

**T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI**

**SENDİKALAŞMANIN OKUL İKLİMİNE YANSIMALARINA
İLİŞKİN OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ**

ERCAN SOYSAL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA-2021

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Ercan SOYSAL tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 07 / 01 / 2022

Tez Adı: Sendikalaşmanın Okul İklimine Yansımalarına İlişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşleri

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)	İmza
Prof. Dr. Yaşar Kondakçı.....	
Doç. Dr. Deniz Örüü (Danışman)	
Prof. Dr. Sadegöl Akbaba Altun.....	

ONAY

Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Tarih: ... / ... /

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 24 / 12 / 2021

Öğrencinin Adı, Soyadı: Ercan SOYSAL
Öğrencinin Numarası: 21820138
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Programı: Eğitim Yönetimi Tezli ve Denetimi Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Doç. Dr. Deniz ÖRÜCÜ

Tez Başlığı: Sendikalaşmanın Okul İklimine Yansımalarına İlişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşleri

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 76 sayfalık kısmına ilişkin, 24/12/2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %13.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: 24/12/2021

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Doç. Dr. Deniz ÖRÜCÜ

ÖZET

SOYSAL, Ercan

Sendikalaşmanın Okul İklimine Yansımalarına İlişkin Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşleri

Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Tezli Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Aralık 2021

İnsanlar gerek öğrencilik dönemlerinde olsun gerekse çalışma hayatında olsun çeşitli örgütlerde yer alırlar. Okullar ve eğitim kurumları da bu örgütlerden biridir. Okullardaki eğitimin başarısı okulun sağlıklı bir yapıda olmasına veya olmamasına göre değişiklik gösterebilmektedir. Sağlıklı bir okul ortamı yaratmada sağlıklı bir okul ikliminin varlığı da olmazsa olmaz bir parametredir. Çünkü başarılı bir okul ikliminin olduğu okullarda eğitim ve öğretim faaliyetleri daha motive bir şekilde ilerler ve bilgi aktarımı da daha kolay olur. Eğitim örgütlerinin başarısında ve bu başarının sürdürülebilir olmasında örgüt iklimi vazgeçilemez bir unsurdur.

Sendikalar ve sendikal haklar da demokratik toplumların vazgeçilmez bir unsurudur. Sendikalarındaki çeşitlilik demokrasideki farklı görüşlere yer verilmesi kavramı ile doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Sendikalar, çalışan haklarının ve bu haklarla ilgili demokrasi kavramının yaşam bulduğu önemli toplumsal örgütlenmelerden biridir. Eğitim çalışanları da üyesi oldukları bu sendikalarla isteklerini veya eleştirilerini daha geniş kitlelere ulaştırabilmektedirler ve bu sendikalarının çalışmalarıyla eğitim adına daha güçlü kararlar alabilmektedirler. Okullarda eğitim sendikalarındaki çeşitlilik öğretmen hakları, öğrenci hakları, eğitimin önemi, eğitim adına alınan kararlar ve okul iklimi pek çok kavrama etki etmektedir.

Bu araştırmanın amacı, sendikalaşmanın okul iklimine olan yansımalarını yöneticiler ve öğretmenlerin görüşüne göre incelemektir. Nitel araştırma yöntemi ile yapılan bu çalışmada tekli durum deseni kullanılmıştır. Bu sebeple Ankara’da en büyük okullardan biri olan resmi bir lisede bu araştırma yapılmıştır. Veriler, Ankara’da bu lisede çalışan 6 yönetici ve 14 öğretmenden elde edilmiştir. Araştırmadaki çalışma grubu maksimum çeşitlilik yöntemi ile belirlenmiştir ve verilerin toplanmasında yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda, öğretmen ve yöneticilerin liselerde sendikalaşmanın okul iklimine yansımalarına ilişkin görüşlerinin etkili, etkisiz ve nötr olduğu ve algılarının da büyük oranda çok etkili olmadığı ortaya çıkmıştır. Etkili görüşler altında sendikaların eğitim çalışanlarının özlük haklarını savunmaları yüksek oranda desteklenen görüşler altında yer almıştır. Bunun yanında sendikalaşmanın okuldaki dayanışma ve iş birliğini artırdığı da sonuçlar arasındadır. Etkisiz olarak gelen sonuçlardaki bulguların çoğu sendikalaşmanın okullarda siyasi bir yapı yarattığı, buna bağlı olarak okulda kişisel ve politik görüş ayrılıkları yarattığını işaret etmiştir. Neticesinde de liselerde sendikalaşmanın okul iklimine ilişkin yansımalarının çeşitlilik gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Eğitim Sendikaları, Sendikalaşma, Örgüt İklimi, Okul İklimi

ABSTRACT

SOYSAL, Ercan

School Administrators and Teachers' Views on the Reflections of Unionization on School Climate

**Baskent University Institute of Educational Sciences
Master with Thesis, Educational Administration and Supervision**

December, 2021

People take part in various organizations whether they are in their student years or in their working life. Schools and educational institutions are one of these organizations. The success of education in schools may vary depending on whether the school is in a healthy structure or not. The existence of a healthy school climate is an indispensable parameter in creating a healthy school environment because in schools where there is a successful school climate, education and training activities proceed in a more motivated way and knowledge transfer is easier. Organizational climate is an indispensable element in the success of educational organizations and their sustainability.

Unions and union rights are also an indispensable element of democratic societies. Diversity in unions is directly related to the concept of giving place to different views in democracy. Unions are one of the important social organizations where employee rights and the concept of democracy related to these rights come to life. Education workers are also able to convey their requests or criticisms to wider masses with these unions of which they are members, and they can take stronger decisions about education with the work of these unions. The diversity in education unions in schools affects many concepts such as teacher rights, student rights, the importance of education, the decisions taken about education and the school climate.

The aim of this research is to examine the reflections of unionization on the school climate according to the opinions of administrators and teachers. In this study, which was conducted with the qualitative research method, a single case design was used. For this reason, this research was conducted in an official high school, which is one of the largest schools in Ankara. The data were obtained from 6 administrators and 14 teachers working in this

official high school in Ankara. The study group in the research was determined by the maximum diversity method and a semi-structured interview form was used to collect the data.

As a result of the research, it has been revealed that the views of teachers and administrators on the reflections of unionization in high schools on the school climate are effective, ineffective and neutral, and their perceptions are largely not very effective. Under the effective views, the defense of the personal rights of the education workers by the unions took place under the highly supported views. In addition, it is among the results that unionization increases solidarity and cooperation at school. Most of the findings in the ineffective results indicated that unionization creates a political structure in schools, and accordingly creates personal and political disagreements at school. As a result, it has been revealed that the reflections of unionization in high schools on the school climate vary.

Keywords: Education Unions, Unionization, Organizational Climate, School Climate

ÖNSÖZ

Okullarımızda gerçekleşen eğitimin kalitesini ve verimini artıran gerekli şartların sağlanması eğitimi daha da etkili hale getirecektir. Bu şartlardan biri olan okul ikliminin iyi bir seviyede tutulmaya çalışılması hem okullardaki eğitimi hem de eğitimdeki paydaşları olumlu yönde etkileyecektir. Bu anlamda, bu tez çalışmasında Türkiye’de liselerde sendikalaşmanın okul iklimine nasıl etki ettiği Ankara’daki bir resmi lisede görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde ve tez konusunun belirlenmesinde değerli görüşlerini ve vaktini benim için harcayan, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, özellikle geri bildirim konusunda son derece titiz davranıp en kısa sürede ve en detaylı şekilde dönüş sağlayan, benimle iletişimde olan, süreç hakkında sürekli bildirim isteyen ve öğrencisi olmaktan son derece onur ve mutluluk duyduğum çok değerli Tez danışmanım saygıdeğer Doç. Dr. Deniz ÖRÜCÜ’ye sonsuz teşekkürü ve minnetimi özellikle belirtmek isterim.

