgütsel faktörler başlıkları altında, bu faktörlerin neler olduğu incelenecektir.

#### **3.1.3.1 Bireysel Faktörler**

Çalışanları işe ve işletmeye bağlayan sadece ekonomik araçlar değildir. Çalışanları işe ve işletmeye bağlayan, emeğini ve gönlünü kazandıran işletmeyle bütünleştiren psiko-sosyal faktörler de bulunmaktadır. Beşeri ilişkiler yaklaşımı ile bireyleri işe bağlayan en güçlü olgunun sadece ekonomik olmadığını, toplumsal ve psikolojik güdülerin de belirleyici olduğunu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle bu kısımda bireysel faktörlerin belli başlıların değerlendirilmesine çalışılacaktır.

---

<sup>183</sup> John D. Cook, Susan Hepworth ve Toby Wall, **The Experience of Work**, USA: Academic Press, 1983, s. 20.

### 3.1.3.1.1. Cinsiyet

İş tatmininin belirleyicilerinden biri de cinsiyettir. Yapılan araştırmalarda genel geçer bir sonuç ortaya konulmasa da çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabildiği görülmektedir. Bazı araştırmalar, cinsiyet açısından dengeli dağılım olan gruplarda çalışanların tatmin seviyelerinin bir cinsiyet baskın gruplarda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.<sup>184</sup> Cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisini değerlendiren Clark, kadın ve erkeklerin iş tatminleri arasında fark olduğunu belirtmekte ve kadınların iş tatminin erkeklerden daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.<sup>185</sup> Hulin ve Smith'in 1964'te yaptıkları kapsamlı araştırma sonuçlarına göre ise kadınların iş tatmini daha düşük bulunmuştur. Bunun temel nedeni olarak ise kadınların aynı iş yaptıkları erkeklerden daha düşük ücret ve haklara sahip olmasını göstermişlerdir.<sup>186</sup>

### 3.1.3.1.2. Yaş

Yaş faktörü de iş tatmini konusunda etkili olmaktadır. Genel olarak iş tatmini yaşla doğru orantılı olarak artış gösterir. İşletmelerde düşük düzeyde iş tatminine genç işgörenler de rastlama ihtimali daha yüksektir. Birçok genç işgören ilk işlerinde yeterli sorumluluk ve yetki bulamadıklarından hayal kırıklığına uğramaktadır. Uzun yıllar aynı işi yapıp, deneyim kazanan çalışanların, işleri ile bütünleşme eğilimi gösterdikleri ve bu nedenle işlerinden daha tatminkâr oldukları gözlenmiştir. İş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yaşın bu konuda belirleyici olduğu ve buna ek olarak çalışanın görev süresiyle yaşın da ilişkilendirildiğini göstermektedir. Wright ve Hamilton, yaşın tatmin konusunda güçlü bir demografik faktör olduğuna dikkat çekerek belirleyici bir

---

<sup>184</sup> Sevimli ve İşcan, s. 57.

<sup>185</sup> Aşık, s. 39.

<sup>186</sup> Yelboğa, s. 3.

önemi olduğuna değinirken, bazı çalışmalarda da konuyla ilgili tartışmalar devam etmektedir.<sup>187</sup>

Genel olarak iş tatmininin yaşla beraber arttığı kabul edilmektedir. Gençler insanların çoğu sorumluluk duydukları ve kendilerini yeterli hissettikleri bir iş bulmakta başarılı olamadıkları için ilk işlerinde hayal kırıklığına uğramaktadırlar. Yaşlı olan çalışanların yaş ve iş doyumu açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Daha yaşlı olan çalışanlar arzu edilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedirler. Yaşı daha büyük olan çalışanlar daha yüksek maaş almaktadırlar. Daha yaşlı olan çalışanlar, gençlerden daha uzun süredir o işte çalışmaktadırlar. Yaş ilerledikçe ödüllerin artması da iş tatmininde etkili olabilmektedir.<sup>188</sup>

Herzberg ise yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi U şeklindeki bir eğri ile açıklamaktadır. Çalışma yaşamına erken başlayan bireylerin iş tatminleri yüksek olurken, orta yaşlara doğru tatminleri düşmekte, yaş ilerledikçe ve çalışma yaşamının sonuna doğru ise tekrar iş tatminleri yükselmektedir. Ancak bu ilişkinin araştırma yapılan nesil ile de ilişkili olduğu belirtilmiştir.<sup>189</sup>

### 3.1.3.1.3. Kişilik Özellikleri

Çalışanların kişiliği de iş tatminleri üzerinde etkili olabilmektedir. Yapılan araştırmalar kişilik özellikleriyle iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu ilişkiye göre, çalışanın kurum tarafından doğrudan gösterilmese bile kişiliklerine uygun olabilecek işlerde görevlendirilmeleri onların iş tatminlerini arttırmada büyük ölçüde yardımcı olmaktadır.<sup>190</sup> Ayrıca sinirli ve çevresine uyum konusunda zorluk yaşayan insanların iş tatminsizliğini daha fazla yaşadığı düşünülmektedir. Ayrıca özel hayatlarında mutsuz çalışanların işyerlerinde de uyumsuz olduğu ve olumsuz tutumların yayılma

---

<sup>187</sup> Arthur G. Bedenian, Gerald F. Ferris and K. Michalle Kacmar, "Age, Tenure and Job Satisfaction", **Journal of Vocational Behavior**, Sayı 40, 1992, s. 34.

<sup>188</sup> Yelboğa, s. 3, Silah, s. 274.

<sup>189</sup> Kantar, s. 61.

<sup>190</sup> Lise M. Saari and Timothy A. Judge, "Employee Attitudes and Job Satisfaction, **Human Resources Management**, Cilt 43, Sayı 4, Kış 2004, s. 396.

etkisinin olduğu görülmektedir. Iris ve Barrett'in araştırmasına göre birey işinden memnun ise, işini önemsemesi bu bilişle uyumlu olur. Yaşamından mutlu olması da uyumludur. İşinden memnun olmayan kişinin ise işini önemsemeyerek bu bilişsel uyumu sağlaması olanaklıdır. Orpen'in yaptığı araştırma da bu bulguları doğrular durumdadır ve işteki doyum derecesini, iş dışı yaşamdaki doyum derecesini daha çok etkilediğini savunmuştur.<sup>191</sup> Ayrıca kendine güvenen çalışanlar, bu özellikleri yetersiz olanlara göre daha çok tatmin duyabilirler. Özgerçekleştirme düzeyine ulaşmış bir çalışan, başarıya daha çok güdülenir, daha çok sorumluluk alır, adil yükselmeden yana olur, övülmeye ve onaylanmaya daha az ihtiyaç duyar, eleştiriden daha az kırılır, işiyle ilgili olarak daha az çatışma ve kaygı yaşar.<sup>192</sup> Bunlarla beraber aile bağı zayıf olan, bireysel standardının altında yaşayan, durağan yapılı olan, iş alışkanlığı oluşturmeyen kişilerin iş tatmininin düşük olduğu yönünde bulgular da mevcuttur. Yetişme tarzına bağlı olarak, sorumsuzluğu tercih eden; yükselmek, daha iyi yaşam standart elde etmek için gerekli arzuyu taşımayan işgören, özel beklentilere de sahip olamayacaktır. İşe ilişkin özel beklentilerin olmayışı işgörenin işi ile duygusal bağını azaltacak ve iş tatmin duygusunu çok arka planlara itecektir.<sup>193</sup>

#### **3.1.3.1.4. Eğitim Durumu**

Öğrenim düzeyi ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi, alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden inceleyen bir araştırmada, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğunu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmüştür. Bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine

---

<sup>191</sup> Sevimli ve İşcan, s. 56.

<sup>192</sup> Sezai Türk, **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Ankara: Gazi Kitabevi, 2007, s. 79.

<sup>193</sup> İlhan Erdoğan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul, 1999, s. 235.

göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceği ifade edilmektedir.<sup>194</sup>

### **3.1.3.1.5. Medeni Durum**

İş tatmini ve medeni durum arasında ilişkiyi ölçmeye yönelik çeşitli araştırmalar yapılmışsa da genel geçer bir sonuç ortaya çıkmamıştır. Bununla beraber çalışanın medeni durumunun ise iş tatminine olan etkisi cinsiyete göre değişiklik göstermektedir. Evli erkeklerin bekâr erkeklere göre daha düzenli bir yaşamı olmasından dolayı işlerinden tatmin oldukları, evli kadınların ise sorumluluklarının daha fazla olmasından dolayı işlerinden daha az tatmin oldukları gözlenmektedir.

### **3.1.3.2. Örgütsel Faktörler**

Çalışanların işe motivasyonlarında işyerlerine bağlı değişkenler de rol oynamaktadır. Çalışanların iş tatminlerini sağlamak ve geliştirmek için bireysel nedenlere etkilemek mümkün olmadığından, bu yönde adım atmak isteyen örgütlerin işin yapılış şekli ve iş ortamı ile ilgili bazı düzenlemeler yaparak çalışanlarının tatminlerini olumlu yönde etkileyebilirler. Bu kapsamda bu kısımda örgütsel faktörler içerisinde değerlendirilen değişkenler incelenecektir.

#### **3.1.3.2.1. Ücret, Ödül ve Terfi İmkânları**

Ücret, çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, yapılan bir hizmetin (işin) karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşididir.<sup>195</sup> İş tatminin önemli belirleyicilerinden biri de ücret olmaktadır. Çalışanların aldıkları ücretin yeterliliği ve bunun ihtiyaçlarını karşılama derecesi işe karşı tutumlarını etkilemektedir. Buna göre çalışanlar işyerlerindeki ücret sistemi ve terfi olanaklarının beklentilerine uygun olmasını istemektedir. Bu kapsamda ücretin işin sorumluluk düzeyi, bireysel yetenek ve toplumun

---

<sup>194</sup> Yelboğa, s. 5.

<sup>195</sup> Tankut Centel, *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayını, 1986, s. 55.

ekonomik yapısına uygun olduğu takdirde çalışanların işe karşı tutumları da olumlu olmaktadır.<sup>196</sup> alışanların ücret ile ilgili değerlendirmesinde etkili olan faktörler ise eğitim seviyesi, uzmanlık, işin güclüğü, diğerlerinin aldığı ücret, daha önceki elde ettiği ücret gibi belirleyicilerdir.<sup>197</sup>

Ücret ile iş tatmini arasındaki ilişkinin önemine rağmen, yapılan ampirik çalışmalar birbiriyle uyum içerisinde değildir. Araştırmalarda çıkan bu farklı sonuçların temel kaynağı, örgüt içinde iş tatmininin sağlanabilmesi için öncelikli olarak net ücret adaletinin sağlanması gerekliliğidir. Çünkü işgörenler, elde ettikleri ücretleri benzer işleri yapan diğer kişilerin ücretiyle kıyaslar. Bu kıyaslama sonucunda ücret adaleti algıarlarsa olumlu tutum ve davranışlar göstereceklerdir. Dolayısıyla adil bir algılama durumu, iş tatminini de olumlu yönde etkileyecektir.<sup>198</sup>

İşletmenin genel verimliliğinin veya çalışanların üstün başarısı gibi nedenler ücretin yanı sıra ikramiye ve prim gibi bazı ödüllerin dağılımı gerektirebilir. Bütün bunlar çalışanların tatmin düzeylerini arttırarak verimliliğine ve işletmeye bağlılığını önemli ölçüde etkilemektedir.

Terfi imkânları bireyin daha yüksek konumdaki bir göreve dolayısıyla daha güç bir işe getirilmesidir. Görev güçleştikçe bireye yüklenen sorumluluk, verilen yetki ve ödenen ücret de artış göstermektedir. Bu nedenle terfi imkânları da çalışan üzerinde son derece güdüleyici ve tatmin edici bir etki yapmaktadır.<sup>199</sup>

İş tatmini işin niteliği ile işten elde edilen maddi manevi çıkarların uyumu sonucu artmaktadır. Bir örgütte çalışanların yüksek iş doyumunu duymaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilecektir. Davranış ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni

---

<sup>196</sup> Aşık, s. 41.

<sup>197</sup> Arnold ve Feldmen, s. 86.

<sup>198</sup> Öznur Bozkurt ve İlhan Bozkurt, “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, 2008, s. 5.

<sup>199</sup> Gülten İncir, **alışanların Motivasyonu’na Genel Bir Bakış**, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi, 1985, s. 61.

bilgiler sunulan çalışanların ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olacaktır.<sup>200</sup>

### **3.1.3.2.2. İş Ortamı**

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen en önemli faktörlerdir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması, çalışanların moral yapısını etkileyeceği gibi işletmeyle bütünleşmesini de kolaylaştıracaktır. Çalışanlar genel olarak çalışma koşullarından olumlu ya da olumsuz etkilenmektedir. İşyerindeki ısı, ışık, hava durumu, temizlik gibi koşulların olumlu olması iş tatminini de olumlu anlamda etkilemektedir. Uygun çalışma ortamları hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmaktadır.<sup>201</sup> Bu nedenle fiziksel koşulların çalışanların çalışma temposunu ve isteği arttıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Buna göre çalışılan iş ortamının aşırı soğuk, sıcak, tehlikeli ya da aşırı dikkat isteyen özellikte olması çalışanların iş tatmini oluşumunda belirleyici olmaktadır. Genel bir değerlendirme ile fiziksel çalışma koşullarının kötü/olumsuz olması durumunda çalışanların iş tatmini olumsuz olmaktadır. Bu ortamlarda bedensel baskılar nedeniyle çalışanların motivasyonları düşmekte ve iş tatminleri olumsuz etkilenmektedir.<sup>202</sup>

Çalışma ortamı kapsamında değerlendirilebilecek bir konu da çalışma saatleridir ve çalışanların iş tatmini ve verimliliği üzerinde son derece önemli bir olgudur. İşletmelerde çalışma saatlerinin düzenlenmesi, insan kaynağı yönetimi açısından da çok önemlidir. Çalışanların daha iyi çalışma ve dinlenme aralarına sahip olması ile çalışma ve fikri gücünü arttırarak işinden tatmin olması sağlanabilecektir.

### **3.1.3.2.3. İş Güvenliği**

İş tatmini belirleyicilerinden biri de çalışanların işleri ile gelecek kaygısı duymamaları, genel bir ifade ile işletmenin kendilerine değer verdiğinin işgörenler

---

<sup>200</sup> Sevimli ve İşcan, s. 58.

<sup>201</sup> Arnold ve Feldman, s. 90.

<sup>202</sup> Aşık, s. 41.

tarafından bilinmesidir. Yasal tanımlaması ile iş güvenliği bireyin sadece haklı nedenlerle işten çıkarılması anlamına gelmektedir.

İş güvencesi kavramı, çoğu zaman çalışma hakkının korunması anlamında kullanılmaktadır ve genel olarak geçimini emeği ile sağlayan bağımlı çalışanları haklı bir nedene dayanmaksızın işveren tarafından hizmet ilişkisine son verilmesi durumunda, işverenin fesih işlemini sınırlayan veya engelleyen, normatif düzenlemeleri içermektedir.<sup>203</sup>

İşletme yönetimi literatüründe iş güvencesi değişkeni motivasyon, iş tatmini, örgüte bağlılık gibi çalışanların davranışlarına yönelik çalışmalarda sıkça kullanılan bir değişkendir. Söz konusu çalışmalarda iş güvencesi çalışanın istediği sürece çalıştığı işletmede görevini sürdürebilmesi veya çalıştığı işletmede uzun süreli çalışma imkânına sahip olması anlamında kullanılmaktadır.<sup>204</sup>

#### 3.1.3.2.4. Çalışma Arkadaşları

Bireyler çalışırken yalnız para ve somut başarılar beklemezler. Çoğu kişi için işleri, onların sosyal etkileşim ihtiyaçlarını da karşılar. Çalışanların zamanlarının çoğunu iş yerlerinde geçirirler. Burayı en zevkli hale getiren sosyal etkileşimleridir. Yani çalışanların iş arkadaşlarıyla, amirleriyle ve hatta yöneticileriyle etkileşim halinde olmalarıdır. Çalışanların tatminine de örgütsel bağlılıklarına da en çok etki eden faktör iş yerindeki sosyal ilişkilerdir. Bir işletmede çalışanlar bir arada olmaktan ne kadar memnun ise ve ne ölçüde bir araya geliyorlarsa, çalışanların iş tatmin düzeyleri de o ölçüde artmaktadır.<sup>205</sup> Çalışanlar için, birlikte çalıştıkları bireylerin aynı değer ve tutumlara sahip olmaları günlük yaşamlarında sürtüşmeleri azaltacağından iş tatmini kaynağı kabul edilmektedir.<sup>206</sup>

Her işletmede bir dizi biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar vardır. Bazı iş gruplarının başarıları, üyeleri arasındaki ilişkileri açısından model özelliğindedir. Günlük

---

<sup>203</sup> İsmail Bakan ve Tuba Büyükbeşe, “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı 23, 2004, s. 36.

<sup>204</sup> Bakan ve Büyükbeşe, s. 36.

<sup>205</sup> Arnold ve Feldman, s. 90–91.

<sup>206</sup> Türk, s. 79.

yaşantısının yansından fazlasını iş yerinde geçiren kişi için, uyumlu iş arkadaşlarıyla birliktelik, sosyalleşme için gereklidir.<sup>207</sup>

Çalışma ortamında iyi insan ilişkileri, çalışanların iş arkadaşlarından, astlarından ve üstlerinden aldıkları destek; duyulan gerilimin etkisini hafifletmektedir. Tersine çalışma ortamındaki olumsuz insan ilişkileri işyerinde stres kaynağı olabilmektedir.<sup>208</sup> Beraber çalışılan kişilerin sevilmesi, işyeri dışında da arkadaşlık ortamının oluşturulması, çalışanları işyerlerine daha çok bağlayan ve görevlinin uyumuna katkıda bulunan bir etmen olarak düşünülmektedir. Böylesi bir ortamda çalışanların iş tatminleri de daha yüksek olmaktadır.