Tez yazımı öncesi yüksek lisans ders dönemlerinde değerli bilgi ve tecrübelerini bize aktaran ve tez aşamasında onlardan aldığım bu bilgilerin çalışmama büyük katkıları olan Başkent Üniversitesi akademisyenlerinden başta Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR ve Sadegül AKBABA ALTUN olmak üzere tüm değerli akademisyen hocalarıma da çok teşekkür ederim. Tez araştırmasında çalışma yaptığım lisede görev yapan yöneticilere ve öğretmenlere de değerli görüş ve yorumlarından ötürü ve ayrıca bu çalışmaya katılmayı kabul ettikleri için çok teşekkür ederim.

Beni önemli bir özveri ve titizlikle yetiştiren, önemseyen ve hiçbir zaman desteğini esirgemeyen Anneme ve Babama, bu çalışmamdaki ve hayatımdaki en büyük destekçim olan sevgili eşim Aylin’e ve minik kızım Nisan’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
BÖLÜM I	
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	2
1.2. Amaç	3
1.3. Alt Problemler	4
1.4. Araştırmanın Önemi	4
1.5. Sayıtlılar	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	5
BÖLÜM II	
LİTERATÜR TARAMASI	
2.1. Kavramsal Çerçeve	7
2.1.1. Dünya’da ve Türkiye’de eğitim sendikalarının gelişimi	7
2.1.2. Eğitim sendikalarının amaçları	10
2.1.3. Eğitim sendikalarının özellikleri ve örgütsel yapısı	12
2.1.4. Eğitim sendikalarının işlevleri	13
2.2. Kuramsal Çerçeve	17
2.2.1. Örgüt iklimi	17
2.2.2. Örgüt iklimi türleri	18
2.2.2.1. Açık ve kapalı iklimler	18
2.2.2.2. Sağlıklı ve hasta okullar	19

2.2.3. Okul çevreleri okul iklimi ilişkisi.....	20
2.2.4. Örgüt ikliminin boyutları.....	22
2.2.5. Okul (Örgüt) iklimi işlevleri.....	24
2.2.6. Okul çalışanlarının işbirliği.....	25
2.3. İlgili Araştırmalar	26
2.3.1. Yurt içinde yapılmış araştırmalar.....	26
2.3.2. Yurt dışında yapılmış araştırmalar.....	30
BÖLÜM III.....	
YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Yöntemi ve Deseni.....	33
3.2. Araştırmanın Katılımcıları.....	35
3.3. Veri Toplama Aracı.....	38
3.4. Veri Toplama Süreci.....	39
3.5. Verilerin Analizi.....	40
3.6. Araştırmada Geçerlilik ve Güvenirlik.....	41
BÖLÜM IV.....	
BULGULAR.....	43
4.1. Yöneticilere Göre Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları.....	43
4.2. Öğretmenlere Göre Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları.....	45
4.3. Yöneticilere Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri.....	50
4.4. Öğretmenlere Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri.....	52
4.5. Yöneticilere Göre Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi.....	55
4.6. Öğretmenlere Göre Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi.....	57
4.7. Yöneticilere Göre Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi.....	60
4.8. Öğretmenlere Göre Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi.....	62
BÖLÜM V	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
5.1.Sonuç.....	68
5.1.1. Sendikalaşmanın okuldaki yansımaları ile ilgili sonuçlar.....	69

5.1.2. Sendikaya üye olma nedenleri ile ilgili sonuçlar.....	71
5.1.3. Sendikaların okul çalışanlarına etkisi ile ilgili sonuçlar.....	72
5.1.4. Sendikalaşmanın okul iklimine etkisi ile ilgili sonuçlar.....	73
5.2.Öneriler.....	74
5.2.1. Uygulamacılara öneriler.....	74
5.2.2. Politika yapıcılara öneriler.....	75
5.2.3. Araştırmacılara öneriler.....	76
KAYNAKÇA.....	77
EKLER	89
Ek.1. Gönüllü Katılım Kabul Formu	89
Ek.2. Yönetici Görüşme Formu ve Soruları.....	90
Ek.3.Öğretmen Görüşme Formu ve Soruları.....	93
Ek.4. MEB İzin Formu.....	96
Ek.5. İntihal Raporu	97

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1.1. Ülkelere Göre Sendikalaşma Oranları	9
Tablo 1.2. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikaları ve Üye Sayıları.....	16
Tablo 2.1. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özellikleri.....	36
Tablo 2.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.....	37
Tablo 3.1. Yöneticilere Göre Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları.....	43
Tablo 3.2. Öğretmenlere Göre Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları.....	46
Tablo 3.3. Yöneticilere Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri.....	50
Tablo 3.4. Öğretmenlere Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri.....	53
Tablo 3.5. Yöneticilere Göre Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi.....	55
Tablo 3.6. Öğretmenlere Göre Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi.....	57
Tablo 3.7. Yöneticilere Göre Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi.....	60
Tablo 3.8. Öğretmenlere Göre Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi.....	62

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1.1. Örgüt İkliminin Boyutları.....	22



SİMGELER VE KISALTMALAR

A.	Sendika 1
B.	Sendika 2
C.	Sendika 3
D.	Sendika 4
Y.	Okul Yöneticisi
Ö.	Öğretmen
TDK	Türk Dil Kurumu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı

BÖLÜM I

GİRİŞ

Öğretmen sendikalarının yapısı ve rolü ile ilgili tartışmalar devam etmektedir. Öğretmen sendikalarının geleceği hiçbir şekilde güvence altına alınmamıştır. Sosyal ve ekonomik değişimler özellikle neoliberalizm yükselişinin bir parçası olarak gerçekleştirilen endüstriyel ve eğitimsel değişimler önemli zorluklar doğurmaktadır. Bu zorluklar karşısında hayatta kalmak ve gelişmek, ustaca çözümler ve organizasyonel değişim gerektirecektir. En azından bazı sendikaların artık stratejilerden oluşan bir "örtü" benimseme, kendi iç örgütlenmelerini inceleme, ittifaklar kurma ve eğitimin geleceğine ilişkin alternatif kavramlar geliştirme konusunda çok daha esnek olmaya hazır olduğuna dair kanıtlar var (McCollow, 2017). Pek çok öğretmen, meslekleri ve sendikaları hakkında geleneksel görüşlere bağlı kalmaktadır. Sendikalar, bürokratik yapılara eğilimlidir ve kendi içlerinde köklü yenilenmelere karşı kapalı bir düşünce yapısına sahiptir.