İş tatmini ile ilişkili olabilecek bir değişken de yöneticiler ile ilişkilerdir. Yapılan araştırmalara göre işten çok çalışanlara yönelik davranışta bulunan üstler, çalışanlarda daha yüksek iş tatmini oluşturmaktadır. Astları ile iyi ilişkiler geliştiren ve onların kişisel ilgilerinin farkında olan amirler çalışana yönelik yöneticiler olarak algılanmaktadır.<sup>209</sup>

### 3.2. SENDİKALAŞMA VE İŞ TATMİNİ İLİNTİSİ

Sendikalar daha adil ücret yapısı sağlamaları nedeniyle iş tatmini sağlama konusunda önemli bir belirleyici kabul edilmektedir. Sendikalar ülke genelindeki coğrafi ücret farklılıklarını işkolu düzeyinde toplu pazarlıklar yoluyla gidermektedir. Ayrıca sendikalı işçilerin iş ve gelir güvenliğinin sağlanmış olması da iş tatminini arttıran bir unsur olmaktadır. Bunlara ek olarak çalışanların sendika yöneticilerine güveni, menfaatlerinin ve haklarının korunacağına olan inancı, çalışanların tatminini arttırıcı yönde etkide bulunmaktadır.

Sendikalar çalışanları özel eğitim programları sunarak, çıraklıktan geçirerek de etkileyebilmektedir. Çalışan performansının gerçek düzeni, üretilen iş miktarı üzerine konan toplu pazarlık kısıtlamalarıyla, işin yapılabileceği iş hızıyla, işçi başına fazla mesaiyle ve bir işçinin gerçekleştireceği iş çeşidiyle daha da etkilenecektir.

---

<sup>207</sup> Erdoğan, s. 242.

<sup>208</sup> İncir, s. 65.

<sup>209</sup> Hugh Arnold ve Daniel Feldman, **Organizational Behavior**, New York: McGraw Hill, 1986, s. 90.

Sendikal örgütlenme işgörene ilk olarak bir aidiyetlik kazandırır. Bir gruba veya sınıfa ait olma, o grupla veya sınıfla dayanışma içinde bulunma kişiye bir güven kazandırır. Onu yalnızlıktan kurtarır. Ayrıca sendikanın, işçileri, işveren karşısında güçlü bir biçimde savunması onların haklarını toplu sözleşmeler yoluyla alması ve toplu sözleşmelerin uygulanmasında etkin rol üstlenmesi gibi işlevleri göz önüne alındığında, sendikal örgütlenmenin varlığının iş tatminini arttıracaklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Yükselme arzusu fazla olan kişiler, ilerleme olanağı buldukları işten üst düzeyde tatmin sağlarlar ve üst yönetim kademesinde bulunanlar, kendisini iyi yetiştirmiş profesyoneller ilerleme değişkenini kendi adlarına kontrol edebilirler. Buna karşılık alt kademede çalışanların ilerleme fırsatından yararlanmaları, kendilerinden çok amirlerine, üye oldukları sendikaya ve işletmenin gücüne bağlıdır. Sendikanın güçlü olduğu durumlarda terfi için işgörenin kıdemli de önem kazanır. Bu durumda güçlü sendika ile kıdemli işçiler avantajlı hale gelirken, genç ve hırslı işçiler, yapılan toplu sözleşmelerle ilerleme şanslarının azaldığını görebilirler.<sup>210</sup>

Yılmaz, Keser ve Morgun'un konaklama işletmelerinde gerçekleştirdiği bir alan araştırması da sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre iş tatmininin daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırma ile özellikle sendikalı işyerlerinde toplu iş sözleşmelerinde belirtilen günlük çalışma süreleri, yönetimde söz hakkı, ücret artışları ve sosyal yardımların iş tatminini olumlu anlamda etkilediği sonucuna varılmıştır.<sup>211</sup>

Artz'a göre çalışanların ilk defa ya da yeniden sendikalı olması sendikalaşmanın iş tatmini üzerindeki etkisini etkilemektedir ve buna göre ilk kez sendikalı olanların iş tatmin düzeyi daha yüksek bulunmuştur.<sup>212</sup> Bununla beraber ABD'de yürütülen çeşitli çalışmalar sendikalı çalışanların iş tatmininin sendikasız çalışanlardan düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bununla beraber sendikalı çalışanlar, sendikalarından ayrılmamaktadır. Lincoln ve Boothe, Renoud, Bryson ve arkadaşlarının çalışmalarında da benzer sonuçlar

---

<sup>210</sup> Erdoğan, s. 241.

<sup>211</sup> Gözde Yılmaz, Aşkın Keser ve Sayım Yorgun, "Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", **Paradoks Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, Ocak-Şubat 2010, s. 87-107.

<sup>212</sup> Benjamin Artz, "The Impact of Union Experience on Job Satisfaction", **Essays in Job Satisfaction**, B. Artz (ed), USA: UMI, 2009, s. 78.

bulunmuştur. Yapılan araştırmalar sendikalı çalışanların ücret, haklar ve iş güvenliği konusunda sendikasız olanlara göre daha az iş tatmini yaşasa da, denetim ve işin niteliği gibi konularda tatminlerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur.<sup>213</sup> Artz iş tatminsizliği ve sendikalaşma ile ilgili genel anlamda 3 hipotezin olduğunu belirtmektedir. Buna göre;<sup>214</sup>

- İlk olarak sendikalı çalışanların iş tatmininin düşük olacağını ileri süren görüşe göre, sendikalı olmak doğrudan iş tatminsizliği yaratmasa da, memnuniyetsiz çalışanlar sendikalı işleri tercih ettiğinden dolayı bu şekilde bir durum ortaya çıkacaktır.
- İkinci hipoteze göre sendikalı işlerde daha düşük memnuniyetsizliğin nedeni buralardaki çalışma koşulları dolayısıyla ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de Lincoln ve Boothe'nin 1993 yılında yayımladıkları çalışma sonuçlarına göre iş tatmini ile ilgili belirleyiciler büyük ölçüde sendikalı işyerlerinde daha düşüktür.
- Üçüncü hipotez Hirschman tarafından ortaya atılan dış ses teorisine (exit voice theory) dayanmaktadır. Buna göre memnuniyetsizliğin açıkça dile getirilmesi sendikalı çalışanların pazarlık güçlerini arttırmaktadır ve yapılan işin değeri burada belirleyici olmaktadır.

Freeman ve Medoff'un 1984'te yayımladıkları çalışmaya göre ise sendikalı çalışanların sendikasız çalışanlara göre iş tatmin düzeylerinin düşük olmasının en önemli nedeni, sendikalı işlerin daha az çekici olmasıdır. Sendikalar memnuniyetsiz, güvensiz ve ekonomik olarak tatminkâr olmayan çalışanlar arasında organize olmaya yönelmektedir.<sup>215</sup>

### 3.3. GAZETECİ SENDİKALARI VE İŞ TATMİNİ İLİNTİSİ

Günümüzde basın küreselleşme, demokratikleşme ve teknik gelişmeler nedeniyle büyük değişim içerisindedir. Bu hızlı değişim basın işletmelerinde hem içeriden hem de dışarıdan istihdam ilişkilerini etkilemektedir. Bu değişimden etkilenen olgulardan biri de gazeteci sendikalarıdır ve tüm dünyada genel olarak sendikalaşmada olduğu gibi gazeteci

---

<sup>213</sup> Artz, s. 347.

<sup>214</sup> Artz, s. 80–82.

<sup>215</sup> James Barnett ve Bruce E. Kaufman (ed), **Why Do Unions Do?**, New Jersey: Transaction Publishers, 2007, s. 347–348.

sendikacılığında da güç kaybı mevcuttur. Bu nedenle öncelikle gazeteci sendikacılığını etkileyen koşullar ve ardından bu durumun iş tatmini ile olan ilişkisi değerlendirilecektir.

### **3.3.1. Gazeteci Sendikacılığının Güç Kaybetme Nedenleri**

Bu kısımda tüm dünyada gerileyen sendikacılık özelinde gazeteci sendikalarının güç kaybetme nedenleri belirli başlıklar altında incelenecektir.

#### **3.3.1.1. Genel Olarak Sendikacılığın Güç Kaybetmesi**

Sendikacılık İkinci Dünya Savaşı'ndan 1980'lere kadar altın çağını yaşamış, bu dönem sonrasında sendikasız endüstri ilişkileri gündeme gelmeye başlamıştır. Sendikacılığı olumsuz etkileyen birçok etmen bulunsa da, 1980 sonrası küreselleşme bulun en önemli dinamiği olmuştur. Bu süreçte başlayan ekonomik dönüşüm sonucu ulusal ekonominin sınırları aşılmış; uluslararası sermaye piyasasını oluşturan ve bu piyasada çok uluslu şirketleri egemen kılan küreselleşme olgusu ortaya çıkmıştır. Böylece ülke düzeyinde rekabet etmekte olan sanayi kuruluşları küresel rekabete zorlanmıştır. İşletmeler rekabet edemedikleri için işgücü maliyetlerini düşürmek zorunda kalmış, bu nedenle sendika ve çalışma hayatı bu değişikliklerden doğrudan etkilenmiştir.<sup>216</sup> Yapılan araştırmalar göstermektedir ki artan uluslararası rekabet ile sendikasızlaştırma arasında doğru orantı olduğu ve dışa açılmaya karar veren ülkelerde sendikasızlaştırma politikaları da artmaktadır. Çünkü sendikasızlaştırmanın sağlanması ile maliyetlerde önemli ölçüde azalma olmakta ve rekabet avantajı sağlanabilmektedir. Ayrıca başa gelen hükümetlerin de yasal düzenleme ve aldıkları siyasal kararlarla sendikasızlaştırmaya neden olduğu görülmektedir.<sup>217</sup>

#### **3.3.1.2. İşverenlerin Sendikasızlaştırma Politikaları**

Türkiye'de gazetecilerin sendikasızlaştırılmasının en önemli nedeni işverenlerin sendikalara cephe alarak bu yönde personel politikası oluşturmak istemeleridir. Bu anlamda

---

<sup>216</sup> Birgül Çiftçi, *Küreselleşme Sürecinde Sendikal Hareket*, Muğla Üniversitesi İİBF Working Paper, No 2004/04, Muğla, 2004, s. 5.

<sup>217</sup> Şenkal, s. 274.

1991’de Aydın Doğan’ın Milliyet’i satın alması ile başlayan sendikasızlaştırma, Sabah ve Hürriyet gazetelerine sıçramış ve uzun yıllar toplu iş sözleşmelerine bağlı çalışan gazeteciler sendikalarından istifa etmeye zorlanmıştır. Bu kapsamda işverenler özellikle teknik kadro çalışanlarını taşeronlaştırarak gazetecilik işkolundaki sendikaların güç kaybetmesi ve çalışanların istifaya zorlanması yolları ile sendikasızlaşmanın önünü açmışlardır.

1980 sonrasında basında mülkiyet yapısındaki değişimlere bağlı olarak başlayan ve hem medyanın yapısını hem de gazetecilik mesleğini ve gazetecileri değiştiren anlayış sonucu, daha önceki dönemlerde sendikalaşma sürecine öncülük eden yazı işleri müdürleri ve yazarlar, işverene yakın hatta işverenin çıkarlarını koruyan bir konuma gelmiştir. Bu gelişmenin sonucu olarak basında sendikalaşmanın zayıflaması gerçeği ortaya çıkmıştır.<sup>218</sup>

İşverenler artan maliyetlerin de etkisi ile çalışanları taşeronlaştırma çabalamaktadır ve bunun temel nedenleri şu şekilde özetlenebilecektir.<sup>219</sup>

- Gazetecilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını engellemek,
- İşyerlerinde sendikalaşmayı önlemek ve işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi alabilmesini engellemek,
- İşyerinde düşük ücretli işçi çalıştırmak ve
- İşyerinde grev uygulamasını önlemektir.

Sektörde işverenlerinin sendikasızlaştırma konusunda izlediği yöntemler gazetecileri sendikadan istifa etmeye zorlamak ve işletmenin bazı bölümlerini taşeronlara kiralamak şeklindedir. Sendikasızlaştırma amacıyla teknik ve idari kadrolardaki elemanlar, taşeron işletmelerin kadrosunda gösterilmektedir.

---

<sup>218</sup> Aslı Ulusoy Ergezer, **Basın ve Sendikalar: Hava- İş Örneği**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, s. 71.

<sup>219</sup> TÜRK-İŞ, **Türk İş 1997 Yılı Raporu**, Ankara: Türk İş Yayını, 1998, s. 57.

Sendikasılaştırma hareketinin ortaya çıkışı ile basında çalışan fikir emekçileri üzerinde gerek maddi gerekse iş güvenliği açısından önemli bir baskının olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Ayrıca Türk medyasında görülen tekelleşme olgusu da sendikalaşmanın karşısında bir engel olarak durmuştur. Büyük basın kuruluşları birbirleriyle yaptıkları "centilmenlik" anlaşması gereği işten çıkardıkları gazetecileri karşılıklı olarak işe almamış ve böylece gazeteciler işverenin isteği doğrultusunda gazetecilik yapmak zorunda kalmıştır. Bu durum, medya sektöründe sendikasılaştırma hareketi bakımından işveren tarafının çıkarına bir gelişme olmuştur.<sup>220</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında gazetecilerin de iş güvencesi hakkına sahip olmasıyla birlikte Basın İş Kanunundan kaynaklanan ancak kullanılmayan hakların basın çalışanlarınca kullanılacağı endişesi medya patronlarının, geçmiş yıllar için “fazla mesaim yoktur” ya da “kıdem tazminatımı aldım” veya “iznimi tam olarak kullandım” türünde bordro ve belge imzalatma şeklinde dayatmalara yol açmıştır. Ayrıca iş sözleşmesinde yer almayan görevlerin yapılmasını zorlama, başka illere geçici görevle atanma, geçmiş izinlerin toplu olarak kullandırılıp aynı dönemde göreve başka kişilerin atanması gibi çalışanı yıldırarak tazminatsız istifaya zorlama yöntemleri kullanılmıştır.<sup>221</sup>

Tüm bunlarla beraber günümüzde gazete ya da TV kanalı sahipliğinin diğer medya ürünleri sahipliği şeklinde genişletilmesi ile medya dışı sermayenin diğer ticari alanlarına destek oluşturmaktadır. Bu nedenle üretim maliyetlerinin düşürülerek karlılığın artırılması amacıyla, çalışanlarını sendikasılaştıran ve stajyer ve benzeri tanımlamalarla yıllarca kadrosuz hatta maaşsız çalıştırmayı gelenek haline getiren medyanın kamuoyu adına denetçilik görevini ne ölçüde sağlıklı olarak yerine getirebileceği de tartışılması gereken konulardan biri haline gelmiştir.<sup>222</sup>

---

<sup>220</sup> Özgen, s. 79.

<sup>221</sup> Uçak, s. 391.

<sup>222</sup> Özerkan ve Kabaş, s. 206.

### 3.3.1.3. Teknolojik Gelişmeler

Günümüzde teknolojik gelişmeler hayatın her alanında ekonomik ve sosyal ilişkileri etkilemektedir. Bu süreç içerisinde teknolojik gelişmelerin basın sektöründe istihdam üzerinde de önemli sonuçları olmuştur. Geçen süre içerisinde gelişen teknoloji nedeniyle basın çalışanları bu gelişmelerden iki açıdan etkilenmiştir. İlk olarak, teknolojik gelişmelerden önce bizzat çalışanlar tarafından yapılan bazı işlerin makinelerle gerçekleştirilmeye başlaması ile birlikte işgücüne talep azalmış; ikinci olarak da çalışanların gelişen teknolojiyi kullanabilecek bilgi ve beceri düzeyine erişmeleri gerekliliğine bağlı olarak, istenilen beceri düzeyini yakalayamayanların işlerine son verilmesi durumunda ortaya çıkmıştır.<sup>223</sup> Bunun yanı sıra teknolojik gelişmelerin basın sendikacılığını etkilediğini de belirtmek gerekmektedir. Basında yeni dönem çalışma koşullarının bir özelliği telefon ve bilgisayarla evden iş yapma olan tele-çalışmanın (tele-working) yaygınlaşma eğilimidir. 21. yüzyılda daha da yaygınlaşması beklenen bu tür çalışmaya tarzının gazetecilerin iş güvencesi açısından olumsuz sonuçlar yaratabileceği belirtilmektedir. Bir işyerinde toplu çalışma ilişkileri içinde olmadan kişilerin evde iş yapmaları, kolektif çalışmanın getirdiği dayanışma ve ortak çıkarları koruma bilinci ve davranışından uzaklaşmalarına yol açabilecektir.<sup>224</sup>

### 3.3.1.4. Gazetecilikte Esnek Çalışmanın Yaygınlaşması

İşgücü piyasasında küreselleşmenin istihdam biçimi açısından en önemli etkisi, yeni üretim yönetimi tekniklerini yaşama geçirmesiyle esnek firma uygulamalarının ve çalışma yaşamında esnekliği gündeme getirmesidir. Bu süreç içinde işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle tam gün ve sürekli olarak bir işyerinde çalışma olanağı kalkmıştır. Yalnızca "çekirdek işgücü" adı verilen küçük bir grup sürekli ve tam gün olarak çalışma

---

<sup>223</sup> Nuray Gökçek Karaca, *Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları*, Anadolu Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2000, s. 102.

<sup>224</sup> Özsever, s. 195.

olanağına sahip olurken diğer işçiler, sayısal esneklik nedeniyle "çevre işgücü" olarak kendilerine gerek duyulduğunda standart dışı iş sözleşmeleri ile işe alınan işçilerdir.<sup>225</sup>

İşgücü piyasası esnekliği çeşitli biçimlerde tanımlanabilir. Ancak ücret ve istihdam esnekliği, konunun anlaşılmasında başlı başına yetmektedir. Esnekliğin istihdama ilişkin olanı "sayısal esneklik" veya "dış esneklik" olup, diğeri üretimin veya iş organizasyonu anlamında "fonksiyonel esneklik" veya "iç esnekliktir". Ayrıca çalışma saatleri esnekliği de bulunmaktadır. Tüm bu kavramlar, esnekliğin yoğunluk ve kapsamının genişliğini özetlemektedir. Sayısal esneklik ile işveren işyerinde çalışan sayısını artırabilir, istediğinde işten çıkarabilir veya istediği gibi geçici veya part-time olarak işçi istihdamı yapabilir. İşverenin bu serbestliği a-tipik istihdamda sınır tanımamaya, hatta kayıt dışılığa yol açıcıdır. Fonksiyonel esneklik, geleneksel üretim bandında yer alan işgücünün yeniden bölünmesi ve iş organizasyonuna göre yeniden kendi içinde parçalara ayrılması olmaktadır. Bu dış ve iç hareketlilik, firmadaki görev ve kalifiyelik serisinin artırılması ile sağlanmaktadır.<sup>226</sup>

- İşgücü piyasasında esneklik
- Çalışma saatlerinde esneklik
- Ücretlerde esneklik
- İş kanunlarında esneklik şeklinde görülebilmektedir.

Basın endüstrisinde de esneklik, teknolojik gelişmelerin ve küresel eğilimin bir parçası olarak ortaya çıkmış ve günümüzde yaygınlaşmaya başlamıştır. İşverenlerin emek maliyetini azaltma amacıyla başvurduğu bu yöntem, sendikasılaştırma uygulamalarının da bir parçası haline gelmiştir. Türkiye’de özellikle genç gazeteciler stajyer olarak göreve başlamakta ve bu stajyerlik süresi zaman zaman çok uzamaktadır. Kaşeli çalışma olarak da adlandırılan haber başına ücret ödenmesi uygulamasına da başvurulmaktadır. Ayrıca diğer

---

<sup>225</sup> Şeyma İpek Köstekli, *İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi*, İstanbul: İTO Yayınları, 2006, s. 12.

<sup>226</sup> Köstekli, s. 12.

bir esneklik uygulaması telif ücreti üzerinden çalışan sigortasız, sosyal güvencesiz ve örgütsüz gazeteci sayısı da geçmişe oranla yükselme eğilimindedir. Esnek çalışma aynı zamanda örgütsüz çalışma anlamına geldiği için, esneklik uygulamaları işverenler tarafından teşvik edilir hale gelmiştir. Profesyonel gazeteciler ile serbest gazeteciler arasındaki ücret farklılıkları, işverenin tutumu ile birlikte, bireysel tercihlerdeki farklılıklardan da kaynaklanmaktadır. Zira serbest gazeteciler bireysel olarak başka gelir kaynakları olduğundan çoğunlukla bağımlı çalışmayı reddedebilmektedirler. Bunun dışında bazı gazeteciler daha yüksek ücret karşılığında ücretli izinden de kolaylıkla vazgeçebilmekte ve yine bazı gazeteciler statü peşinde koşarken, bazıları da diğer insanların kendi meslekleri hakkındaki düşüncelerini önemsememektedirler.<sup>227</sup>

Genel bir değerlendirme ile esnek çalışan işçilerin sendikal faaliyetlere katılmaları mümkün olmadığı için sendikacılık güç kaybetmektedir. Ayrıca bu çalışanların toplu pazarlık yapma ya da toplu sözleşmelerden yararlanmaları da mümkün değildir.<sup>228</sup> İşverenler esneklik arayışlarında, sendikasız işçi çalıştırma ve işyerlerini sendikasızlaştırmada bir çözüm yolu olarak görmektedir. İşverenler işçilerin sendikalardan uzaklaşmalarını sağlamak üzere, işyerinde sendikasız işçi çalıştırmaya yönelik politikalar geliştirmektedir. Bunlardan ilki işçilere sendika talep etmeyecek şekilde ücret ve çalışma şartları sağlamak; ikincisi ise yüksek ücret ve iyi çalışma şartları, işyerinde yükselme imkânlarının vaat edilerek işçilerin kendiliğinden sendikalara yönelmemesini sağlamaktadır.<sup>229</sup>

### **3.3.1.5. Mesleğin Yapısından Kaynaklanan Nedenler**

Gazetecilik genel olarak rekabete dayanan bir meslek kabul edildiği için kolektif örgütlenme diğer sektörlere oranla zor olmaktadır ve mesleğin bu niteliği güçlü bir örgütlenme ve sendikalaşmanın yaratılmasını engellemektedir.<sup>230</sup>

---

<sup>227</sup> Karaca, s. 152.

<sup>228</sup> Şenkal, s. 276.

<sup>229</sup> Şenkal, s. 277.

<sup>230</sup> Özsever, s. 60.

Ercan İpekçi bu durumu şu şekilde ifade etmektedir.<sup>231</sup>

*“Genel olarak toplumda olmayan mücadele geleneği gazetecilerde hiç yok. İsteklerini toplu olarak dile getirme, toplu olarak hareket edip haklarını iyileştirme gibi bir çaba yok. Bunların hepsinin arkasında etkili olan da insanları yıldırان ekonomik sebepler. Onun dışında bir de ideolojik sebepler var. Bazen gazeteciler kendilerini işyeriyle çok fazla özdeşleştiriyorlar. Gerekirse ücretsiz çalışırım gibi bir yaklaşım da var. Bu büyük basında çok geçerli, yaygın olmayabilir. Orada daha çok geçimini sağlama, para kazanma kaygısı öne çıkabilir ama bir de küçük yayın organları var. Daha çok fikir ağırlıklı grupların bir araya geldiği yayın organları. İdeali için yapıyor dolayısıyla aklına bir örgütlülük gelmiyor”*

Bunun yanı sıra lisans seviyesinde İletişim Fakültesi mezunu sayısının artması ve sektöre yeni girecek gençlerin çok düşük ücretlerle ve hatta kadrosuz bir şekilde çalışmayı kabul etmeleri de, çalışma koşullarının iyileştirilmesi taleplerini sınırlamaktadır. Ayrıca bireysel ilişkiler ile sürdürülen bir meslek olması dolayısıyla da; gazetecilerin mesleklerine sahip çıkması ve böylece güçlenmesi sendikacılık anlayışıyla değil, bireylerin güçlenmesi yoluyla yapılmaktadır.

### **3.3.2. Gazeteci Sendikacılığının Güç Kaybetmesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri**

Gazeteci sendikacılığının çeşitli nedenlerle güç kaybetmektedir ve bu durum yukarıda da belirtildiği gibi gerek sendikacılığın günümüzdeki sorunları gerekse gazetecilik mesleğinin nitelikleri itibariyle iş tatminsizliği üzerinde etkiler göstermektedir. Bu durum özellikle ücretler, çalışma şartları ve gazetecilerin iş güvencesi konusunda ortaya çıkmaktadır.

Genel bir değerlendirme ile gazetecilerin iş yaşamlarında ortaya çıkan hak ihlalleri karşısında seslerini duyurabilecekleri mecra bulamamaktadır. Gazetecilerin yoğun ve stresli

---

<sup>231</sup> Karahisar, s. 83.

çalışma temposuna hak ihlallerinin de eklenmesi motivasyonlarının düşmesine ve sağlıklarının bozulmasına neden olmaktadır.<sup>232</sup>

Basında yaşanan hak ihlalleri daha fazla başlık altında toplanacağı gibi genel olarak sendikasızlaştırılma, yetersiz ücret politikası, kadroların daraltılması ve kadrosuz çalıştırılma, cinsiyetçi kimlik ayrımı, mobbing, çalışma süresi, kıdem tazminatı ve izinler ile ilgili ihlaller şeklinde sıralanabilecektir.<sup>233</sup>

Basında sendikanın fiili anlamda ortadan kalkması ile yetersiz ücret, basın çalışanlarının en önemli problemlerinden biri haline gelmiştir. Çok yüksek maddi imkânlar elde eden köşe yazarları ve yöneticilerin dışında kalan, özellikle muhabirlerin çok düşük maaşlarla çalıştırılması gerçeği, beraberinde birçok sorunu da getirmektedir. Bu durum sadece Türkiye'ye özgü bir sorun olmayıp, dünya çapında gazetecilerin ücretlerinde düşme eğiliminin olduğu da belirtilmektedir. IFJ'nin yürüttüğü çalışmalar ve 2000 yılında bağlı sendikalardan gelen yanıtlara göre yayınladığı rapor uyarınca, dünya çapında gazetecilerin ücretlerinin düştüğü kaydedilmiştir. Son beş yıl içerisinde ücretlerinin düştüğünü belirten gazeteci sendikası oranı % 39 ve önemli oranda düştüğünü belirten gazeteci sendikası oranı % 14,6 olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla gazeteci sendikalarından yarıdan fazlası ücretlerde düşüş yaşandığını kaydetmiştir. Aynı rapora göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%56,1) sektörlerinde istihdam ilişkilerinin değiştiğini belirtmiştir. Buna göre temel eğilim toplu pazarlığın terk edilmesi ve bireysel sözleşmelerin daha fazla tercih edilmesi ön plana çıkmıştır.<sup>234</sup>

Türkiye'de gazetecilerin ücretleri ile ilgili bir sıkıntı da bordro uygulaması ile ilgilidir ve birçok basın işletmesinde gazetecilerin maaşının bir kısmı bordroda gösterilmekte, diğer kısmı telif ücreti olarak ödenmektedir. Bu durum, çalışanların kıdem tazminatlarının bordro üzerinden hesaplanmasına, dolayısıyla daha düşük tazminat

---

<sup>232</sup> Ahsen Armağan ve Çiğdem Dirik, "Basın İşletmelerinde Tekelleşmeye Bağlı Hak İhlallerinin İşgören Üzerindeki Sosyal Psikolojik Etkileri: İzmir Basın İşletmeleri Örneği", **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiriler**, İstanbul: Petrol-İş Yayını, 2011, s. 364.

<sup>233</sup> Armağan ve Dirik, s. 364.

<sup>234</sup> IFJ, **The Changing Nature of Work, A Global Survey and Case Study of Atypical Work in Media Industry**, Research Report, April 2000, Bruxelles, s. 3.

almalarına yol açmakta, işverenin de daha az vergi vermesini sağlamaktadır.<sup>235</sup> Ayrıca sendikasızlığın doğal bir sonucu olarak gazetecilerin edinilmiş hakkı olan yıpranma payı da 2008 yılı itibariyle kaldırılmıştır. “Kıdem tazminatı konusunda ise Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen gazetecinin istifa etmesi halinde kıdem tazminatı alamayacağı yönündeki karar, çalışanlar açısından olumsuz bir gelişmedir.”<sup>236</sup>

Sosyal Sigortalar Kanununda, 212 sayılı Kanunla değiştirilen 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen Kanun Kapsamına Tabi Sigortalılara, Basın Kartı Yönetmeliğine göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparken, kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleri ile ilgili görevlerde istihdam edilen sigortalılara (Basın Müşavirleri) söz konusu çalışmalarında geçen her tam yıl hizmetleri için 90 gün itibari sigortalılık süresi eklenmesi öngörülmüştür.

01.01.2007 tarihinde yürürlüğe girmek üzere TBMM kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"nda (SSGSSK) basın mensuplarının bu hakkı korunmuş olmasına rağmen; Anayasa Mahkemesi söz konusu kanunun bazı maddelerini ile birlikte fiili hizmet zammını düzenleyen 40'ıncı maddesini de kısmen iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından sonra SSGSSK'da oluşan yasal boşlukların giderilmesi için yapılan yasal düzenlemelerde, basın mesleğinde çalışanların fiili hizmet zammından yararlanma hakları tümü ile maddeden çıkartılmıştır.<sup>237</sup>

IFJ'nin raporuna göre medya endüstrisinde istihdam ilişkilerinin değişmesi, editoryal içeriği de büyük oranda etkilemiştir. Buna göre;<sup>238</sup>

- İş güvencesizliği daha çekingen haber yazılmasına yol açmaktadır.
- İstihdam değişimleri eleştirel ve araştırmaya dayalı haberlerde düşmeye yol açmaktadır.

---

<sup>235</sup> Armağan ve Dirik, s. 365.

<sup>236</sup> Armağan ve Dirik, s. 366–367.

<sup>237</sup> TGS Basın Gazetesi, “Yıprandık”, Sayı 5, “04.03.2009.

<sup>238</sup> IFJ, 2000, s. 4.

- Medyada tekelleşme ve hükümet baskısı sert olmayan haber yazımına yol açmaktadır.
- Medya reklamcılar ve hükümetler tarafından evcilleştirilmektedir.
- Düşük maaşlar etik haberciliğin düşmesine neden olmaktadır.

Pew Research Center'ın ABD'de 287 gazeteciyle yürüttüğü çalışma sonuçlarına göre de gazetecilerin, mesleklerinde olumsuz yönde bir değişim yaşandığını düşündüklerini göstermiştir. Buna göre yerel ve ulusal gazeteciler, "*medya, kamuoyunu bilgilendirme işlevini iyi bir şekilde yerine getiriyor mu?*" sorusuna, kendilerini çok yakın bir geçmişe göre, daha güçsüz hissettiklerini belirtmişlerdir.<sup>239</sup>

IFJ raporu sonuçları uyarınca esnek istihdamda ücret düzeyini kim belirler sorusuna, sendikaların % 65,9'u işveren cevabını vermiştir. Ayrıca ankete katılan organizasyonların % 73,2'si ücret düzeylerinin esnek istihdamda daha düşük olduğunu belirtmiştir.<sup>240</sup>

Basında esnek istihdamın temel sonuçları olarak katılımcı örgütler ağırlıklı olarak şunları belirtmiştir:<sup>241</sup>

- Düşük ücret (% 73,2)
- İş güvencesizliği (% 85,4)
- İzin hakkına daha az erişim (% 80,5)
- Azalan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları (% 78,1)
- Sigortaya daha az erişim (% 68,3)
- Tehlikeli bölgelerde çalışırken azalan koruma (% 75,6)

---

<sup>239</sup> Özerkan ve Kabaş, s. 207.

<sup>240</sup> IFJ, 2000, s. 7.

<sup>241</sup> IFJ, 2000, s. 8.

Armağan ve Dirik'in 2011'de İzmir'de gazeteciler ile yaptığı çalışma sonuçları ise gazetecilerin ekonomik ve sosyal açıdan hak ihlallerine maruz kaldıkları ve bu durumun onların iş tatminleri üzerinde büyük etkileri olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılanların % 60'ı mobbinge maruz kaldığını ve yine % 60'ı yeterli ücret elde edemediğini belirtmiştir. Çalışma kapsamında gazetecilerin yarısından biraz fazlası (% 55) sosyal güvenlik haklarının tam uygulanmadığını ifade ederlerken, % 57,5 de alternatif iş olanakları olsa işten ayrılacaklarını belirtmişlerdir.<sup>242</sup> İş değiştirmek isteyenlerin ve mobbinge maruz kalanların büyük çoğunluğu, sosyal psikolojik olumsuzluk olarak işyerinde duygusal yoksunluk, başarısızlık, duyguları bastırma, yabancılaşıma, boyun eğme, istismar edilme, onay arama, güvensizlik yaşama ve öz denetim yetersizliği duyduklarını ifade etmişlerdir.<sup>243</sup>

---

<sup>242</sup> Armağan ve Dirik, s. 372.

<sup>243</sup> Armağan ve Dirik, s. 380.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **4.TÜRK BASININDA İŞ TATMINİ VE SENDİKALAŞMA İLİNTİSİ: AKŞAM GAZETESİ ÜZERİNE BİR İNCELEME**

#### **4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE ÖNEMİ**

Türkiye’de 1990 yıllarda basında yaşanan en önemli dönüşüm hiç kuşku yok ki medya sahipliğinde yaşanan değişim ile yaşanmıştır. Bu döneme kadar gazeteci kökenli patronların hüküm sürdüğü sektör; basın ile alakası olmayan kişilerin yatırım alanlarından biri haline gelmiştir. Bu durumun en önemli nedeni ise bu yolla siyasi alanlarda etkinlik sağlama olarak belirtilebilecektir. Bu durumda medyanın holdingleşmesi olgusu ortaya çıkmış ve gazete patronları sektördeki diğer alanlarda da faaliyet göstermeye başlamıştır. Böylesi bir ortamda gazeteci kimliği de değişime uğramıştır. Bu çalışmada da Akşam Gazetesi özelinde gazetecilerin iş tatmini ve bunun sendikasızlaştırma politikası ile bağlantısı incelenmeye çalışılacaktır.

Gazetecilikte iş tatmini, diğer işletmelere nazaran ayrı bir öneme sahiptir. Bu durumun temel nedeni ise farklı sektörlerde iş tatmini ile işyeri verimliliği ve müşteri tatmini gibi belirleyiciler ön plana çıkarılırken, gazetecilik mesleğinin doğasından kaynaklanan kamuoyunu bilgilendirme misyonu gereği, gazetecilerin iş tatmininin gerekli olmasıdır. Kısacası kamu görevi yürüten gazetecilerin meslekleri ile aidiyetlerinin ve iş memnuniyet düzeylerinin yüksek olması da gereklidir.

#### **4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Çalışmanın temel amacı Akşam Gazeteci özelinde Türkiye’de gazetecilerin iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve bunun sendikalılık ile olan ilintisinin ortaya konulmasıdır.

### **4.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI**

- Türkiye’de gazetecilerin çalışma yaşamındaki sorunları, sektördeki mülkiyet yapısındaki değişimlerden doğrudan etkilenmiştir.
- Türkiye’de gazetecilerin en önemli sorunlarından biri sendikal örgütlenmeleri ile ilgilidir.
- Türkiye’de gazeteciler iş tatminsizliği yaşamaktadır ve bunun en önemli belirleyicisi ekonomik koşullardır.

### **4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Çalışma kapsamında literatür tarama ve anket tekniği kullanılmıştır. Gazeteciliğin tarihsel gelişimi, sendikalaşma, iş doyumu kavramları ve iş doyumu sendikalaşma ilişkisi ile ilgili literatür çalışması kapsamında kitaplar, süreli yayınlar makaleler, internet sitelerinde yayınlanan yazılar derlenmiştir. Çalışma verilerinin toplanması amacıyla Akşam Gazetesi’nde çalışanlardan bir bölümüne anket uygulanmış ve bu bilgiler SPSS programı yardımıyla analiz edilmiştir.

### **4.5. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLILIKLARI**

Araştırma kapsamında kendisine anket uygulanan Akşam Gazetesi çalışanlarının araştırma evrenini oluşturduğu kabul edilmektedir. Ayrıca çalışma Akşam Gazetesi’nin çeşitli bölümlerinde çalışan 100 gazeteci ile sınırlı tutulmuştur.

### **4.6. AKŞAM GAZETESİ**

Çalışma Akşam Gazetesi özelinde değerlendirileceği için bu kısımda genel olarak Akşam Gazetesi ve bağlı bulunduğu Çukurova Holding ile ilgili genel bilgiler verilecek ve konuyla ilişkili olması bakımından gazetenin istihdam politikaları incelenecektir.

#### 4.6.1. Akşam Gazetesi Tarihçesi

1997 yılı içerisinde Dinç Bilgin ile ortak olan Çukurova Holding, bankacılık, inşaat, sanayi, iletişim sektörlerindeki yatırımlarının yanı sıra Mehmet Ali Ilıcak'tan Akşam, Güneş ve Tercüman gazetelerini satın alarak basın sektöründe genişlemiş ve ayrı bir grup haline gelmiştir. Akşam Yayın Grubu adı altında 1997'den itibaren faaliyet gösteren oluşum 2005 yılında TurkMedya adı altında yeniden organize olmuştur. Halen grup bünyesinde Akşam ile beraber 2 ulusal gazete, 1'i haftalık, 4'ü aylık olmak üzere 5 dergi ve 1'i ulusal, 1'i bölgesel olmak üzere 2 radyo kanalı bulunmaktadır.