Türkiye’de öğretmenlerin sendikalaşması Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra Cumhuriyet’in kurulduğu yıllara dayanmaktadır. Cumhuriyet’in kuruluşunun ardından 1924 yılında öğretmenlik bir meslek olarak kabul edilmiş ve bu tarihten sonra da öğretmenlerin örgütlenmeye başlamaları çok gecikmemiştir (Akyüz, 2008). İlk olarak “Muallimler Cemiyeti” adı altında toplanan öğretmenler ilk örgütlü yapıya da burada geçmiştir. Bu tarihten sonra da öğretmenlerin ilk sendikal faaliyetleri 1960’lı yıllardan sonra başlamıştır ve günümüze kadar da artarak devam etmiştir. O dönemde üye sayısı 5.000’in üzerinde olan 10 sendika vardır ve bunlardan da ikisi eğitim sendikasıdır. Günümüze geldiğimizde ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Temmuz 2021 tarihli 31529 Sayılı “Resmi Gazete” de yayınlanan verilerine göre ülkemizde 47 adet eğitim sendikası vardır. Öğretmenlerden 781.534’ü sendikalı durumdadır ve bunlar da bu grubun yaklaşık %63’lük bir kısmını oluşturmaktadır (Resmi Gazete:31529, 2021).

Sendikaların okullardaki işlevleri ve eğitime olan katkıları günümüzde halen bir karmaşa içerisinde. Karaman ve Erdoğan'ın (2016) araştırmasına göre sendikaların eğitim alanındaki öncelikli amaçlarının, eğitimde temel hakların sağlanması, eğitimin niteliğinin artırılması ve çalışanların haklarının korunmasıdır. Yine aynı çalışmada sendika üyelerine göre eğitim sendikalarının en önemli sorunu, sendikaların siyasi parti veya görüşlerle ilişkili olması, sendikalara karşı olumsuz algı ve önyargılar ile sendikaların grev hakkının bulunmaması gibi başlıklar olmuştur (Karaman ve Erdoğan, 2006). Bu hususta sendikaların içinde bulunduğu yönetim anlayışlarının da çok büyük etkisi vardır. Sendikaların ülkemizdeki yönetim şekline baktığımızda da yöneticilerinin değişen teknoloji ve yöntemlere uzak kaldıkları veya eğitimdeki yeniliklere ayak uyduramadıkları açıktır (İrgin Işık, 2018). Durum böyle olunca eğitim sendikalarının okullardaki ortama ve iklime ilişkin yansımalarının ne yönde olduğunun anlaşılması önem taşımaktadır. Keza, okul iklimi, öğretmen ve öğrencilerin motivasyonu ve okulun etkili işleyişi bakımından başat değişkenlerden birisidir (Yılmaz ve Günay, 2016).

1.1.Problem Durumu

Gelişmiş ülkelerin özellikle sanayi ve teknoloji alanında kalkınmış olmalarının en önemli nedenlerinden birinin eğitime verdikleri önem olduğu görülmektedir. Ülkelerdeki eğitim kalitesinin gelişmişlikle doğrudan ilintili olduğu açıktır. Ülkemizde bu anlamda henüz oturmuş etkili bir eğitim sistemi olduğu savunulamaz. Günümüz bilgi toplumundaki eğitim yaklaşımı, okullarda öğrencilerde gözlenen ilgi ve yetenek farklılıklarına dönüt verebilen ve kendi içinde çeşitliliğe sahip esnek eğitim uygulamaları gerektirmektedir (Balay, 2004). Dünyada da bu duruma örnek gösterilebilecek çalışmalar bulunmaktadır. ABD'de Chicago Liderlik Akademisi'nin geliştirdiği eğitim ile ilgili 7 standart başlığın ikisinde, öğrenci merkezli öğrenme iklimi oluşturma ve sorumluluğa dayalı bir iklim oluşturmaya yönelik insan kaynağının yönetimi gibi başlıklar yer almaktadır (CLASS, 1999). Başarılı eğitim sistemi yaratmanın yollarından birinin etkili bir okul iklimi yaratma ile daha kolay olabileceği açıktır (Helvacı & Aydoğan, 2011). Okul ikliminin pozitif olması hem çalışanlar hem de öğrenciler için motive edici bir durumdur. Okul ikliminde sadece öğretmen ve idarecilerin değil öğrencilerin ve velilerin de katkısı önemlidir (Çalık ve Kurt, 2010).

Türkiye’de de öğretmenlerin sendikalar ile ilgili sorunlu olarak düşüdüğü boyutlar bulunmaktadır ve bu açılardan sendikalardan da beklentileri bulunmaktadır (Erdoğan ve Karaman, 2016). Kurumlardaki her türlü gruplaşma veya kutuplaşma beraberinde örgüt kültürünü ve iklimini zayıflatmakta ve çıktının verimliliğini azaltmaktadır. Örgüt kültürü ile örgüt iklimi birçok açıdan örtüşmektedir ve iç içe kavramlardır (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Dolayısıyla buradaki önemli ayrıntı, daha etkili okul iklimine sahip okullar yaratmak ve böylelikle okuldaki eğitimi daha başarılı hale getirmek olmalıdır. Bunları da etkileyen faktörlerin başında okullardaki sendikalaşma faaliyetleri gelmektedir (Tok, 1996). Ülkemizdeki eğitim çalışmalarında sendikaların iklime olan yansımaları ile ilgili bir açık bulunmaktadır. Bu araştırma da bu açığı kapatmak adına bir çalışmaya yönelmiştir. Buradan hareketle, son yıllarda Türkiye’deki eğitim sendikalarının varlık nedenlerini, okulların içindeki işleyişe ve grup dinamiklerine olan yansımalarını anlamak önemlidir.

Alanda daha önce yapılan bazı çalışmalara baktığımızda Akçan, Polat ve Ölçüm (2017) sendikalaşmanın okullardaki olumlu ve olumsuz yönlerini incelemiştir. Tok (1996) okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki örgütlenme hakkındaki görüşlerini incelemiştir. Söylemez (2019) eğitim çalışanlarının sendikalara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ile ilgili bir çalışma yapmıştır. Gül (2007) eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri konulu bir çalışma yürütmüştür. Sendikalaşma ile ilgili eğitim alanında yapılmış bu çalışmalar ve buna benzer araştırmalara baktığımızda okul iklimi bağlamında sendikalaşmanın yansımalarının neler olduğu ile ilgili bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Okullarda eğitimin hedeflerine ulaşmasında okul ikliminin önemi büyüktür (Samdal ve diğerleri, 1998). Bu sebeple eğitimdeki sendikaların ve sendikalaşmanın okul iklimi bağlamında incelenmesi, alana yeni bir bakış açısı kazandırması bakımından önemlidir.

1.2.Amaç

Bu çalışmanın amacı Ankara’da resmi bir lisede sendikalaşmanın okul iklimine olan yansımalarının okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine göre ortaya koymaktır. Araştırmanın amacı çerçevesinde, “Ankara’da resmi bir lisede sendikalaşma faaliyetleri okul iklimine nasıl etki etmektedir?” sorusuna cevap aranacaktır. Bu sorunun yanıtını daha

derinlemesine araştırmak amacıyla ilgili literatür taramasının sonucunda şu alt sorular ortaya çıkmıştır.

1.3.Alt Problemler

Araştırmanın amacına ulaşması için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Ankara’da bir resmi lisede görevli yöneticilere ve öğretmenlere göre sendikalaşma ne ifade etmektedir?
2. Söz konusu okulda sendika üyeliğinin ne gibi çıktıları olabilir?
3. Bu okulun yöneticileri ve öğretmenleri sendikalaşma ile ilgili ne tür faaliyetlerde bulunmaktadır?
4. Öğretmenler ve yöneticiler sendikalaşmanın söz konusu okulda örgüt iklimine yansımalarını nasıl değerlendirmektedir?

1.4.Araştırmanın Önemi

Sendikalaşma demokratik toplumlarda vazgeçilmez bir güç kullanma aracıdır. Eğitim sendikalarında da aynı durum söz konusudur ve sendikaların okullardaki işleyişe nasıl ve ne yönde etki ettiğinin anlaşılması da büyük önem arz etmektedir. Okullardaki sendikalaşma kavramı kimi çalışanlar tarafından bir zenginlik olarak görülse de kimi çalışanlar tarafından da ortamı bozucu bir durum olarak ifade edilmektedir (Bektaş & Nalcı, 2009). Bu nedenle sendikalaşmanın eğitimdeki yapısının ve işlevlerinin eğitim çalışanlarının görüşlerine göre değerlendirilmesi önemlidir.

Okullarda örgüt iklimini ve eğitimi olumsuz yönde etkileyen çeşitli konular vardır. Bu konuları okulun bulunduğu çevre, öğretmenlerin moral-motivasyon durumu, işe bağlılıkları, yöneticilerin öğretmenlere karşı tutumları, çalışanlar arası koordinasyon şeklinde sıralayabiliriz (Göcen ve Kaya, 2014). Bunlar genel iklimi bozarak eğitimin çıktısını ve okuldaki dinamik yapıyı olumsuz etkilemektedir Bu etkenlerden bir tanesi de okullardaki öğretmenler ve yöneticiler arası sendikalaşma durumudur (Tok,1996). Daha önce okul iklimine ilişkin çeşitli çalışmalar bulunmaktadır fakat doğrudan Türkiye’de eğitim sendikalaşmasının okul iklimi üzerindeki yansımaları üzerine yoğunlaşan bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Okul ikliminin etkili ve başarılı bir eğitim süreci açısından önemi (Öztürk, 2008) düşünüldüğünde, farklılıklar gösteren eğitim sendikalarının okul iklimi üzerindeki etkilerini olguyu ilk elden deneyimleyen kişilerin deneyimleri yoluyla anlamak önem taşımaktadır. Bu nedenle sendikalaşmanın örgüt iklimini ne yönde ve nasıl etkilediği ile ilgili bir çalışmanın yapılması önem arz etmektedir.

Bu araştırmada da liselerde sendikalaşmanın okul iklimine nasıl etki ettiği araştırılacaktır. Özellikle hem sendika üyesi olan hem de olmayan öğretmenler ve yöneticiler ile görüşülecektir. Bu şekilde daha kapsamlı ve genel bir kanıya varılması planlanmaktadır.

1.5.Sayıtlar

Araştırmada yapılacak olan görüşmelerde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşme sorularını samimi ve doğru cevaplandıracakları varsayılmaktadır. Bu araştırmada Ankara ilindeki resmi bir lisede görev yapan yöneticiler ve öğretmenler konu ile ilgili değerlendirme yapmak için yeterli olduğu varsayılmaktadır. Söz konusu lise, Ankara genelinde liseler düzeyindeki en büyük okullardan biridir ve bünyesinde toplam 7 idareci, 133 öğretmen ve yaklaşık 1500 öğrenci bulundurmaktadır.

1.6.Sınırlılıklar

Araştırma, Ankara ilinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı büyük bir lisede görevli yöneticiler ve öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırma sonucundaki genellemelerin bir ildeki bir Okul örneğinden yola çıkılarak yapılacak olması bu çalışmanın en önemli sınırlılığı olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca bu durumun sadece bir okulda çalışılıyor olması da sonuçların genellenebilirliği açısından sınırlılık olarak ifade edilebilir.

1.7.Tanımlar

Sendika: Sendika kelimesi Fransızca kökenli “syndical” kelimesinden gelmekte ve Türk Dil Kurumu'nda "İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular

bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik" şeklinde tanımlanmaktadır.

Eğitim Sendikaları: Kamu ve özel sektördeki öğretmen ve diğer çalışanların; iş ve yaşam şartlarını iyileştirmek, geliştirmek ve aralarında dayanışma sağlamak amacıyla kurulmuş sivil toplum örgütleridir şeklinde tanımlanmıştır. (Akçan, Polat, Ölçüm, 2017).

Örgüt İklimi: Örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayıran ve işgörenlerin davranışlarına etki eden değerlerin toplamıdır (Hoy ve diğerleri, 1991). Örgüt iklimi, organizasyon üyelerinin iş ortamına ilişkin algıları olarak da tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005). Başka bir tanımda örgüt iklimi; örgütlerin, bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki insan davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilmektedir (Yüceler, 2009).

Okul İklimi: Okul iklimi, okuldaki öğretmen, öğrenci, okul yöneticileri ve veliler dahil olmak üzere herkesin etkilediği ve etkilendiği örgütsel bir özelliktir (Çalık ve Kurt, 2010). Okul iklimi, okul çalışanları tarafından algılanan, onların davranışlarını etkileyen ve okuldaki davranışlara ilişkin kolektif bir algıya dayanan okul ortamının görece olarak tutarlı özelliğidir (Hoy ve Miskel, 1987).

Yönetici (Müdür/Müdür Yardımcısı): Ortak amaçları gerçekleştirebilmek için işlerin, çalışanlar tarafından en etkin biçimde yapılmasını sağlayan, takip eden ve kontrol eden kişidir. Okul öncesi kurumlarının yönetim sorumluluğunu taşıyan ve başında olduğu kurumu amaçları doğrultusunda sevk ve idare eden kimsedir.

Öğretmen: Resmi eğitim, öğretim ve ilgili yönetim görevlerini üzerine özel bir ihtisas alan ve mesleğini icra eden kişilerdir (MEB, 2014).

BÖLÜM II

LİTERATÜR TARAMASI

2.1.Kavramsal Çerçeve

2.1.1. Dünya’da ve Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Gelişimi

Sendika kelimesi Fransızca kökenli “syndical” kelimesinden gelmekte ve Türk Dil Kurumu'nda "İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik" şeklinde tanımlanmaktadır. Sendikalar, ülke yasaları çerçevesinde üyelerini, yönetime karşı temsil etme, eğitime, mesleki ve kişisel gelişimini sağlama, sosyal ekonomik ve özlük haklarını koruma, hukuksal yardımda bulunma, üyeleri arasında yardımlaşmayı sağlama gibi çalışmalarda bulunan kuruluşlardır (Kayıkçı, 2013). Sendikalaşma kavramı, bir ülkedeki yasal olarak sendikalaşabilir bağımlı çalışanların sendikalarda örgütlenme eğilimini ve oranını gösterir (Mahiroğulları, 2001). Bir başka araştırmada ise eğitim sendikaları kamu ve özel sektördeki öğretmen ve diğer çalışanların; iş ve yaşam şartlarını iyileştirmek, geliştirmek ve aralarında dayanışma sağlamak amacıyla kurulmuş sivil toplum örgütleridir şeklinde tanımlanmıştır. (Akçan, Polat ve Ölçüm, 2017).

Dünyadaki ilk sendikal örgütlenme hareketleri Sanayi Devrimi’nden sonra başlamıştır. 19. Yüzyıldan itibaren sendikalar, işçilerin hak ve hukuklarının koruma altına alınması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için işçilerin bir araya gelerek oluşturmaya çalıştıkları örgüt ve kuruluşlardır. Bu işçi birlikleri çoğu zaman sermaye sahipleri ve devletin kurumları tarafından kapatılmaya çalışılmış bazen de kapatılmışlardır. Sanayileşmiş Batı toplumlarında da sendikacılığının temelde yapısal, siyasi, ekonomik ve sosyal nitelikte birtakım problemlerle sürekli karşı karşıya olduklarını ifade etmek doğru olur (Öztürk, 2007). 1930'lardan önce sendikalara karşı hakim olan inanç egemen otoriteye dayanıyordu (Moe, 2011). Egemen otorite, tüm devletin yetkili düzeylerindeki kamu çalışanlarına toplu pazarlık haklarını reddetmenin mantığıydı. Yetkililer, görevlerinin halkı gerçek egemenler

olarak sadakatle temsil etmek zorunda olduğunu ve toplu pazarlık anlaşmalarına bağlı olmaları halinde bunu yapamayacaklarını iddia ettiler.