Akşam Gazetesi Türkiye'nin en büyük holdinglerinden Çukurova Holding'in patronu Mehmet Emin Karamehmet Forbes Türkiye tarafından Türkiye'nin En Zenginleri listesinde 2011 yılı itibariyle 4 milyar dolarlık serveti ile 1. sırada yer almıştır. 2010 yılında açıklanan listede 2. sırada olan Karamehmet son yıllarda enerji yatırımlarındaki etkinliği ile 1. sıraya yerleşmiştir. Mehmet Emin Karamehmet Adanalı tüccar Mehmet Karamehmet'in oğludur ve Çukurova Holding hissesinin çok büyük çoğunluğuna sahiptir. Ağabeyi Samsa Karamehmet ve kız kardeşi Nil Karamehmet'in de küçük oranlarda hisselerinin olmasına rağmen, aktif olarak yönetimde değillerdir.<sup>244</sup> Karamehmet 2010 yılında Turkcell'in Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini şirketin bağımsız üyesi Colin J. Williams'a devretmiş ve halen yönetim kurulu üyeliği görevini sürdürmektedir. Çukurova Holding halen endüstri, inşaat, bilgi ve iletişim teknolojileri, medya, taşımacılık, finans ve enerji alanında önemli yatırımlara sahip durumdadır. Bunlar arasında enerji alanında Genel Enerji, finans alanında BCP, taşımacılık alanında Baytur ve Çukurova Havacılık, bilgi ve iletişim teknolojileri alanında Turkcell, Atell, Azercell, global bilgi, Geocell, inşaat alanında BAYTUR ve endüstri alanında Çukurova Ziraat, Çukurova Makine ve Atkasan ön plana çıkan kuruluşlardır.

---

<sup>244</sup> Forbes, "1. Mehmet Emin Karamehmet", Mart 2011, s. 48.

# Rekor Yılı

2010'da milyarder sayısı 13'ten 28'e yükselse de 2008 seviyesine yaklaşmadı. 2011 ise tam anlamıyla rekor yılı oldu. Bu yıl listede 39 milyarder yer alıyor. Milyarderlerin toplam servetiyle 64,7 milyar dolara yükseldi. Ama FORBES 100'ün toplam serveti, hala 2008'in altında.





## 1. M. Emin Karamehmet

4 MİLYAR DOLAR ▲

SERVETİNİN KAYNAĞI: ÇUKUROVA HOLDİNG  
YAŞI: 66. EVLİ, BİR ÇOCUKLU.



### HIZLI OKUMA

- Ailesi süper **Mehmet Karamehmet** in oğlu. Ağabeyi **Sema Karamehmet** ve kız kardeşi **Nil Rıza Karamehmet**. Çukurova Holding'de küçük oranlarda hissedarlar ancak aktif olarak yönetimde yoktur.
- Türkiye'nin en zengin adamı ama eli sıkı biri olarak biliniyor, ağır lüks harcamalardan hoşlanmıyor.
- Raporaj vermesini sevmiyor. FORBES tarafından -bu sayıya da bir kavuştu yer alan- fotoğrafını çekilmesine, kendisine hiç soru sorulmasına karşı ile katılmıyor.
- Ortak **Mehmet Kazancı** ile birlikte elektrik dağıtım ihalelerine ve Başkent Doğalgaz'a toplamda 8 milyar dolar verdi. Bu şirketlerin ailesi sayısı 9 milyar.
- Şubat 2010'da Turkcell'in Yönetim Kurulu Başkanı'ya görevini, şirketin bağımsız yönetim kurulu üyesi Colin J. Williams'a devretti. Halen şirketin yönetim kurulu üyesi.
- **Karamehmet**'in Turkcell'deki ortakları Ali Taloğlu ve Talat Öneri'nin Kasım 2010'daki genel kurulda, yönetim kurulunun çoğunluğuna ele geçirme planı. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı komisyonlarının toplantıya katılmalarını nedeniyle suya düşmüşü. Ancak iki şirket Turkcell'de çoğunluğa ele geçirmek konusunda kararlı görünüyor. Telefonera CEO'su Lars Nyberg, şubat ayında Türk gazetecilere "Turkcell'in kontrolünü almak için yasal ve ahlaki hakta sahip olduğuna inanıyorum" demişti.

### DEĞİŞİM

▲ YUKSELDİ ▼ DÜŞTÜ ★ YENİ İSİM ● DEĞİŞMEDİ ◀ TEKRAR GELDİ ☆ YENİ MİLYARDER

**Karamehmet ortaklarını da zengin eden bir isim. Murat Vargı'dan sonra Genel Enerji'deki ortağı Mehmet Sepil de bu yıl FORBES'un milyarderler kulübünde yer alıyor.**

**K**aramehmet'in geçen yıl 2,9 milyar dolar olan servetinin 4 milyar dolara çıkmasını sağlayan ve Mehmet Sepil'i de listeye yeni milyarder olarak taşıyan faktör Genel Enerji oldu. Kuzey Irak Kürt Yönetimi ile Bağdat'taki merkezi hükümet arasında petrol gelirlerinin paylaşımı konusunda bir anlaşma yapılamadığı için petrol ihracatına bir türlü başlayamayan şirket, bu sorunun çözülmesiyle birlikte geçen Şubat'ta harekete geçti. Günlük 100 bin varil petrol üreten şirket için 2009'daki Heritage Oil ile ortaklık görüşmeleri sırasında 3,3 milyar dolar değer biçiliyordu. Analistler bu değerini şimdi 3,3 ila 4,6 milyar arasında değişebileceğini söylüyor.

Geçen yıl Genel Enerji, Karamehmet'in servetine dahil edilmedi. Bu yıl da elektrik dağıtım şirketleri dahil edilmedi. Mehmet Kazancı ile birlikte kurdukları MMEKA, AYEDAŞ, Boğaziçi Elektrik ve Gediz Elektrik ve Başkent Doğalgaz Dağıtım'a toplam 8 milyar dolar verdi. Ancak Rekabet Kurulu, Metin Kazancı ile birlikte Kazancı Holding'in hissedarı olan kardeşi Ali Metin Kazancı'nın da Trakya Elektrik'i almış olması nedeniyle hakim durum olduğuna karar verdi. Buna göre MMEKA veya Aktaş, Boğaziçi, Gediz ve Trakya'dan sadece ikisini alabilecek. Karamehmet ve ortağı, aldıkları ihalelerin finansman arayışını sürdürüyor. Ne kadar kredi kullanacakları ve şirketlerin ortaklık yapıları netleşmediği için bu alımlar yimdilik servete yansıtılmadı.

Karamehmet, Türkiye'nin olduğu kadar dünyanın da en zenginleri listesinde yer almaktadır. Karamehmet Forbes Dergisi'nin 2010 yılında 24. kez açıklanan Milyarderler Kulübü içerisinde 28 diğer isim ile beraber 2. sırada bulunarak yer almıştır.<sup>245</sup>

Tüm bu ekonomik yapısına rağmen Çukurova Holding bünyesindeki Akşam Gazetesi'nde özellikle 2007 Eylül'ünde başlayan ve 2008 itibariyle derinleşen kriz sonrasında çalışanlar açısından birçok olumsuz uygulama ortaya çıkmıştır. Kriz bahane edilerek işinden olan çalışanlar, grubun küçültülmesi kararı ile birlikte büyük sıkıntılar çekmiş ve sorun halen günümüzde maaş ödemelerinde de etkilerini sürdürmeye devam etmektedir. Mortgage krizi yani emlak piyasası kredilerinin bankalarca hane halklarına neredeyse koşulsuz ve bolca verilmesi ve bu kredilerin geri dönmemesi krizin ortaya çıkmasında temel belirleyici olmuştur. Ancak doğal olarak bu sadece tek neden değildir. Kriz ABD'de başlayıp finansal piyasalar aracılığı ile tüm dünyaya yayılmıştır. Özellikle küreselleşme sürecinden itibaren dünyada krizler belirli aralıklarla yaşanmaya başlamıştır. Bunun en önemli nedenlerinden biri ülke ekonomilerinin birbirine bağlı olmasıdır. Krizin yoğunluk kazanması ile birlikte merkez bankalarının aldığı önlemlerin yanı sıra, özellikle gelişmiş ülke hükümetleri, vergi indirimleri ve yeni kamu harcamalarını içeren kapsamlı mali paketleri uygulamaya koymuşlardır. Yaşanan krizin boyutu ve ekonomik faaliyetteki gerilemenin eşzamanlı olarak tüm dünya geneline yayılması, alınan önlemlerin zamanında ve diğer ülkeler ile koordineli bir şekilde uygulanmasını gerekli kılmıştır. Dolayısıyla 1980 ve 1990'ların başında yaşanan küresel kriz dönemlerine kıyasla bu dönemde alınan mali önlemler nispeten daha hızlı ve koordinasyon içinde hayata geçirilmiştir.<sup>246</sup>

2008 krizinin etkileri Türkiye'ye beklentilerin üzerinde olumsuz sonuçlar getirmiştir. Bir süredir olumlu seyreden büyüme oranlarının 2008 itibariyle yakalanamaması sonucunda tüm sektörlerde daralma görülmüştür. Küresel krizin Türkiye ekonomisine yansımaları ise özellikle reel sektörde yaşanan üretim daralmaları ve özel

<sup>245</sup> **Dünya**, "Milyarderler Kulübünde 28 Türk Var", , 12.03.2010. s. 5.

<sup>246</sup> Durmuş Yılmaz, Küresel Kriz Etkileri ve Para Politikası Uygulamaları, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, [http://www.tcmb.gov.tr/yeni/duyuru/2009/Baskan\\_Bogazici.pdf](http://www.tcmb.gov.tr/yeni/duyuru/2009/Baskan_Bogazici.pdf), (14.12.2011)

kesim dış borçlarındaki hızlı artışlar ile kendini göstermiştir. Kamu mali dengesinde ise 2000 yılından itibaren uygulanan daraltıcı mali önlemlerin sürdürüldüğü görülmektedir. Kriz medya endüstrisini de etkilemiş ve Akşam Gazetesi de bu etkileri en fazla yaşayan basın kurumlarından biri olmuştur. Özellikle krizin başlangıç yılı olan 2008'in sonlarında; Türkiye'de yayıncılık anlamında oldukça önemli iştirakleri bulunan Çukurova Grubu bünyesindeki Akşam Gazetesi, Tercüman Gazetesi, Show TV ve Sky Türk'te yaklaşık 400 çalışanın işine son verilmiştir.<sup>247</sup>

Akşam gazetesinde maaş problemi hükümet yardımcısı Bülent Arınç'ın da gündemine gelmiş ve Arınç eleştirisini "Elemanlarına para vermiyor, trilyonluk ihalelere giriyorsunuz" şeklinde dile getirmiştir. Arınç'ın Akşam Gazetesi çalışanları ile ilgili demecinde şu ifadelere yer vermiştir:

*"Geçtiğimiz günlerde Türkiye'de enerji konusunda üst üste ihaleler yapıldı. Kimisi 3 milyar dolar, kimisi 6 milyar dolar vererek bu ihalelere girdi. İsmi söylemeyeceğim. (Akşam grubu) az çok tahmin edeceksiniz. Bizim de hükümet olarak gözlerimiz fal taşı gibi açıldı. Bu kadar da yüksek parayı nasıl veriyorlar diye... Birleştiler bir araya geldiler. Kimisi bu bölgenin, kimisi Ege'nin, kimisi bir başka yerin elektrik dağıtım işini aldı. Şimdi onları alanların içerisinde medya patronları da var. O medya patronunun televizyonunda çalışanlar 6 aydan beri maaşlarını alamıyorlar, ikramiyelerini alamıyorlar, evlerine ekmek götüremiyorlar. Ama 6 milyar dolar bastırıp ihale alabiliyorlar."*<sup>248</sup>

---

<sup>247</sup> Aslı Gürdigül ve Yusuf Yurdigül, "Yeni Medya Yapılanmasında Ekonomik Krizlerin Etkisi: Medyanın Ekonomik Krizi Aşma Politikaları", **İnönü Üniversitesi Turgut Özal Ekonomi ve Siyaset Kongresi 1: Ekonomik Krizler ve Ekonomik Yönetişim Bildiriler Kitabı**, Nisan 2010, Malatya: İnönü Üniversitesi Yayını, 2010, s. 1936.

<sup>248</sup> **Takvim**, "Çalışana Hakkını Verin", 31.08.2010.



Takvim, “Çalışana Hakkını Verin”, 31.08.2010.

#### 4.6.2. Akşam Gazetesi İstihdam Yapısı ve İstihdam Politikaları

Halen Akşam Gazetesi bünyesinde 110 erkek, 58 bayan olmak üzere toplamda 168 gazeteci görev yapmaktadır. 168 çalışanın 26’sı spor servisi, 23’ü yazı işleri, 17’si istihbarat, 17’si yazarlar, 14’ü görsel servis, 8’i magazin ve 6’sı ekonomi servisinde dir. Çalışanların büyük çoğunluğu üniversite mezunudur ve yaş ortalaması 40 olarak saptanmıştır.

Toplam 168 çalışan içerisinde 212 sayılı yasaya tabi çalışanlar % 55 oranında, 4857 sayılı yasaya tabi olanlar % 32 oranında ve telif ile çalışanlar % 13 oranındadır. 2010 yılı itibariyle işgücü devir oranı % 16,5 olarak gerçekleşmiştir. 2010 yılında ayrılan 28 kişiden 18’i istifa etmiş, 6’sı bildirimli fesih ile işten çıkarılmış ve iki çalışan vefat etmiştir. 2 kişi de emeklilik ve evlilik nedenleri ile sözleşmelerini feshetmiştir.

Halen Akşam gazetesi bünyesinde çalışan gazetecilerin en büyük sıkıntısı maaşlarını gününde alamamaktır. Kişilerin iş tatmin düzeylerini doğrudan etkileyen bu durum çok uzun süredir düzeltilememiştir.

Aşağıdaki hesaplardan da görülebileceği gibi

TCMB faiz gecelik borç alma faizi 30 Kasım 2011 itibariyle yüzde 5'dir ve bu durumda:

Akşam Gazetesi Çalışan Ödemeleri: 750.000 TL

Brüt Getiri: 3,082.19 TL

Net Getiri: 2,619.86 TL

Toplam: 752,619.86 TL

Günlük Faiz Getirisi = (Ana Para / 100) X (Faiz Oranı / 365) X Gün Sayısı  
formülünden gün sayısını 30 gün yazarak bulunmaktadır.

Maaşların geciktirilmesi ile vadeli mevduat hesabında değerlendirildiği göz önüne alınırsa, bu durumda 1 aya kadar olan faiz oranı yüzde 3'tür ve şu tablo ortaya çıkmaktadır.

Brüt Getiri: 1,849.32 TL

Net Getiri: 1,571.92 TL

Toplam: 751,571.92 TL

Bu rakamlar göstermektedir ki Akşam Gazetesi'nde maaşların geç ödenmesinin birincil nedeni işverenin parayı kullanarak gelir elde etmesi değildir. Çünkü dünyanın en zenginleri listesinde yer alan bir işverenin bu rakamlar üzerinden kar elde etmek istemesi mantıklı görünmemektedir. Ancak ortada bir sorun vardır ve bu durum bir bakıma gazetecilik mesleğinden gelmeyen patronların yaklaşımı ile ilgilidir. Buna göre patronlar

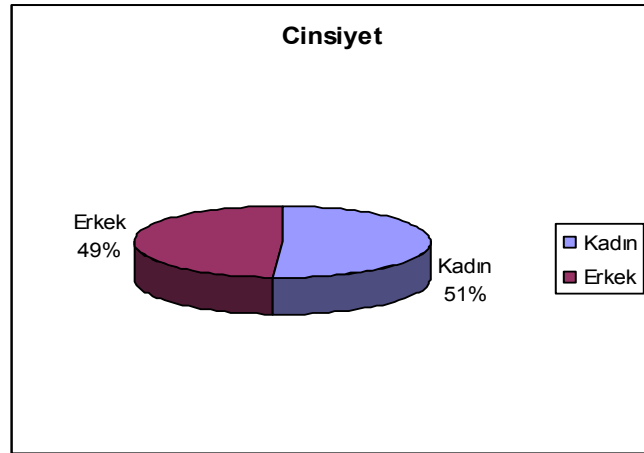
gazetelerin zarar etmesinin sorumlusu olarak gazetecileri görmekte ve bir anlamda maaş kesinti ve gecikmeleri ile onları cezalandırmaktadır.

#### 4.7. ARAŞTIRMA BULGULARI

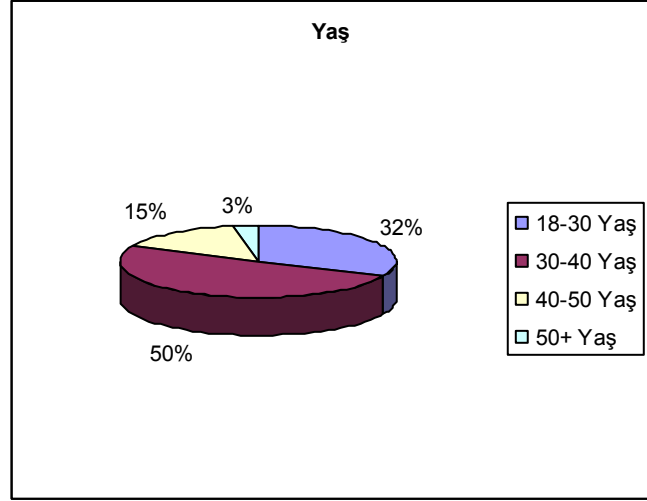
Akşam Gazetesi çalışanlarının sendikalılık ve iş tatmini ilintisi ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma kapsamında katılımcılara sendikalılık durumu, bunun hakkındaki fikirleri, iş tatmin düzeyleri ve demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik sorular sorulmuş ve bu kısımda araştırma sonuçları 3 başlık altında değerlendirilmiştir.