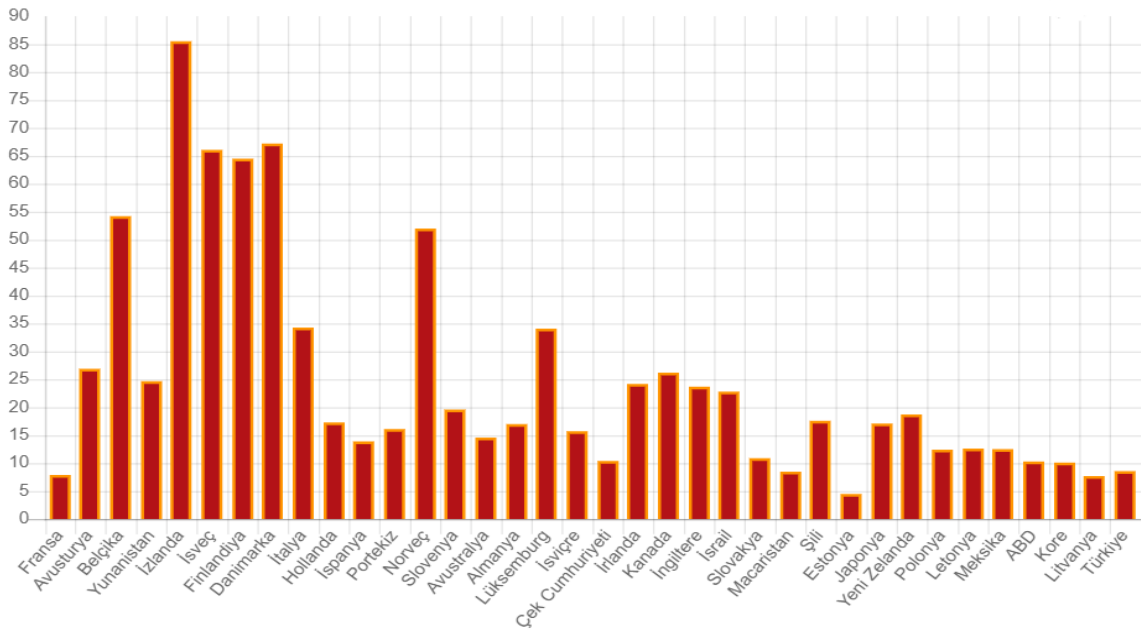
Seçimler, rekabet ve politiklar küresel gündemde ve eēitim sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında temel ilkeler haline geldi. Son 50 yılda, ēretmen sendikaları üzerine yapılan araştırmalar hem nicelik hem de çeşitlilik açısından büyümüştür. Toplu sözleşmelerin sendikacılıkta yapılmasının ardından, araştırmacıların ēretmen sendikalarına yaklaşımlarının büyük ölçüde deēiřtiēini göstermiştir (Bascia, 2015). Sendikacılık, ekonomik ve toplumsal yapılar ve üretim teknolojilerindeki deēiřimlerle devamlı bir etkileşim halindedir. Özellikle son yıllarda yaşanan deēiřimler çalışma hayatının önemli sosyal taraflarından biri olan çalışan sendikalarının örgütlenme gücünü ve üyelerini temsil edebilmedeki yeterliliēini zorlaştırmıştır (Taş, 2012). ABD'deki mevcut sendikal yapıya baktıēımızda siyasetten uzaklaşma eēiliminde oldukları ve artık faaliyetlerini işyerlerine göre şekillendirdikleri görülmektedir (Millen,2011).

İşçi sınıfının işverenlere karşı srdrdēēi ekonomik ve siyasi mücadeleler sonucunda 1871 yılında İngiltere'de ilk olarak sendikalar yasal bir statü kazanmıştır. İşçilerin bir araya gelerek oluşturdukları bu ilk sendikalar, 18. yüzyılın ikinci yarısında Avrupa'da ve Amerika Birleşik Devletleri'nde giderek yayılmaya başlamıştır. Türkiye gibi sanayileşmeye geç başlayan ülkelerde sendikal hareketler 19 yüzyılın ikinci yarısında görülmeye başlanmıştır (Asan, 2014). İlk önemli sendikalar 19.yüzyılda İngiltere, Almanya, Fransa, Japonya ve Amerika'da ortaya çıkmıştır. Sendikaların ilk kuruluşlarındaki amaçları işçi sınıfının haklarını korumak, hukuki açıdan onları savunmak ve ekonomik açıdan destek olmaktı ama zaman ilerledikçe farklı kesimlerin de katılımıyla daha geniş kapsamlı örgütler haline gelmişlerdir (Gnel, 2001). Daha sonra Belçika, İtalya, Hollanda, Avusturya gibi ülkelerde de sendikal faaliyetler başlamıştır.

Sendikaların yapısı ve işleyişi genel kurullar tarafından düzenlenen tüzüklere göre belirlenir. Sendikalardaki alışmalar genel merkez, şube ve işyeri temsilciliēi şeklinde yürütülür. İřērenlerin hukuki ve özlük haklarını savunmak ve onların sorunlarını çözmek sendikaların ortak amaçlarındandır. Sendikalar, alışma hayatında, işverenleri temsilen; çalışanların yazılı başvurularına istinaden iş sözleşmesinden ve çalışma ilişkisinden doēan hakları ile sosyal güvenlik haklarında üyelerini temsilen dava açmak ve bu nedenle açılmış davada davayı takip yetkisine sahiptirler (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012).

Yine aynı kanunda sendikaların siyasi partilerden herhangi bir destek alması veya onların amblem veya yazılarını kullanmasının da yasak olduğu açıkça belirtilmiştir. Buna rağmen günümüzde eğitim sendikaları siyasi bir yapıya bürünmüştür (Tok,1996) ve birçok öğretmen, sendikaların siyasal propaganda yapması ve öğretmenler arası gruplaşmaya sebebiyet vermesi sebebiyle sendikalara üye olmamaktadır (Akçan, Polat ve Ölçüm, 2017).

Tablo 1.1. Ülkelere Göre Sendikalaşma Oranları



Kaynak: DİSKAR-Sendikalaşma Araştırmasından alınmıştır. <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf> Erişim Tarihi:05.03.2021

Ekonomik İşbirliği ve Kalkına Örgütü'nün (OECD) sunduğu sendikalaşma oranları, Türkiye ile diğer ülkelerdeki durumun karşılaştırılabilmesi için önemli. Türkiye, OECD üyesi ülkeler içinde en düşük sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamına sahip ülkelerden biri. OECD verilerine göre Türkiye’de 2017 yılı için sendikalaşma oranı yüzde 8,6. 2016 yılı toplu iş sözleşmesi kapsamı ise yüzde 7. Türkiye bu oranlarla OECD ülkeleri arasında son sıralarda yer almaktadır. İzlanda’da yüzde 85,5 ile sendikalaşma oranında ilk sırada yer alırken; onu yüzde 67,2 ile Danimarka; yüzde 66 ile İsveç takip etmektedir. Bu rakam Türkiye’de ise yüzde 8,6. Ancak sendikalaşma oranları tek başına sendikal

korumadan yararlananların oranını ortaya koymaktan uzak ve bu noktada sendikalaşma hakkının ayrılmaz parçası olan toplu sözleşme hakkı da işçilerin hak ve çıkarlarını koruma açısından önemli yer tutmaktadır (DİSKAR, 2019).