##### 4.7.1. Sosyo-Demografik Özellikler

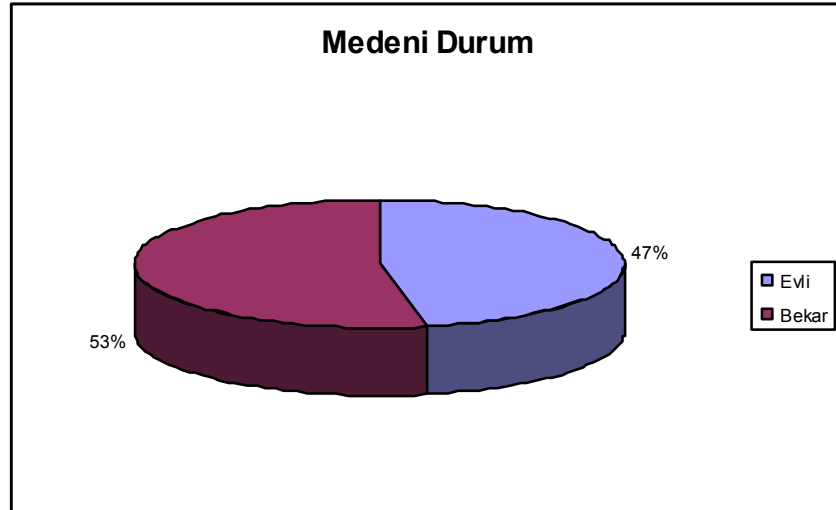
Anket kapsamında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki görev süresi, eğitim alanı ve iş yerindeki görev süresi gibi bireysel özellikler de ankete eklenmiş ve gerekli durumlarda karşılaştırma yapılması amacıyla çalışmaya dâhil edilmiştir.



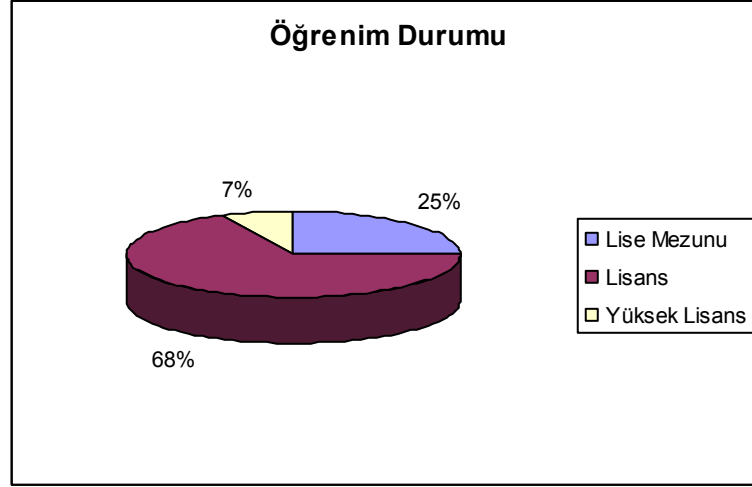
Anket sonuçlarına göre ankete katılan çalışanların % 51'i kadın ve % 49'u erkek çalışanlardır. Buna göre kendisine soru yöneltilen kadın ve erkek çalışanlar oranı birbirine yakın durumdadır.



Çalışma kapsamında kendisine soru yöneltilen Akşam Gazetesi çalışanlarının yarısı 30–40 yaş aralığındadır. Bununla beraber 18–30 yaş arası çalışanların oranı % 32, 40–50 yaş arası çalışanların oranı % 15 ve 50 yaş üzeri çalışanların oranı % 3 oranındadır.

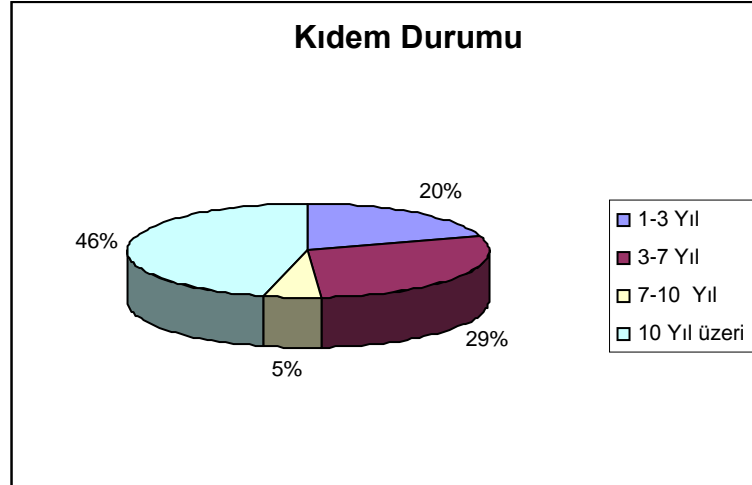


Yukarıdaki grafikten de görebileceğimiz gibi kendisine soru yöneltilen çalışanların % 53'ü bekâr iken, evli çalışanlar % 47 oranındadır.



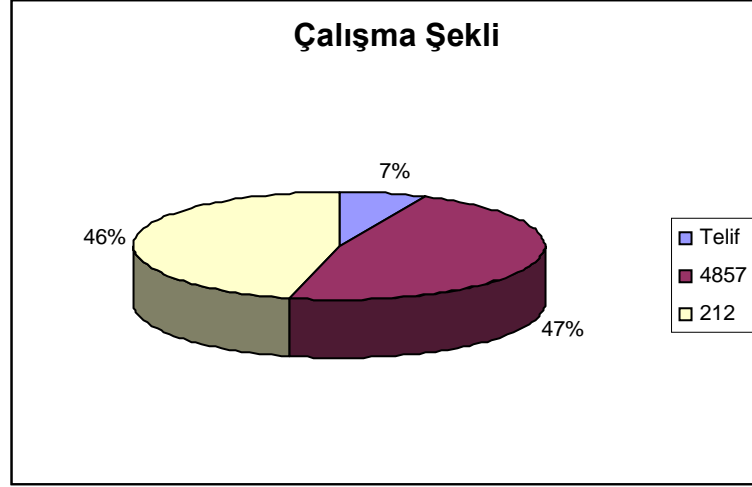
Çalışma kapsamında kendisine soru yöneltilen çalışanların büyük bir bölümü lisans düzeyindedir. (% 68). Bunun dışında lise mezunları % 25, yüksek lisans mezunları % 7 durumundadır. Bu sonuçlara göre Akşam Gazetesi'nde ankete katılan çalışanların eğitim seviyesinin yüksek olduğu görülebilecektir.

#### 4.7.2. Mesleki Özellikler

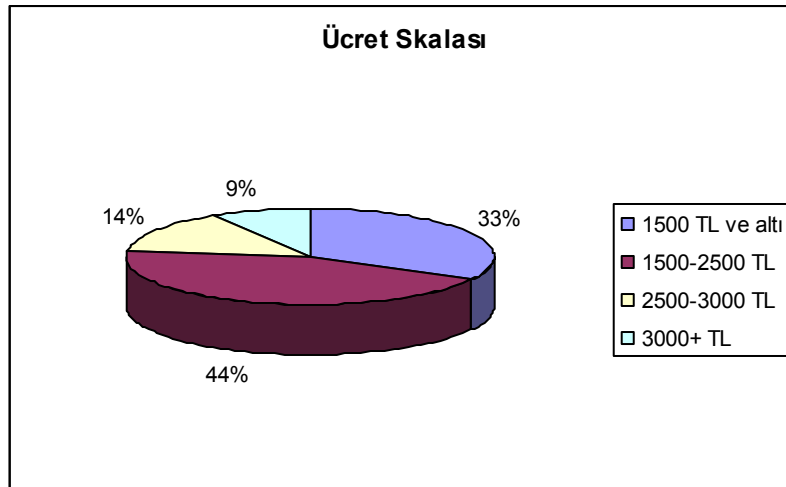


Yukarıdaki grafikte de görülebileceği gibi anket kapsamında kendisine soru yöneltilen çalışanların önemli bir bölümü 10 yıl üzerinde görev yapan çalışanlardır. Bunun dışında 7–10 yıl arası kıdeme sahip olanlar % 5, 3–7 yıl arası çalışanlar % 29 ve 1–3 yıl

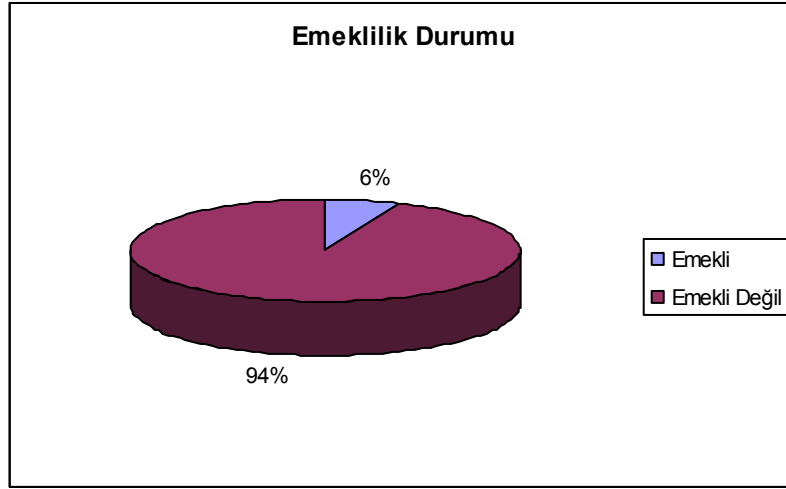
arası çalışanlar ise % 20 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar ışığında ankete katılan çalışanlardan yarıdan fazlası 7 yıl üzerinde mesleki deneyime sahiptir. Dolayısıyla çalışmanın deneyimli sayılabilecek bir gruba uygulandığı belirtilebilecektir.



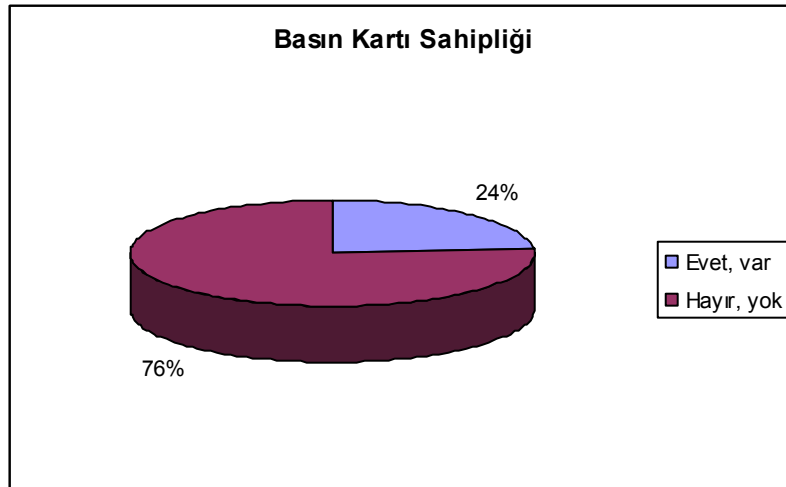
Anket sonuçlarına göre sorularımızı yanıtlayan çalışanların % 46'sı 212 sayılı Basın İş Yasası'na ve % 46'sı 4857 Sayılı İş Kanununa tabi durumdadır. Sadece % 7'lik bir grup telif ile çalışan gazetecilerdir. Bu bilgiler çalışma genelinde belirttiğimiz gibi 90'larla beraber gündeme gelen sendikasılaştırma uygulamalarını da doğrular niteliktedir. Buna göre çalışanların yaklaşık yarısı mesleki haklarını koruyan 212 sayılı yasa kapsamı dışında çalışmaktadır.



Araştırma sonuçlarına göre ankete katılan Akşam Gazetesi çalışanlarının % 44'ü 1500–2500 TL, % 33'ü 1500 ve altı, % 14'ü 2500–3000 TL ve son olarak % 9'ü 3000 TL üzerinde ücret kazanmaktadır. Ankete katılanların ücret skalasını değerlendirdiğimizde çalışanlar arasında ücret dağılımı açısından çok büyük farklılığın olmadığı göze çarpmaktadır.



Anket bulgularına göre sorularımızı yanıtlayan çalışanların % 6'sı emekli iken, % 94'ü emekli değildir.



Araştırma kapsamında kendisine soru yöneltilen Akşam Gazetesi çalışanlarının % 76 oranında büyük bir kısmı basın kartı sahibi olmadığını göstermektedir. Gazetecileri sosyo-ekonomik avantajlar sağlayan bu kartın sahibi olan çalışanların sayısının az olmasında; kanaatimizce hem basın kartı çıkarmanın işverene maliyeti etkili olmuştur.

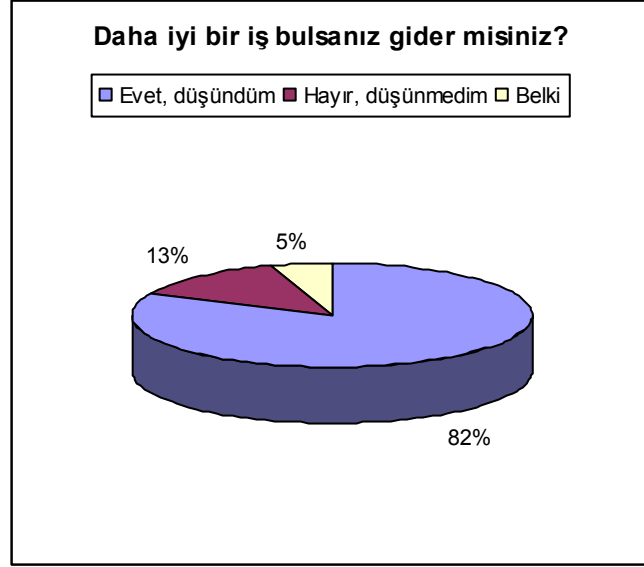
#### 4.7.3. İş Tatmini Sonuçları



<b>Evet Düşündüm Diyenler</b>	<b>Eğer düşünüyorsanız bunun sebebi nedir? (%)</b>
Maddi sebepler	53
Kurum imajı	13
Daha iyi bir pozisyon ve şartlar	27
Diğer	7

Yukarıdaki grafikten ve tablodan da inceleyebileceğimiz gibi katılımcılara “Bugüne kadar Akşam’daki işinizden ayrılmayı düşündünüz mü?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların % 63 oranında büyük çoğunluğu evet yanıtını vermiştir. Bu sonuç katılımcıların iş tatmini konusunda önemli sorunları olduğu sonucunu ortaya koymaktadır

ve evet yanıtını veren katılımcıların % 53'ü de gerekçe olarak maddi nedenler belirtmişlerdir. Ayrıca kurum imajı ve daha iyi pozisyon ve şart isteği de katılımcıları işten ayrılmaya düşündüren gerekçeler arasında sayılmıştır.



Ankete katılan çalışanların iş tatminlerini ölçmek amacıyla sorulan “Daha iyi iş bulursanız gider misiniz?” sorusuna da katılımcılar büyük çoğunlukla (%82) evet düşünürüm yanıtını vermişlerdir. Belki diyenler % 5 ve hayır düşünmem diyenlerin oranı ise % 13 olarak kaydedilmiştir. Bu sonuçlar Akşam Gazetesi’nde çalışanların iş memnuniyetsizliğinin yüksek olduğunu ve daha iyi şartlarda iş imkânı ortaya çıkarsa işlerinden ayrılacaklarını ve ayrılmayı düşündüklerini ortaya koymaktadır.



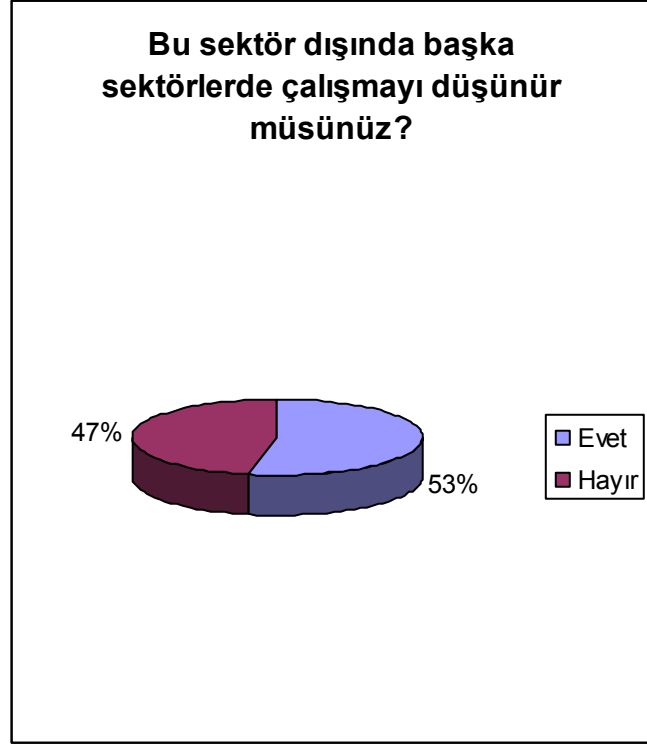
Anket katılımcılarına geçinmek için ek iş yapıp yapmadıkları da sorulmuş ve % 24'ünün bir ek işte çalıştığını ortaya çıkmıştır. Bu durum Akşam Gazetesi'nde iş memnuniyetsizliğinin en önemli nedeninin maddi tatminsizlik nedeniyle ortaya çıktığını da kanıtlamaktadır.



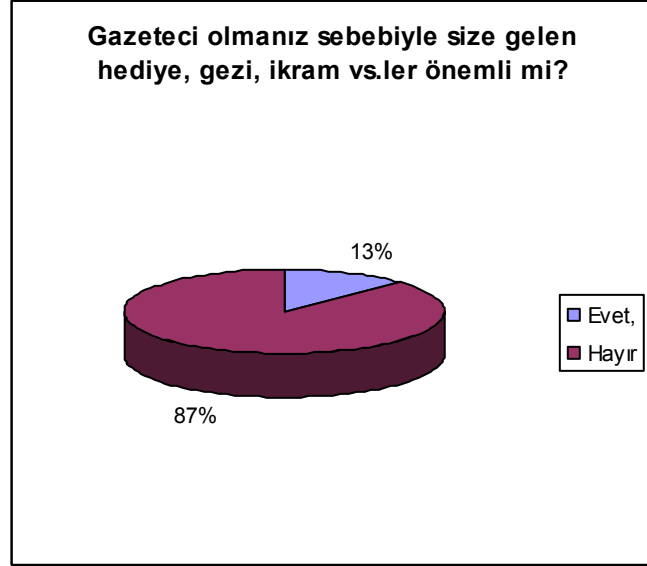
Mesleki bilgiler kısmında belirttiğimiz gibi ankete katılan Akşam Gazetesi çalışanlarının sadece % 24'ü basın kartı sahibidir. Araştırma kapsamında katılımcılara “Daha iyi maddi koşullarda iş bulur ancak mevcut basın kartınızdan vazgeçmeniz gerekirse bunu kabul edebilir misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların çok büyük çoğunluğu bunu kabul edeceğini belirtmiştir. Bu sonuç basın kartı sahipliğinin artık bir statü göstergesi olmadığını göstermesi bakımından önemlidir.