2.1.2. Eğitim Sendikalarının Amaçları

Eğitim sendikaları da diğer kamu ve özel sendikalar gibi üyelerinin haklarını yasal sınırlar içerisinde savunmaya çalışan ve uzun bir geçmişi olan örgütlerdir. Devletin verdiği yasal sınırlar içerisinde sendikalar kolaylıkla kurabilmekte ve çalışanlar da bu hizmetten gönüllü katılımları dahilinde faydalanabilmektedirler. Yine bu doğrultuda kamudaki sendikalaşma oralarına baktığımızda en kapsamlı sendikal örgütlenme eğitim alanındadır (T.C. Resmi Gazete:31529, 2 Temmuz 2021).

Eğitim sendikalarının yapısına ve işleyişlerine bakıldığında çeşitli amaçları bulunmaktadır. Bunlardan bazılarını eğitimin temel haklarının savunulması, eğitimdeki niteliğinin artırılması ve eğitim çalışanlarının haklarının korunması (Karaman ve Erdoğan, 2016) şeklinde belirtilebilir. Bunlarla birlikte öğretmenlerin ekonomik ve sosyal haklarının korunması da yine eğitim sendikalarının amaçları arasına yerleştirilebilir (Eraslan, 2012). Üyelerinin statülerini ve çalışma şartlarını geliştirmek, mesleki açıdan gelişmelerini sağlamak, eğitim hizmetinin daha iyi olmasını sağlamak, devletin eğitim alanındaki yetkilileri ile işbirliği kurmak, üyeler arasında dayanışma ve yardımlaşmayı sağlamak da yine eğitim sendikalarının amaçları arasına yerleştirilebilir (Aldemir, 2010).

Her sendika kendi üyelerinin haklarının savunulması konusunda çaba sarf eder (Dilbaz ve Erkıılıç, 2021). Başka sendika üyeleri ile ilgili bir hakkın savunulması konusunda istekli olmayabilirler. Diğer sendika türlerinde olduğu gibi ülkemizde eğitim sendikalarının da üye sayılarını sürekli artırmak istemeleri bu sendikaların hedefleri arasındadır (Karaman ve Erdoğan, 2006). Bunun için zaman zaman okulları ziyaret ederek özellikle sendika üyeliği olmayan eğitim çalışanları ile iletişime geçerler ve onları kendi bünyelerine almak isterler. Başka sendikadan olan öğretmenlere de o okuldaki kendi üyesi öğretmenler aracılığı ile kendi sendikalarına geçiş ile ilgili teklifte bulunurlar.

Eğitim sendikalarının amaçları yine bazı sendikalara göre farklılık da gösterebilmektedir. Bazı sendikalar, savaşa karşı durmak, laik bir toplum, insanca bir yaşam

ve sömürücü sisteme karşı olmak gibi amaçları öncelikli hedef yaparken bazı eğitim sendikaları ise milli ve manevi değerleri saygı ve bu değerleri yaşatılması gibi amaçları öncelikli hedef yapmaktadır (Dilbaz ve Erkıılıç, 2021). Buradan açık bir şekilde ifade edilebilir ki tüm eğitim sendikaları genel amaçları doğrultusunda birbirlerine yakınlık gösterse de yukarıda da belirtilen bazı hedefler konusunda birbirlerinden ayrılabilirlerdir.

Ülkemizdeki eğitim sendikalarının işleyişine baktığımızda her birinin kendi iç tüzüklerini oluşturduğu, kendi amaç ve hedeflerini belirlediği ve kendi politikaları çerçevesinde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Genel bir çerçeveden baktığımızda ise bütün eğitim sendikalarının amaçlarının ülkemizdeki eğitimi daha iyi seviyelere getirmek, öğretmen haklarını korumak ve ülkenin üretim sistemine katkıda bulunmak gibi başlıklar etrafında yoğunlaştığı görülmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri'ndeki öğretmen sendikaları en büyük birlikler konumundadır. Buradaki National Teachers Union adlı sendika üç milyondan fazla üyeye sahiptir. Öğretmen sendikalarının eğitim adına büyük hedefleri vardır. Bunların başında halk eğitimi konusu gelmektedir. Halk eğitimi ile ilgili ortaya konan düşünce, çok fazla para ve zaman harcanması gerekliliğidir. Bir diğer konu ise özel okul yapılanmaları ile birlikte öğretmenlerin daha az kazanç sağlamasıdır. Bunun için de öğretmen sendikaları mücadele etmektedir ve öğretmen maaşlarının daha iyi seviyelerde olmasını beklemektedirler. Yüksek nitelikli öğretmen yetiştirmek, insan gücü yetiştirmek, iyi bir halk eğitimi ve öğretmen hakları Amerika Birleşik Devletleri'nde öğretmen sendikalarının öncelikli amaçlarından (Blum, 2007).

İngiltere, öğretmen sendikacılığında tarihdeki ilk ülkeler arasındadır. Sanayi devrimi ile birlikte 20. Yüzyıl başlarında ülkede eğitim sendikaları doğmaya başlamıştır. İngiltere'deki eğitim sendikaları ve onların politikaları incelendiğinde eğitime yeterli kaynak ve para sağlanması, öğrencilere destek verilmesi, alanında uzman yöneticilerin okulları yönetmesi, eğitimin her kademesinde öğretmen ve çalışanlara bilgi ve hukuki destek sağlanması ve öğretmenlerin daha fazla gelir elde etmesi başlıkları öne çıkmaktadır (Carter, Stevenson ve Passy, 2010).

Almanya'daki öğretmen sendikalarına bakıldığında özellikle meslekî eğitime ilişkin düzenleme ve uygulamalara ilişkin çalışmaların olduğu görülmektedir. Burada son zamanlarda katı siyasi ve politik sınırlar azalma gösterse de merkezi sağ ve merkezi sol

görüŖe yakın büyük öğretmen sendikaları bulunmaktadır. Almanya öğretmen sendikalarının ortak amaçları incelendiğinde devletin daha fazla sorumluluk alması gerektiği, öğretmen haklarının iyileŖtirilmesi, eğitime muhtaç çocukların desteklenmesi, maddi yetersizliği bulunan öğrecilerin üniversitelere gidiŖinin desteklenmesi, okullarda demokratik öğrenme ve öğretme ortamları sağlanarak daha bilinçli ve eleŖtirel düşünebilen bireylerin yetiŖtirilmesi, daha küçük sınıflar oluŖturarak daha modern araçlarla sınıfların desteklenmesi, gibi başlıklar yer almaktadır (Nikolai, Briken ve Niemann, 2016).

Ülkemizdeki öğretmen sendikalarının amaçlarına bakıldığında, sendikaların Türkiye’de çalışmalarında daha çok öğretmenlerin parasal kazanım ve özlük haklarındaki kazanımlarına yoğunlaŖtıkları görölmektedir. Amerika BirleŖik Devletleri’nin ve Avrupa’daki diğer öğretmen sendikalarının eğitim politikaları üretme konularında daha aktif oldukları gözlemlenmektedir. ABD’de halk eğitiminin sendikalar tarafından önemi ön planda tutulmaktadır. Almaya’da ise sanayideki geliŖimleri ile ilgili mesleki eğitime sendikalar tarafından önem verildiği görölmektedir. Almanya’da ayrıca daha eŖitlikçi bir eğitim sistemi adına gelir seviyesi düşük öğrencilerin maddi olarak desteklenmesinde de sendikaların önemli rolü bulunmaktadır. İngiltere’deki yapıya baktığımızda ise Türkiye’dekinden farklı olarak eğitime aktarılan bütçenin fazla olması gerektiği ve eğitimde alanında uzman yöneticilerin görev yapması gerekliliğinin altı çizilmektedir. Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, ülkemizdeki eğitim sendikalarının yeni eğitim politikaları, içerikleri ve hedefleri geliŖtirilmesinde Avrupa’daki sendikal örgütlere göre fazla aktif olamadığı görölmektedir (Asan, 2014).

2.1.3. Eğitim Sendikalarının Özellikleri ve Örgütsel Yapısı

SendikalaŖma hem özel ve devlet kurumlarında hem de eğitim kurumlarında karŖımıza çıkan bir sistemdir. Zaman içerisinde sendikaların faaliyetleri ekonomik ve sosyal çıkarlar için mücadeleyle sınırlı kalmamıŖ, çalışanların mesleki, sosyal ve demokratik hakları için kendi sınırlılıkları içinde siyasal alanda da mücadele veren örgütler haline gelmiŖlerdir (Aydoğanoğlu, 2010). Son 50 yıldır, Avrupa’daki eğitim sendikaları da diğer sendikalarla aynı dıŖ faktörlerden, yani üyelik kaybından etkilenmiŖtir ve azalan bir eğilim göstermiŖtir (Rogers, 2017). Bunun nedeni ise sendikalara olan güvenin azalmasıdır. Yine de eğitim sendikalarının diğer memur sendikaları ile kıyaslandığında daha fazla üyeye sahip

olduğu bilinmektedir ve sendika konfederasyonunda da önemli bir yere sahiptirler (Cerev, 2013).

Türkiye’deki memur sendikalarının kitleselleşmemesinin en önemli nedenlerinden birisi, sendika yöneticilerinin belli bir ideolojiye yoğunlaşan siyasal tutumlarıdır (Gezen, 2001). Clark ve Masters’in (2001) Amerika’da yaptıkları araştırmaya göre, sendikaların siyasal partilerle bağlantılı olduğu bulunmuştur. Sendikanın politik amaçlarını fazla destekleyen sendika üyeleri, sendikanın öngördüğü adayları daha çok desteklemektedir.

Sarpkaya’nın (2006) araştırmasına göre ülkemizde öğretmenlerin sendikalaşmaya ilişkin en yüksek beklentileri özlük hakları boyutunda, en düşük beklenti ise, dayanışma boyutundadır. Çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin eğitim sendikalarından en düşük beklentisinin “din eğitiminin yaygınlaştırılmaya çalışması” olduğunu, en yüksek beklentilerinin ise “eğitimin her kademesinde her türlü cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkılması” olduğunu göstermektedir. Sendikalaşmanın öğretmenler arasında bir dayanışma unsuru olmaktan ziyade, Türkiye’deki eğitim sendikalarının en çok tercih edilme sebebini özlük hakları ve siyasi dayanışma olarak tanımlamak çok da yanlış görünmemektedir (Akcan, Polat ve Ölçüm, 2017).

2.1.4. Eğitim Sendikalarının İşlevleri

Türkiye’de eğitim sendikalarının işlevlerini sosyal işlevler, demokratik temsil işlevi ve ekonomik işlevler şeklinde 3 ayrı başlıkla açıklamak mümkün (Çaltak, 2019). Sosyal işlev boyutu, çalışanların sosyal dışlanma, yoksulluk, uyum zorluğu gibi çeşitli sosyal sorunlara karşı dayanışma bilincini güçlendiren ve onları ortak amaç ve değerler doğrultusunda bir araya getirmeyi amaçlayan dayanışma örgütleri olma şeklinde tanımlanabilir (Selamoğlu, 2004). Üyelerinin demokratik haklarının temsili sendikaların ikinci işlevidir ve bu işlevi işgücünün çalışma koşulları, ekonomik ve sosyal politikalar üzerindeki etkileri ile ilgilidir. Eğitim sendikaları bu bağlamda eğitim çalışanları için baskı unsurları olarak toplumsal hayatın birçok alanında önemli bir yer tutmaktadır. Küreselleşme ile neo-liberal politikalar nedeniyle önemli değişikliklere uğrayan çalışma ilişkileri (Çoban, 2013) ve son dönemlerdeki teknolojiye yenilikler ve dünya nüfusundaki artışın zorlayıcı etkileri gibi gelişmeler örgütleri yeni yaklaşımlara sahip, değişime ayak uyduran, politika ve

rollerinde yeni stratejiler geliştiren örgütler olmaya zorlamaktadır (Bilgin, 2007). Sendikanın üçüncü temel işlevi piyasa ve tekel olma görevine ilişkin ekonomik işlevdir. İş gücü piyasasında çalışanların elde ettiği gelirin eşit dağılımını amaçlayan bir hedefle mücadele eden örgütler olan sendikalar, ekonomik değerin toplu pazarlık-sözleşmeler sürecinde üyeleri lehine adil ve eşit bir şekilde paylaşılması için mücadelede bulunurlar (Selamoğlu, 2004).

Sendikaların toplumdaki işlevlerine baktığımızda bütün sendikaların ana işlevinin çalışanların veya üyelerinin haklarını savunmaları ilk sırada yer almaktadır (Taşdan, 2013). Bununla birlikte çalışanlar arasında rekabetin azaltılması, toplu pazarlık ile maaş zamları yaptırılması, çeşitli grev veya eylemlerle devlet ve işverenler üzerinde etki yaratması, kişilerin güvenceli çalışmasının sağlanması, çeşitli sosyal haklar, iş güvenliği ve işçi sağlığı gibi konularda da çalışanları desteklemesi gibi başlıklar da sendikaların önemli işlevleri arasında sayılabilir. Mahiroğulları (2004), sendikaların işlevlerini siyasal, ekonomik ve sosyal olmak üzere üç başlık altında toplamıştır.

Sınıf ve çıkar örgütlenmesi ve toplumsal bir olgu olarak sendikacılığın farklı toplumlarda yapısal olarak kurumsallaşmasının üretim ve gelişim düzeylerine göre değişiklikler arz ettiği bilinmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte doğan sendikalar, günümüzde işlevsel olarak ekonomik, sosyal ve siyasal yaşamın işlemesine katkıda bulunan kurumlar olarak varlıklarını sürdürmektedirler. Genel olarak sendikaların işlevlerine ve özelliklerine bakıldığında; üyelerinin istihdam koşulları, istihdam üzerine etkileri, siyasal alandaki etkileri ve bu etkilerin yansımaları sendikaların ve sendikacılığın önemini daha belirgin bir biçimde ortaya çıkardığı görülmektedir (Taş, 2012). Sendikaların, çıkar birliklerinin en önemlilerinden biri olarak, toplumsal yaşamda ekonomik ve sosyal açıdan önemli bir yere sahip olan işçi sınıfının çıkarlarını korumak, toplu sözleşmeler yaparak çalışma barışına katkıda bulunmak, iktisadi ve sosyal düzende denge ve uyumu sağlamak hususunda önemli işlevleri bulunmaktadır (Benli, 1997). Çünkü sendikalar, sendikalaşma oranının yüksek olduğu toplumlarda iktisadi, sosyal ve siyasi işlevleri bakımından toplu pazarlık ilişkilerinde, iş mücadelelerinde, sendika-siyasal parti ve sendika devlet ilişkisinde ve yönetime katılma konularında önemli işlevlere sahiptirler.