Araştırma kapsamında sorulan sorulardan biri de mesleki statü göstergesi ile ilgilidir. Buna göre “Bu işin bana sağladığı mevcut statü yüzünden buradan ayrılmak istemem diyor musunuz?” sorusuna katılımcılar % 87 oranında büyük çoğunlukla hayır yanıtını vermiştir. Dolayısıyla bu sonuç Akşam Gazetesi çalışanları için mesleki statünün bir önemi olmadığı şeklinde yorumlanabilecektir. Bu oran bir önceki sorudaki bulgularımızı da destekler niteliktedir.



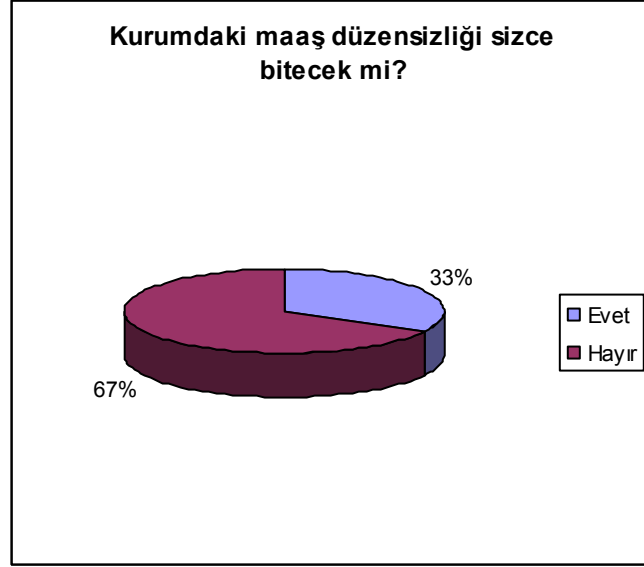
Araştırma sonuçlarına göre ankete katılan katılımcılardan % 53'ü başka sektörde çalışabileceğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla ankete katılan çalışanlardan yarıdan fazlası gazetecilikten vazgeçebileceğini ifade etmiştir ve bu durum çalışanların iş memnuniyetsizliğinin bir göstergesi olarak da yorumlanabilecektir.



Anket kapsamında katılımcılara “Gazeteci olmanız sebebiyle size gelen hediye, gezi ikram vs’ler önemli mi?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların büyük çoğunluğu buna hayır yanıtını vermiştir. Bu durumda mesleğin bu özelliğinden kaynaklanan durumun gazeteciler açısından çok da önemli olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.



Yukarıdaki soruya benzer şekilde katılımcılara “gazeteci olmak günlük yaşamda bazı problemleri daha kolay çözmenizi sağlıyor mu?” sorusu yöneltilmiş, ankete katılan Akşam Gazetesi çalışanları bu soruya % 53 oranında hayır yanıtını vermiştir.



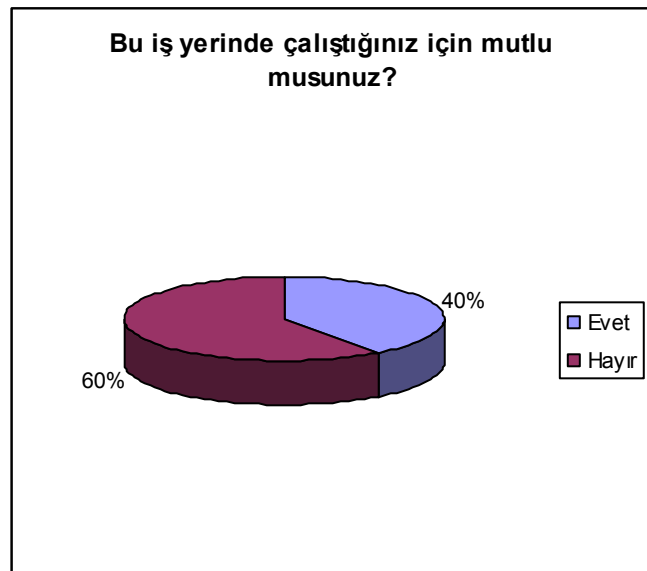
Çalışmanın genelinde de belirttiğimiz gibi iş tatminin en önemli göstergelerinden birisi çalışanların maddi olarak beklentilerinin karşılanmasıdır. Anket kapsamında Akşam Gazetesi'nin mevcut problemlerinden olan maaş düzensizliği konusuna da değinilmiş ve katılımcılara maaş düzensizliğinin bitip bitmeyeceğine dair fikirleri sorulmuştur. Katılımcıların % 67 oranında büyük çoğunluğu hayır yanıtını vermiştir. Çalışanların iş tatmini açısından önemli talepleri içerisinde olan düzenli maaş ödemesinin olmaması ve anket katılımcılarının büyük çoğunluğunun bu sorunun düzelmesi konusunda umutsuz olması, kurumda iş memnuniyetsizliği göstergelerinden biri olarak algılanabilecektir.



Anket kapsamında maaş düzensizliğinin katılımcıları ne şekilde etkilediği de sorulmuş; bu soruya yanıt veren katılımcıların % 42'si borç yükünün arttığını, % 22'si gelecek ile ilgili kaygılarının arttığını, % 20'si psikolojik etki yarattığını ve %16'sı bu durumdan etkilenmediğini belirtmişlerdir.



Anket kapsamında katılımcılara “Kurumdaki maaş düzensizliğinin kısa ve orta vadede düzelmeyeceğini bildiğiniz halde iş değişikliğine gitmeyi düşünür müsünüz?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların büyük çoğunluğu % 60 oranında buna evet yanıtını vermiştir. Bu sonuç kurumdaki maaş düzensizliğin çözümü ile ilgili umutsuzluğu bir kere daha ortaya koymaktadır.



Anket kapsamında katılımcılara sorulan “Bu işyerinde çalıştığınız için mutluy musunuz?” sorusuna katılımcıların büyük çoğunluğu (%60) hayır yanıtını vermiştir. Kurumda mutluyum diyenlerin oranı ise % 40 olarak ölçülmüştür. Katılımcılardan daha iyi bir iş olanağı ortaya çıksa işten ayrılmayı düşünürüm diyenlerin oranının % 80’leri geçtiğini düşündüğümüzde; kurum içerisinde en önemli problemin yine maddi olanaklar nedeniyle ortaya çıktığı saptanabilecektir.

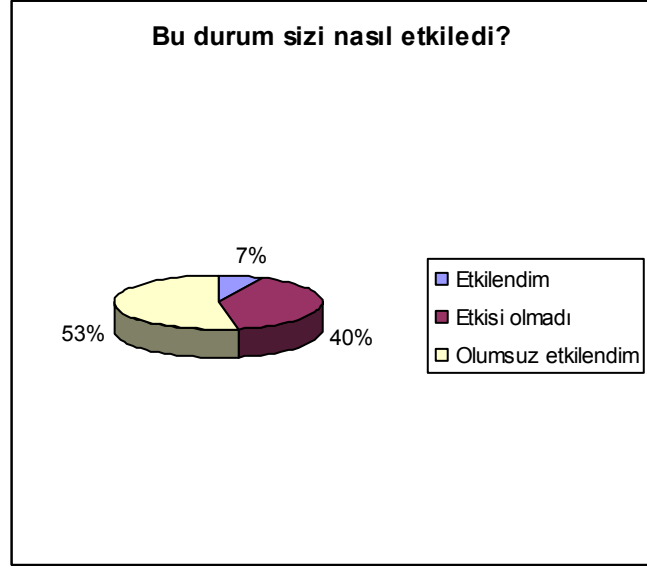


Anket kapsamında mutsuz olduğu halde çalışmaya devam edebileceğini belirten ve soruyu yanıtlayan katılımcıların büyük bir bölümü geçinmek zorunda olduğu ve başka iş olmadığı gerekçelerini sıralamıştır.

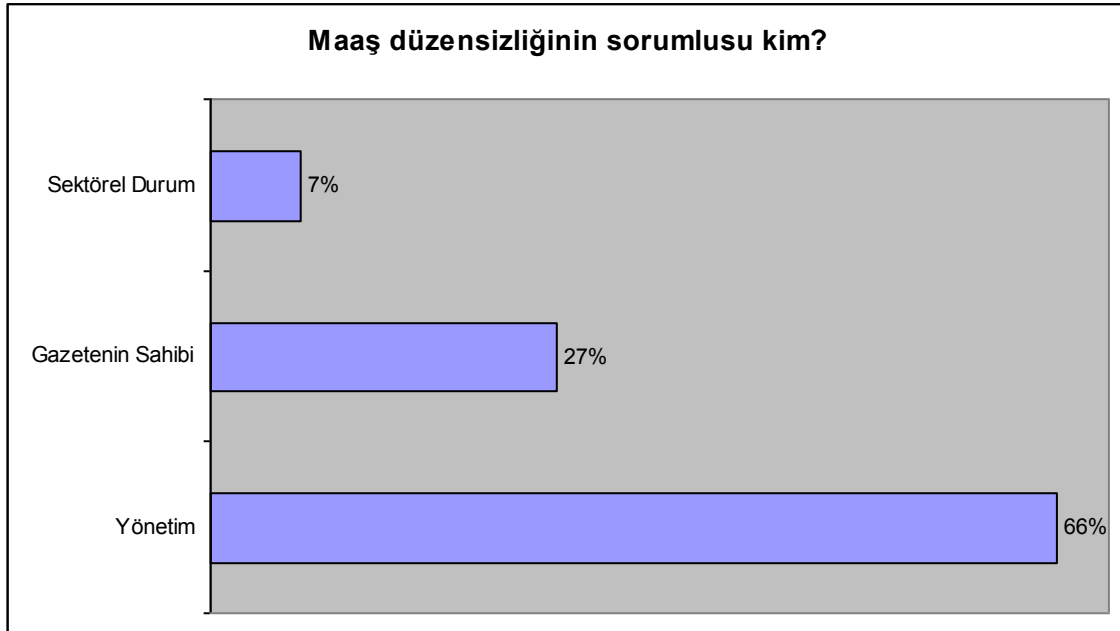


Anket kapsamında katılımcılara “Bu kurumda size çalışan olarak değer verildiğini düşünüyor musunuz?” sorusu da yöneltilmiş ve katılımcılar buna % 60 oranında hayır yanıtını vermişlerdir. İş tatminsizliği yaratabilecek bu durumun katılımcıların yarıdan fazlası tarafından dile getirilmiş olması, kurum çalışanlarının mesleki tatmin sağlama konusunda önemli sorunlarının olduğunu da kanıtlamaktadır.





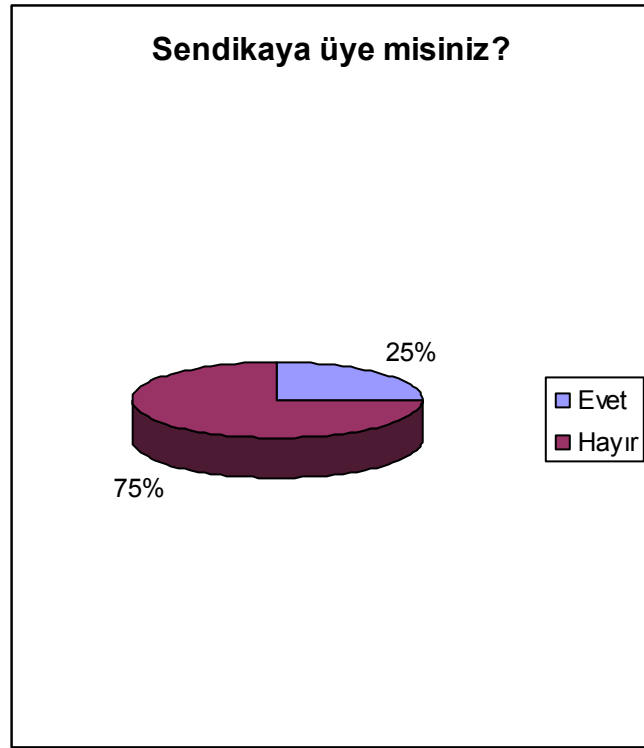
Anket sonuçlarına göre ankete katılan Akşam Gazetesi çalışanlarının hepsi gazetenin bağlı olduğu Çukurova Grubu patronu Mehmet Emin Karamehmet'in Forbes Türkiye Zenginler Listesi'nde ilk sırada yer aldığını bildiğini belirtmiştir. Katılımcıların % 53'ü bu durumun kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bunun temel nedeni de büyük oranda katılımcıların maaş problemleridir.



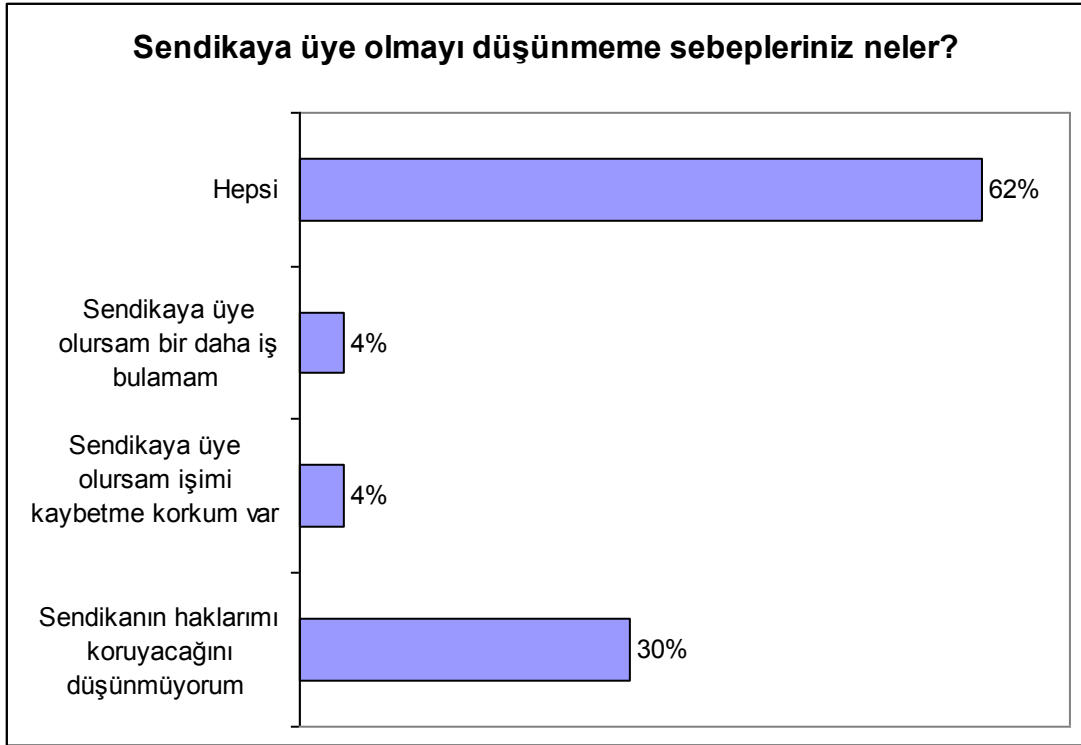
Anketimize katılan katılımcıların büyük çoğunluğu maaş konusunda düzensizliğin sorumlusunun yönetim olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca katılımcılar gazetenin sahibi ve sektörün genel durumunu da sorumlular arasında belirtmişlerdir.

#### 4.7.4. Sendikalık ve İş Tatmini İltisi İle İlgili Sonuçlar

Araştırma kapsamında çalışanların sendikalık durumları bu kısımdaki sorular ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda katılımcılara “Sendikaya üye misiniz? Bu iş yerinde mi sendikaya üye oldunuz?” soruları yöneltilmiştir. Çalışmamızın temel inceleme alanını oluşturduğu üzere katılımcıların sendikalık durumu ve iş tatmini iltisi kapsamında da sorular yöneltilerek aradaki ilişkinin ortaya konulması hedeflenmiştir.



Akşam Gazetesi'nde ankete katılan çalışanların sadece % 25'i sendikalı olduğunu belirtmiştir. % 75'lik bir oranda katılımcılar herhangi bir sendikaya üye durumda değildir.



Çalışma kapsamında katılımcıların büyük çoğunluğu sendikaya üye olmayı düşünmeme nedenleri konusunda yanıt vermemiş, yanıt verenler ise sendikanın haklarını koruyamayacağı başta olmak üzere, işi kaybetme korkusu ve sendika üyeliği nedeniyle burada ve başka yerlerde bir daha iş bulamayacağına inandığını ifade etmiştir.



Araştırma sonuçlarına göre sendikalı katılımcıların sadece % 27'lik kesimi Akşam Gazetesi görevleri sırasında sendikaya üye olduğunu belirtmişlerdir.



Yukarıdaki grafikten de görebileceğimiz gibi Akşam Gazetesi görevi sırasında sendikaya üye olan katılımcıların çok büyük bir kısmı (% 95) iş koşullarında herhangi bir olumlu değişikliğin olmadığını belirtmiştir.

#### **4.8. GENEL DEĞERLENDİRMELER**

Genel olarak anket bulgularını değerlendirdiğimizde Akşam gazetesi çalışanlarında bir iş tatminsizliğinin olduğu görülmektedir. Çalışma kapsamında öncelikli olarak çalışanların demografik ve işteki durumlarını ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. Anket çalışması kadın-erkek, evli-bekâr çalışanlar arasında eşite yakın bir oranda uygulanmıştır. Kendisine soru yöneltilen çalışanların yaklaşık yarısı 30–40 yaş arasındadır ve dolayısıyla anket çalışmasının genel olarak deneyimli gazetecilere uygulandığını söyleyebiliriz. Kıdem durumu ile ilgili sonuçlar da bu durumu kanıtlamaktadır. Ayrıca

Akşam Gazetesi çalışanlarının büyük çoğunluğunun eğitim düzeyinin yüksek olması dolayısıyla, ankete katılanların büyük çoğunluğu üniversite mezunu durumundadır. Tüm bunlarla beraber ankete katılan çalışanların % 6'sı emeklidir ve ankete katılan çalışanların ücret göstergesinde büyük farklılıklar bulunmamıştır. Çalışma sonuçları göstermektedir ki basında sendikasılaştırma uygulamalarının bir sonucu olarak, Akşam Gazetesi çalışanların yaklaşık yarısı mesleki haklarını koruyan 212 sayılı yasa kapsamı dışındadır. Anket uygulanan çalışanların % 76'sının basın kartı sahibi olmaması ise ayrıca düşündürücüdür.

Çalışma kapsamında ağırlık verilen soru gruplarından biri çalışanların iş tatmini ölçmeye yönelik olmuştur. Buna göre katılımcıların % 63 gibi büyük çoğunluğu bugüne kadar gazetede işlerinden ayrılmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Bu durum başlı başına işyerinde iş tatminsizliğinin olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır ve bu sonucun ortaya çıkmasında maddi gerekçeler öncelikli durumdadır. Benzer şekilde daha iyi iş bulursanız işinizden ayrılır mısınız? sorusuna da katılımcıların % 82 gibi büyük çoğunluğu evet yanıtını vermiştir. Katılımcıların % 70 gibi büyük bölümü de basın kartından daha iyi bir iş için vazgeçebileceğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde işin sağladığı statü nedeniyle buradan ayrılmak istemem ifadesine katılımcıların % 87'si hayır şeklinde yanıt vermiştir. Katılımcılar ayrıca % 52'si gazetecilik dışında bir sektörde çalışabileceğini belirtmiştir. Çalışma kapsamında katılımcılara "Gazeteci olmanız sebebiyle size gelen hediye, gezi ikram vs'ler önemli mi?" sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların büyük çoğunluğu buna hayır yanıtını vermiştir.

Dolayısıyla mesleğin bu özelliğinden kaynaklanan durumun gazeteciler açısından çok da önemli olmadığı ortaya çıkmıştır. Akşam Gazetesinde halen en büyük problem olan maaş düzensizliği ile ilgili soruda da katılımcıların % 67'si bu durumun düzeleceğine inanmadığını belirtmişler ve bunun baş sorumlusu olarak yönetimi göstermektedir. Bu durumun temel sonucu ise çalışanların verdiği yanıtlara göre borç yüklerinin artması olarak belirtilmiştir. Bunun yanı sıra ankete katılan Akşam Gazetesi çalışanlarının hepsi gazetenin bağlı olduğu Çukurova Grubu sahibi Mehmet Emin Karamehmet'in Forbes Türkiye Zenginler Listesi'nde ilk sırada yer aldığını bildiğini ve % 53'ü bu durumun kendilerini

olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bunun temel nedeni de büyük oranda katılımcıların maaş problemleridir.

Çalışmada iş tatmini ile ilgili en önemli sorulardan biri olan bu işyerinde mutlu musunuz? sorusunda da katılımcılar % 60 oranında hayır yanıtını vermişlerdir. Buna rağmen çalışanlar geçinmek durumunda oldukları için mutsuz olsalar da bu işyerlerinde çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. Yine iş tatmini ile doğrudan bağlantılı bir şekilde çalışanların % 60'ı bu işyerinde kendilerine değer verildiğini düşünmediğini ifade etmiştir.

Çalışma kapsamında katılımcıların sendikalılık durumu ve iş tatmini ilintisine yönelik sorular da sorulmuştur. Buna göre ankete katılan Akşam Gazetesi alışanlarının sadece % 25'i sendika üyesidir ve sendikalı katılımcıların sadece % 27'lik kesimi Akşam Gazetesi görevleri sırasında sendikaya ye olduğunu belirtmişlerdir. Akşam Gazetesi görevi sırasında sendikaya ye olan katılımcıların çok büyük bir kısmı (% 95) iş koşullarında herhangi bir olumlu değişikliğin olmadığını belirtmiştir. Çalışanların büyük çoğunluğu (% 62) sendikaya ye olmayı düşünmeme nedenleri olarak sendikanın haklarını koruyamayacağı başta olmak üzere, işi kaybetme korkusu ve sendika yeliği nedeniyle burada ve başka yerlerde bir daha iş bulamayacağına inandiğını ifade etmiştir.

## SONUÇ

1980 sonrası tüm dünyada yaşanan ekonomik, siyasal ve toplumsal dönüşümlere bağlı olarak basın sektöründe yaşanan gelişmelerin, gazeteci-işveren ilişkilerine yeni bir boyut kazandırdığı ve istihdam, ücret, mesleki örgütlenme konularında bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olduğu görülmektedir. Bu durum Türkiye’de de ortaya çıkmış, birçok faktörün etkisi ile çalışan işveren ilişkilerinde yeni bir döneme girilmiştir. Milliyet Gazetesi ile başlayan işverenlerin çalışanları sendikasızlaştırma girişimi de kısa süre içerisinde başka faktörlerin de etkisi ile ulusal ve yerel bazda basın çalışanlarını da etkilemiştir. Bu durumun gazetecilik etiğinden kurumsallaşmaya birçok olumsuz etkisi de halen yaşanmaktadır. Bu çalışmada ise Akşam Gazetesi özelinde gazetecilerin sendikasızlaştırılmasının iş tatmini açısından etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Halen ülkemizde TGS bünyesinde sendikaya kayıtlı gözükten gazetecilerin oranı %30’u aşmamaktadır ve toplu sözleşme yapılan gazeteci sayısı ise bu oranın çok daha altındadır. Sendika üyeliğinin, işten atılma gerekçesi olamayacağı gerek Anayasa’da gerekse kanunlarda açıkça ifade edilmesine rağmen, basın sektörü işverenleri, son ATV-Sabah grevinde de görüleceği gibi sendikaya üye olan gazetecinin işine son verebilmektedir. Ayrıca geçen yıllar içerisinde sendikaların gazetecilik işkolunda fiilen ortadan kalkması sonucu gazetecilerin ücretleri, çalışma saatleri, yıpranmanın kaldırılması gibi edinilmiş haklarının ortadan kaldırılması da iş tatminsizliğini arttıracak boyutlardadır. Bu durumun sektördeki verimlilik ve etik ilkeler açısından sonuçları da olumsuzdur.

Çalışmanın genelinde de incelediğimiz gibi iş tatmini, çalışanların çalıştıkları işle ilgili olumlu duygular beslemesi ile ilgilidir ve iş tatminin yüksek olması yaşam doyumu açısından da önemli bir belirleyicidir. İş tatmininin sağlanamaması işyerinde verimsizlikten tükenmişliğe kadar birçok olumsuz sürecin ortaya çıkmasında da yol açmaktadır. Bir anlamda kamu hizmeti yürüten gazetecilerin iş tatminsizliği yaşaması ise, toplumun bilgilendirilmesi özelinde çok daha büyük sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenle iş tatminsizliğine yol açan faktörlerin belirlenmesi büyük önem kazanmaktadır.

Anket sonuçlarına göre sorularımızı yanıtlayan çalışanların % 46'sı 212 sayılı Basın İş Yasa'sına ve % 47'si 4857 Sayılı İş Kanununa tabi durumdadır. Sadece % 7'lik bir grup telif ile çalışan gazetecilerdir. Bu oran basında sendikasızlaştırma uygulamalarının başarıya ulaştığını göstermesi bakımından önemlidir. Buna göre çalışanların yaklaşık yarısı mesleki haklarını koruyan 212 sayılı yasa kapsamı dışında çalışmaktadır. Çalışanların iş tatminini belirlemeye yönelik olarak katılımcılara “Bugüne kadar Akşam'daki işinizden ayrılmayı düşündünüz mü?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların % 63 oranında büyük çoğunluğu evet yanıtını vermiştir. Bu durumda Akşam Gazetesi katılımcılarının çoğunluğu iş tatminsizliği yaşamaktadır ve evet yanıtını veren katılımcıların % 53'ü gerekçe olarak maddi nedenler belirtmişlerdir. Benzer şekilde ankete katılan çalışanların iş doyumlarını ölçmek amacıyla sorulan “Daha iyi iş bulursanız gider misiniz?” sorusuna da katılımcılar büyük çoğunlukla (% 82) evet düşünürüm yanıtını vermişlerdir. Çalışma bulgularında da belirttiğimiz gibi bu sonuçlar Akşam Gazetesi'nde çalışanların iş memnuniyetsizliğinin yüksek olduğunu ve daha iyi şartlarda iş imkânı ortaya çıkarsa işlerinden ayrılacaklarını ve ayrılmayı düşündüklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca katılımcıların dörtte birine yakını ek iş yaptığını da belirtmiştir. Bu durum Akşam Gazetesi'nde iş memnuniyetsizliğinin en önemli nedeninin maddi tatminsizlik nedeniyle ortaya çıktığını da kanıtlamaktadır.

Araştırma kapsamında katılımcılara “Daha iyi maddi koşullarda iş bulur ancak mevcut basın kartınızdan vazgeçmeniz gerekirse bunu kabul edebilir misiniz?” sorusu yöneltilmiş ve katılımcıların çok büyük çoğunluğu bunu kabul edeceğini belirtmiştir. Bu durumda basın kartı sahipliğinin bir statü göstergesi olmadığı görülebilecektir. Benzer şekilde “Bu işin bana sağladığı mevcut statü yüzünden buradan ayrılmak istemem diyormusunuz?” sorusuna katılımcılar % 87 oranında büyük çoğunlukla hayır yanıtını vermiştir. Dolayısıyla bu sonuç Akşam Gazetesi çalışanları için mesleki statünün bir önemi olmadığı şeklinde yorumlanabilecektir. Ayrıca ankete katılan çalışanların yaklaşık yarısı gazetecilikten vazgeçebileceğini de belirtmiştir.

Çalışma kapsamında iş tatmini ile ilgili en önemli göstergelerden biri olan ücret ile ilgili olarak Akşam Gazetesi'nin mevcut problemlerinden olan maaş düzensizliği konusuna da değinilmiş ve katılımcılara maaş düzensizliğinin düzelip düzelmeyeceğine dair fikirleri sorulmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu bu soruya hayır yanıtını vermiştir. Çalışanların iş tatmini açısından önemli talepleri içerisinde olan düzenli maaş ödemesinin olmaması ve anket katılımcılarının büyük çoğunluğunun bu sorunun düzelmesi konusunda umutsuz olması, kurumda iş memnuniyetsizliğinin var olduğunu kanıtlamaktadır. Soruyu yanıtlayanların yaklaşık % 60'ı ise bu neden dolayısıyla iş değişikliğine gitmeyi düşündüğünü açıklamıştır. Yaşanan iş tatminsizliğinin bir göstergesi de çalışanların işlerinde mutlu olup olmadıkları ile ilgilidir.

Çalışmada da belirttiğimiz gibi katılımcıların yaklaşık yarısı kurumda mutlu olmadığını belirtmiştir. Kurumda mutluyum diyenlerin oranı ise % 40'dır. Katılımcılardan daha iyi bir iş olanağı ortaya çıksa işten ayrılmayı düşünürüm diyenlerin oranının % 80'leri geçtiğini düşündüğümüzde; kurum içerisinde en önemli problemin yine maddi olanaklar nedeniyle ortaya çıktığı saptanabilecektir. Ancak maddi şartlar Akşam Gazetesi çalışanlarının mesleki tatminsizliğinin tek belirleyicisi de değildir. Çalışanlar kurumda kendilerine değer verilmediğini de düşünmektedir.

Çalışmanın genelinde de belirttiğimiz gibi maddi tatmin sağlanamaması çalışanların iş tatminsizliği yaşamasının birinci sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca ödemelerin zamanında yapılmaması da çok büyük bir sorundur ve iş tatminsizliğini arttırmaktadır. Çalışanların işten ayrılmak istemesinin birinci nedeni de maddi olanaklarla ilgili durumdadır. İş tatmini ile ilgili düşüncelerin diğer nedenleri araştırıldığında, kurumun çalışanlara değer vermemesi, iş yükünün artırılmasının ve zaman baskısı yaratılmasının çalışanlar tarafından olumsuz karşılandığı belirlenmiştir. Akşam Gazetesindeki araştırma sonuçları da iş tatmini üzerinde yoğun iş saatlerinin olumsuz sonuçları olduğunu göstermektedir. Sendikasılaştırma politikalarının doğal bir sonucu olarak çalışanların çok daha uzun mesai saatleri içerisinde çalıştırılması gerçekte Türkiye'de birçok gazetecinin temel problemlerinden biridir. Havuz sistemi, eleman sıkıntısı ve işverenlerin çalışanlardan

daha uzun saatler istifade edebilmesi amacıyla haftalık izinlerini dahi kullanamayan çalışanların iş tatminsizliği yaşamaları da normal kabul edilmelidir. Gerçekte fazla çalışma sektörün genelinde yaygın bir sorun haline gelmiştir. Gazetecilik işkolunda fazla çalışma konusunun kanunlara uygun bir şekilde uygulanmadığı ve ücretin verilmediği görülmektedir. Bu durumun nedenlerinden biri de son yıllarda ortaya çıkan havuz sistemidir. Havuz sisteminde bir gruba ait farklı gazetelerin haberleri belli bir havuzda toplanmakta ve gazeteciler çok büyük bir iş yoğunluğunun altına girerek birkaç kişinin yapacağı işi üstlenmeye zorlanmaktadır.

Genel olarak çalışma kapsamında Akşam Gazetesi'nde yürütülen anket çalışması sonuçları sendikasızlaştırma uygulamalarının mesleki tatminsizliği arttırdığını göstermiştir. Bu durum özellikle stresli bir meslek kabul edilen gazetecilikte, sosyal ve ekonomik hakların yıpratılmasının büyük oranda iş tatminsizliğini ortaya çıkaracağını kanıtlaması bakımından önemlidir. Akşam Gazetesi'nde ankete katılan çalışanların sadece % 25'i sendikalı durumdadır ve % 75'lik bir oranda katılımcılar herhangi bir sendikaya üye durumda değildir. Bu oranlar Türkiye genelinde gazetecilerin sendikasızlaştırma girişimlerinin Akşam gazetesinde de geçerli olduğunu göstermektedir. Ancak burada dikkat çekici nokta katılımcıların sendikayı artık ekonomik ve sosyal hakları için başvurabilecekleri bir merci olarak görmedikleridir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu sendikaya üye olmayı düşünmeme nedenleri konusunda da sendikanın haklarını koruyamayacağı başta olmak üzere, işi kaybetme korkusu ve sendika üyeliği nedeniyle burada ve başka yerlerde bir daha iş bulamayacağına inandığını ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre sendikalı katılımcıların sadece % 27'lik kesimi Akşam Gazetesi görevleri sırasında sendikaya üye olduğunu belirtmişlerdir. Bununla beraber Akşam Gazetesi görevi sırasında sendikaya üye olan katılımcıların çok büyük bir kısmı (% 95) iş koşullarında herhangi bir olumlu değişikliğin olmadığını belirtmiştir. Bu durum sendikalı çalışanların iş tatminsizliğinin de yüksek olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Bu nedenle sendikasızlaştırma iş tatminsizliği ilintisi konusunda ortaya çıkan en önemli sonuç; çalışanların artık sendikaları haklarını koruyacak

bir örgüt olarak görmemesidir. Sendikalılık, özellikle toplu iş sözleşmesi seçeneği ortadan kaldırıldığı için bir formalite niteliğine büründürülmüş ve daha kötüsü iş tatminsizliğini ortadan kaldıracak şartların oluşmasında belirleyici olabilecek durumunun yok sayılması ile etkinliğini yitirmiş bir oluşum olarak nitelendirilmektedir.

Genel bir değerlendirme yaptığımızda tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sendikacık büyük bir düşüş içerisinde. Bunun basın sektöründeki görünümü ise daha belirgin olmuştur ve 90’lı yıllardaki tekelleşmenin de bir sonucu olarak işverenler çalışanların sendikalar ile bağlarının olmasını engellemişlerdir. Bu durum çalışanların iş saatleri başta olmak üzere, maddi olanaklarının düşmesi ve bazı mesleki kazançlarının gerilemesine neden olmuştur. Türkiye özelinde en son gazetecilerin yıpranma hakkı sessiz sedasız bir şekilde ortadan kaldırılmış ve gazeteciler buna herhangi bir tepki göstermemişlerdir. Dolayısıyla iş tatminsizliği yaratan bu durumların mesleki anlamda iş tatminsizliği de yarattığı görülmektedir. Bu nedenle sendikasızlaştırma ve iş tatmini arasında doğru orantı vardır ve sendikasızlaştırma eğilimi arttıkça iş tatminsizliği de artma eğilimi göstermektedir. Bu durumun en belirgin göstergesi de sendikasızlaştırma girişimlerinin başarıya ulaşması ve gazetecilerin sendikaları kendi ekonomik ve sosyal haklarını koruyacak bir merci olarak görmemesidir.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Akşin, Sina. **Türkiye Tarihi 5, Bugünkü Türkiye 1980–2003**, Sina Akşin, Bülent Tanör, Korkut Boratav, Sina Akşin (der), İstanbul: Cem Yayınevi, 2004.
- Alemdar, Korkmaz. **Medya Gücü ve Demokratik Kurumlar**, Ankara: TÜSES Afa Yayını, 1999.
- Alkan, Mehmet Ö. “Sivil Toplum Kurumlarının Hukuksal Çerçevesi 1839–1945”, **Tanzimat’tan Günümüze İstanbul’da STK’lar**, A.N. Yücekök, İ. Turan ve M.Ö. Alkan, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 1998.
- Andaç, Faruk. **Sosyal Politika Açısından Türk İş Hukuku**, Ankara: Yargı Yayınevi, 2001.
- Arıpınar, Erdoğan. **İletişim Olayları ve Türk Basınının Sorunları: Türk Basınında Pazarlama**, Ankara: Gazeteciler Cemiyeti Yayını, 1984.
- Armağan, Ahsen ve Dirik, Çiğdem. “Basın İşletmelerinde Tekelleşmeye Bağlı Hak İhlallerinin İşgören Üzerindeki Sosyal Psikolojik Etkileri: İzmir Basın İşletmeleri Örneği”, **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiriler**, İstanbul: Petrol-İş Yayını, 2011.
- Arnold, Hugh, Feldman, Daniel. **Organizational Behavior**, New York: McGraw Hill, 1986.
- Artz, Benjamin. “The Impact of Union Experience on Job Satisfaction”, **Essays in Job Satisfaction**, B. Artz (ed), USA: UMI, 2009.
- Atılğan, Semra. **Gazetecilerin Korunması**, İstanbul: TGC Yayını, 1991.
- Atılğan, Semra. **Türk Basınında Fikir İşçileri ve Yasal Hakları**, İstanbul: TGC Yayını, 2009.
- Barnett, James; Kaufman Bruce E. (ed). **Why Do Unions Do?**, New Jersey: Transaction Publishers, 2007.
- Baybora, Dilek. **Türk İş Hukuku ve Mukayeseli Hukukta Sendika Yöneticiliği**, Ankara, 2001.
- Baydar, Oya. **Türkiye’de Sendikacılık Hareketi**, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını.
- Bilgin, Leman. **Sendikalı İşçi Davranışlarının Psikolojik Boyutları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2010.
- Centel, Tankut. **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayını, 1986.

- Cook, John D.; Hepworth, Susan ve Toby Wall, **The Experience of Work**, USA: Academic Press, 1983.
- ÇSGB, **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2010**, Ankara: ÇSGB Yayını, Aralık 2011.
- Çakır, Özlem. **İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001.
- Çiftçi, Birgül. **Küreselleşme Sürecinde Sendikal Hareket**, Muğla Üniversitesi İİBF Working Paper, No 2004/04, Muğla, 2004.
- Demir, Vedat. **Medya Etiği**, İstanbul: Beta Yayınları, 2006.
- Erdoğan, İlhan. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul, 1999.
- Eren, Erol. **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, 1989.
- ETUC. **Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sendikalar**, ETUC Yayını, 2010.
- Eyrenci, Öner. **Sendikalar Hukuku**, İstanbul: Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası 1984.
- Galbraith, Ray R. **Organization Design**, Massachusetts: Addison Wesley Publication, 1977.
- Gezgin, Suat. **Medya ve Eğitimde Birikimlerim**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları, 2002.
- Girgin, Atilla. **Türkiye’de Yerel Basın**, İstanbul. Der Yayınları, 2009.
- Gordon, Judith R.; **Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice Hall, 1999.
- Güngör, Fatih. “1946–1960 Döneminde Türkiye’de Sendikacılık Hareketi ve Demokrasi”, Alpaslan Işıklı, **Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını, 1994.
- Gürdigül Aslı; Yurdigül, Yusuf. “Yeni Medya Yapılanmasında Ekonomik Krizlerin Etkisi: Medyanın Ekonomik Krizi Aşma Politikaları”, **İnönü Üniversitesi Turgut Özal Ekonomi ve Siyaset Kongresi 1: Ekonomik Krizler ve Ekonomik Yönetişim Bildiriler Kitabı**, Nisan 2010, Malatya: İnönü Üniversitesi Yayını, 2010.
- Hatipoğlu Zeyyat ve Mustafa Aysun. **Türkiye Ekonomisinde 1994 Bunalımı**, İstanbul: Beta Yayınevi, 1994.
- Işıklı, Alpaslan. **Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayını, 1994.
- IFJ. **Journalism: In Touch with the Future**, Congress Report, Cadiz May 25–29 2010, Bruselles, 2011.

- IFJ. **Let's Organize: A Union Handbook for Journalists**, John Chapman (ed), Brussels: IFJ Publication, 2005.
- IFJ. **The Changing Nature of Work, A Global Survey and Case Study of Atypical Work in Media Industry**, Research Report, Bruxelles, April 2000.
- İncir, Gülten. **Çalışanların Motivasyonu'na Genel Bir Bakış**, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi, 1985.
- Kabacalı, Alpay. **Türkiye'de Basın Sansürü**, İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Yayını, 1990.
- Kantar, Hüseyin. **İşletmede Motivasyon**, İstanbul: Kum Saati Yayınları 2008.
- Kara, Uğur. **Sosyal Devletin Yükselişi ve Düşüşü**, Ankara: Maki Basın Yayın, 2004.
- Karakışla, Yavuz Selim. "Osmanlı Sanayi İşçi Sınıfının Doğuşu: 1839–1923", **Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler**, D. Quataert, E.J. Zürcher, (der), İstanbul: İletişim Yayınları, 1998.
- Koç, Ceyhun. **Tek Parti Dönemi Basın İktidar İlişkileri 1929–1938**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2006.
- Koç, Yıldırım. **AB Emperyalizmi ve İşçi Sınıfı**, İstanbul: Kaynak Yayınları, 2004.
- Koloğlu, Orhan **Osmanlı'dan 21. Yüzyıla Basın Tarihi**, İstanbul: Pozitif Yayınları, 2006.
- Köstekli, Şeyma İpek. **İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, İstanbul: İTO Yayınları, 2006.
- Maden-İş Sendikası. **Sendikalı İşçinin Ders Notları**, Konuk Yayınevi, 1977.
- Makal, Ahmet. **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920–1946**, Ankara: İmge Kitabevi, 1999.
- Mondy, R. Wayne; Holmes, Robert E.; Flippo, Edwin B. **Management: Concepts and Practices**, Second Edition, USA: Allyn and Bacon Inc., 1983.
- Ökçün, Gündüz. **Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909: Belgeler ve Yorumlar**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1982.
- Özerkan, Şengül A.; Kabaş, Barış. "Türkiye'de Medyanın Yapısal Sorunları ve Gazeteciliğin Konumu", **Medya Eleştirileri: Gelişime İlişkin Değerlendirmeler**, Can Bilgili (der.), İstanbul: Beta, 2005.
- Özgen, Murat. **Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**, İstanbul: İÜ İletişim Fakültesi Yayını, 2004.

- Özkalp, Enver ve Çiğdem Kirel. **Örgütsel Davranış**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını, 2001.
- Özsever, Atilla. **Tekelci Medyada Örgütsüz Gazeteci**, İstanbul: İmge Kitabevi, 2004.
- Saka, Zafer. **Uygulamada Sendikalar Hukuku**, Adana, 1979.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. **Organizational Behavior**, New Jersey: Prentice Hall, 2007.
- Sayılgan, Emine. “Medya Sahipliğinde Küresel ve Yerel Gruplar”, **Medya Eleştirileri**, Nesrin Tan Akbulut (der.), İstanbul: Beta Basım, 2005.
- Soner, Şükran. “Türkiye’de Gazeteciliğin Örgütsel Sorunları: Büyüyen Medya Küçülen Örgütler”, **Türkiye’de Gazetecilik**, Doğan Tılıç (der.), Ankara: ÇGD Yayını, 2003.
- Sönmez, Mustafa. “Türkiye Medyasında Yeni Sahiplik Yapısı: Cepheler ve Profiller”, D. Tılıç (Der), **Türkiye’de Gazetecilik**, Ankara: ÇGD Yayınları, 2004.
- Şenkal, Abdulkadir. **Sendikasız Endüstri İlişkileri**, Ankara: Kamu-İş Yayını, 1999.
- Tılıç, Doğan. **2000’ler Türkiye’inde Gazetecilik ve Medyayı Anlamak**, İstanbul: Su Yayınları, 2001.
- Tokol, Aysel. **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Bursa: Ezgi Yayınları, 1997.
- Tokol, Aysel. **Türkiye’de Sendikal Hareket**, Bursa: Ezgi Yayınları, 1994.
- Topuz, Hıfzı. **100 Soruda Türk Basın Tarihi**, Ankara: Gerçek Yayınevi, 1996.
- Topuz, Hıfzı. **II. Mahmut’tan Holdinglere Türk Basın Tarihi**, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2003.
- Türk, Sezai. **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Ankara: Gazi Kitabevi, 2007.
- TÜRK-İŞ. **Türk İş 1997 Yılı**, Ankara: Türk İş Yayını, 1998.
- Uçak, Olcay. Medyada Fikir İşçilerine Tanınan Haklar Süreci ve Karşılaştırmalı Uygulama Örnekleri”. **Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiriler**, İstanbul: Petrol-İş Yayını, 2011,
- Yavuz, Erdal. “Sanayideki İşgücünün Durumu: 1923–1940”, **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler**, D. Quataert, E.J. Zürcher, (der), İstanbul: İletişim Yayınları, 1998.
- Yerasimos, Stefanos. “Tek Parti Dönemi” içinde **Geçiş Sürecindeki Türkiye**, Irvin Cemil Schick ve Ahmet Tonak (der.), İstanbul: Belge Yayınları, 1998.

## *Sürekli Yayınlar*

- Abadan, Nermin. “Gazeteciliğin Gelişim Safhaları”, **AÜ SBF Dergisi**, Cilt 16, Mart 1961.
- Akkaya, Yüksel. “1929 Bunalımı, İşsizlik ve Bir Kanun”, **Toplumsal Tarih**, Cilt 12, Sayı 68, Ağustos 1999.
- Akkaya, Yüksel. “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık”, **Praksis**, Sayı 6, 2002.
- Aslan, Seyfettin ve Cengiz Gül. “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Baskı Grupları, **CÜ İİBF Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1.
- Aşık, Nuran Akşit. “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı 467, Haziran 2010.
- Atılğan, Semra. “Türk Basınında Finans Problemleri”, **Marmara İletişim Dergisi**, Sayı:1, Aralık 1992.
- Bakan, İsmail; Büyükbese, Tuba. “Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı 23, 2004.
- Bedenian, Arthur G.; Ferris, Gerald; Kacmar, K. Michalle. “Age, Tenure and Job Satisfaction”, **Journal of Vocational Behavior**, Sayı 40, 1992.
- Birgün**, “Gazetecilerin Grevi, Sendika Desteği Kesince Yolda Kaldı”, 25.09.2009.
- Birgün**, “Sabah ATV Grevinde 137. Gün: Basın Emekçileri Direnişini Sürdürüyor”, 29.06.2009.
- Bizim Gazete**, “180. Günde 180 dakika Grev Nöbeti”, 30.03.2010.
- Bizim Gazete**, “Avrupalı Gazetecilerden TGS Grevine Destek, 23.04.2009.
- Bozkurt, Öznur; Bozkurt, İlhan. “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 1, 2008.
- Cumhuriyet** “Sabah ATV Grevi Yayılıyor”, , 02.07.2009.
- Cumhuriyet**, “Grev Sürüyor Efendiler”, 16.09.2010.
- Dervişoğlu, Fatih. “Milli Mücadele Döneminde Basın ve İrade-i Milleye Gazetesi”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 2, Sayı 6, Kış 2009.

- Dünya**, “Milyarderler Kulübünde 28 Türk Var”, 12.03.2010.
- Evrensel**, “ Mahkeme Grevi Durdurdu”,19.07.2009
- Evrensel**, “Grevdeki Emekçilere Polis Barikatı”, 29.06.2009
- Evrensel**, “Sabah-ATV’de Grev Pankartı Yeniden Asıldı”, 05.03.2010.
- Erdem, Ali Rıza “İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları”, **PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 3, 1997.
- Forbes**, “1. Mehmet Emin Karam Mehmet” Mart 2011.
- Forbes**, “Rekor Yılı”, Mart 2011.
- Gerşil, Gülşen G. ve Mehtap Aracı. “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, 2007.
- Günlük**, “ATV Sabah Grevi Tüm Çalışanları Kapsadı”, 29.05.2009.
- Işıklı, Alpaslan. “Demokratik Mücadelede Sendikacılık”, **Yeni Toplum Dergisi**, Sayı 3, Şubat 1976.
- Keser, Aşkın. “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 4, Sayı 7, 2005.
- Mahiroğulları, Adnan. “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı. 1, Cilt. 2, 2001.
- Özkaplan, Nurcan. “Türkiye’de Sendikaların Globalleşmeye Karşı Tepkileri”, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt 11, Sayı 38, 2000.
- Özsever, Atilla, “Sabah-Atv Grevinde Kamuoyu Desteği Şart”, **Evrensel**, 19.03.2009.
- Saari, Lise M.; Judge, Timothy A. “Employee Attitudes and Job Satisfaction, **Human Resources Management**, Cilt 43, Sayı 4, Kış 2004.
- Sengir, Turgut. “İngiltere ve ABD’de Sendikalizm ve Bunların Mukayesesi”, **AÜ Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1–2, 1950.
- Sevimli, Figen ve Ömer Faruk İşcan. “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1–2, 2005.
- Silah, Mehmet. “İş Tatmini”, **CÜ İİBF Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, 1996.
- Soysal, Abdullah. “İş Yaşamında Stres”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs 2009.

Tahmaz, Hakan. “Basın Sektörü İçin Kritik Grev”, **Birgün**, 25.05.2009.

**Takvim**, “Çalışana Hakkını Verin”, 31.08.2010.

**TGS Basın Gazetesi** , “Yıprandık”, Sayı 5, “04.03.2009.

Toker, Boran. “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, 2007.

Toprak, Zafer. “Şirket-i Hayriye Amele Cemiyeti ve 1925 Grevi”, **Toplumsal Tarihi**, Cilt 5, Sayı 30, Haziran 1996.

Yelboğa, Atilla. “Bireysel Demografik Değişimlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründeki İncelenmesi”, **Çağ Üniversitesi SBE Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 2007.

Yılmaz, Gözde; Keser, Aşkın ve Sayım Yorgun. “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Paradoks Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, Ocak-Şubat 2010.

Yorgun, Sayım. “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı. 6, Cilt. 3, 2003.

## *İnternet Kaynaklar*

Arslantaş, Selma. “The Unionization (Problems) Conceived by Journalist in the Post 1980 Turkish Media Science”, <http://theendofjournalism.wikidot.com/selmaarslantas>, (07.12.2011)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. “Sendikaların Üye Sayıları”, Ocak 2009, [http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2009\\_ocak\\_2821](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2009_ocak_2821), (10.10.2011)

Ergün, Ender. “ATV-Sabah’ta Son Grevci Olarak İşe İade Hikâyem ve Bazı Dersler”, <http://bianet.org/bianet/toplum/127441-atv-sabahta-son-grevci-olarak-ise-iade-hikayem-ve-bazi-dersler>, (26.11.2011)

Tella, Adeyinka. “Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State Nigeria”, *Library Philosophy and Practice*, 2007, <http://unllib.unl.edu/LPP/tella2.pdf>, (11.11.2011)

“TGS Basın Hakları İhlalleri İzleme Raporu, Ocak Nisan 2009”, <http://www.tekgida.org.tr/Bildiri-Ve-Haberler/Uluslararası-İliskiler>, (04.12.2011)

Yılmaz, Durmuş. “Küresel Kriz Etkileri ve Para Politikası Uygulamaları, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, [http://www.tcmb.gov.tr/yeni/duyuru/2009/Baskan\\_Bogazici.pdf](http://www.tcmb.gov.tr/yeni/duyuru/2009/Baskan_Bogazici.pdf), (14.12.2011)

## *Tezler*

Ergezer, Aslı Ulusoy. **Basın ve Sendikalar: Hava- İş Örneği**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.

Karaca, Nuray Gökçek. **Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları**, Anadolu Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2000.

Karahisar, Tuba. **Türkiye’de Basın Çalışanlarının Yasal ve Sosyal Hakları ile İstihdam Problemleri**, MÜ SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2006.

## ANKET FORMU

Sayın İlgili

Bu anket formu Marmara Üniversitesi Basın Ekonomisi ve İşletmeciliği Doktora Programına sunulmaz üzere hazırlanan çalışmada kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki sorularda size en yakın gelen seçeneği işaretleyiniz. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Aylin Löle

1. Cinsiyetiniz?

- Kadın  
 Erkek

2. Yaşınız?

- 18–30  
 30–40  
 40–50  
 50-+

3. Medeni durumunuz?

- Evli  
 Bekâr

4. Öğrenim durumunuz?

- Lise
- Lisans
- Yüksek Lisans

5. Kıdem durumunuz?

- 1–3 yıl
- 3–7 yıl
- 7–10 yıl
- 10 yıl üzeri

6. Çalışma şekliniz?

- Telif
- 212
- 4857

7. Ücret skalanız?

- 1500 TL altı
- 1500–2500 TL
- 2500–3000 TL
- 3000 TL ve üzeri

8. Emeklilik durumu?

- Emekli
- Emekli Değil

9. Basın Kartı sahipliği

- Evet, var
- Hayır, yok

10. Bugüne kadar Akşam'daki işinizden ayrılmayı düşündünüz mü?

- Evet, düşündüm
- Hayır, düşünmedim

11. Bugüne kadar Akşam'daki işinizden ayrılmayı düşündüyseniz bunun sebepleri nelerdir?

- Maddi sebepler
- Kurum imajı
- Daha iyi bir pozisyon ve şartlar
- Diğer

12. Daha iyi bir iş bulsanız gider misiniz?

- Evet
- Hayır
- Belki

13. Geçinmek için ek iş yapıyor musunuz?

- Evet
- Hayır

14. Daha iyi koşullarda iş bulur ancak mevcut basın kartınızdan vazgeçmeniz gerekirse bunu yapar mısınız?

- Evet
- Hayır

15. "Bu işin bana sağladığı statü nedeniyle buradan ayrılmam istemem" diyor musunuz?

- Evet
- Hayır

16. Bu sektör dışında başka sektörde alışmayı düşünür müsünüz?

Evet

Hayır

17. Gazeteci olmanız sebebiyle gelen gezi, ikram, hediye, vs sizin için önemli mi?

Evet

Hayır

18. Gazeteci olmak günlük yaşamda bazı problemleri daha kolay çözmenizi sağlıyor mu?

(ürün değişimi, belediye, hukuksal problemler vs)

Evet

Hayır

19. Kurumdaki maaş düzensizliği sizce bitecek mi?

Evet

Hayır

20. Düzensiz maaş ödemeleri sizi nasıl etkiledi?

Etkilenmedim

Gelecekle ilgili kaygım arttı

Psikolojik olarak etkilendim

Borç yüküm arttı

21. Bu kurumdaki maaş düzensizliğinin kısa ve orta vadede düzelmeyeceğini bildiğiniz halde iş değişikliğine gitmeyi düşünür müsünüz?

Evet

Hayır

22. Bu iş yerinde çalıştığınız için mutlu musunuz?

Evet

Hayır

23. “Mutsuz olduğum halde bu işyerinde çalışırım çünkü” cümlesini nasıl tamamlarsınız?

Tazminatım var

İşimi seviyorum

Geçinmek zorundayım

Başka iş yok

24. Bu kurumda çalışan olarak size değer verildiğini düşünüyor musunuz?

Evet

Hayır

25. Çalıştığınız grubun patronunu Forbes Zenginler Listesinde kişisel servetiyle ilk sırada yer aldığını biliyor musunuz?

Evet

Hayır

26. Çalıştığınız grubun sahibinin Forbes Zenginler Listesinde kişisel servetiyle ilk sırada yer aldığını bilmek sizi nasıl etkiledi?

Olumlu etkilendim

Olumsuz etkilendim

Etkilenmedim

27. Maaş düzensizliğinin sebebi sizce kim?

Sektörel durum

Gazetenin sahibi

Yönetim

28. Sendikaya üye misiniz?

Evet

Hayır

29. Sendikaya üye olmayı düşünmemenize sebepleriniz neler?

Sendikaya üye olursam bir daha iş bulamam

Sendikaya üye olursam mevcut işimi kaybetme korkum var

Sendikanın haklarımı koruyacağını düşünmüyorum

Hepsi

30. Bu işyerinde mi sendikaya üye oldunuz?

Evet

Hayır

31. Bu iş yerinde sendikaya üye olduysanız iş koşullarınızda herhangi bir olumlu değişiklik oldu mu?

Evet

Hayır

Anketimiz sona erdi, teşekkürler