Herhangi bir sendikaya katılan birey sendikanın okul, eğitim sağlık gibi getirilerinden çok sosyal imkanlarına bakarak o sendikayı tercih etmektedir (Clark ve

Masters, 2001). Hindistan'daki özel okullarda yapılan bir araştırmaya göre, sendika üyeliğinin öğrenci başarısını azaltırken öğretmen maaşlarını artırdığı gözlenmiştir (Kingdon ve Teal, 2008). Burada da görülmektedir ki sendikalaşma öğrenci başarısı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir.

Eğitim sendikalarının ayrıca hem eğitim ile ilgili hem de öğretmenlerle ilgili çeşitli işlevleri vardır. Bu işlevleri Söylemez (2019) öğretmenlerin görüşlerine göre; sendikaların üyelerinin ekonomik, sosyal ve özlük haklarını desteklemesi, eğitim ile ilgili konularda öğretmenleri bilgilendirmesi, eğitim politikalarının geliştirilmesinde aktif rol almaları, alınan kararlara üyelerini de katması ve eğitim ile ilgili eylemsel faaliyetlerde bulunması şeklinde sıralamıştır. Yine de araştırma sonucunda bu görevlerin sendikalar tarafından ülkemizde yeterince yerine getirilememesi öğretmenler tarafından ifade edilmiştir. Eğitim sendikalarının işlevleri hem kendi tüzüklerinde hem de araştırmalarda belirtilen görüşlere göre belirli bir çerçevede şekillenmektedir. Bununla birlikte Türkiye'de eğitim sendikalarının işlevlerinin özellikle hem sosyal hem de politik alanda özellikle yoğunlaştığı söylenebilir (Dilbaz ve Erkılıç, 2021).

Türkiye'de aktif olarak faaliyet gösteren 47 adet Eğitim Sendikası bulunmaktadır. Bunların toplamda yaklaşık %63 lük oranla 781.534 üyesi vardır. En fazla üye sayıları Eğitim Bir Sen 427.386, Türk-Eğitim Sen 213.888, Eğitim Sen 71.642. Diğer eğitim iş kolundaki sendikaların üye dağılımları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1.2.

Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikaları ve Üye Sayıları

No	Sendika İsmi	Üye Sayısı	No	Sendika İsmi	Üye Sayısı	No	Sendika İsmi	Üye Sayısı
1	TÜRK EĞİTİM-SEN	213.888	17	EĞİTİM SÖZ-SEN	22	33	İDEAL EĞİTİM-SEN	29
2	EĞİTİM-SEN	71.642	18	DEMOK. EĞİTİM-SEN	13	34	EĞİTİMDE BİRLİK-SEN	68
3	EĞİTİM-BİR-SEN	427.386	19	METESEN	259	35	AKA-SEN	14
4	TEM-SEN	418	20	BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN	52	36	ENGELSİZ-EĞİTİM-SEN	445
5	ÖZGÜR EĞİTİM-SEN	300	21	EŞİT HAKLAR SENDİKASI	73	37	LİYAKAT-SEN	410
6	ANADOLU EĞ.SEN.	917	22	EKSEN EĞİTİM-SEN	426	38	DİRİLİŞ EĞİTİM SEN	17
7	ATASEN	32	23	EĞİTİM İLKE-SEN	73	39	ŞEHİT GAZİ-SEN-EĞİTİM	961
8	EĞİTİM-İŞ	50.453	24	SAY-SEN	148	40	MAARİF-SEN	67
9	TEÇ-SEN	7.991	25	YURT EĞİTİM SEN	1238	41	ŞHT. G. EĞT. BİRLİK-SEN	643
10	EĞİTİM HAK-SEN	737	26	TÜM EĞİTİM-SEN	85	42	ŞHT. G. VE ENG. EĞT. SEN	48
11	AND-SEN	105	27	ÖGESEN	609	43	MİL EĞİTİM-SEN	39
12	TÜM EĞİTİM-BİR-SEN	11	28	TÖS	60	44	TÖB SEN	147
13	BEÇ-SEN	57	29	TÜM ÜNİ-SEN	81	45	EĞİTİM MİL-SEN	53
14	DES	99	30	ÜNİ PER-SEN	497	46	TÜM KAMU-SEN EĞİTİM	51
15	BİRLİK EĞİTİM SEN	240	31	ANADOLU EKSEN	323	47	VATANSEVER-SEN-EĞİTİM	246
16	BİLGEÇ	5	32	OSMANLI EĞİTİM-SEN	56			

Kaynak: https://www.csgeb.gov.tr/media/81565/2021_uyesayilari.pdf

2.2.Kuramsal Çerçeve

2.2.1. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, bir örgütü diğerlerinden ayıran ve işgörenlerin davranışlarına etki eden değerlerin tamamı olarak tanımlanabilir (Hoy ve diğerleri, 1991). Örgüt iklimi, organizasyon üyelerinin iş ortamına ilişkin algıları olarak da tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005). Başka bir tanımda örgüt iklimi; örgütlerin, bireysel ve çevresel özellikleriyle örgütlerdeki insan davranış ve ilişkilerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilmektedir (Yüceler, 2009). Lunenburg ve Ornstein (2013) örgüt iklimini bir örgüt içerisindeki çevresel özelliklerin bütünü olarak tanımlamışlardır. Karcıoğlu (2001) ise genel olarak örgüt İklimini; örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütle bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terim olarak tanımlamıştır.

Örgüt iklimi üzerine yapılan çalışmalar 1930'larda başlamıştır. Hawthorne araştırmaları ile birlikte insan ilişkileri yaklaşımı ile birlikte araştırmacılar çalışanların fiziksel ortamından çok psikolojik ortamıyla ilgilenmeye başlamışlardır (Wickström ve Bendix, 2000). Örgüt kültürü ile de birlikte kullanılan bir kavram olan örgüt iklimi, örgütün yönetim süreçlerinin anlaşılması, farklı yönetim biçimlerindeki işgörenlerin tutum ve davranışlarının incelenmesi, örgüt sağlığı ve örgütsel performans üzerindeki etkileri açısından örgüt çalışmalarında önemli bir değişken olarak görülmektedir (Cemaloğlu ve Özdemir, 2019).

Okul ikliminin, öğrenme-öğretme için etkili hale getirilmesi sürecinde yeteri kadar önemsenmediği ve diğer yapısal ve durumsal sorunların gerisinde kaldığı açıktır (Aslanargun ve Bozkurt, 2012). Dolayısıyla bu faktörün yöneticiler ve öğretmenler tarafından eğitim ortamının olumlu havası için daha çok dikkate alınması gerekmektedir. Daha önceki bazı çalışmalarda etkili okulun bir boyutu olan okul kültürü ve iklimine ilişkin olarak, olması gereken özellikler konusunda öğretmenlerin en düşük düzeyde katıldıkları durum okulun kendisine ait değerlerini yansıtan bir töreninin olmadığı ve personelin ekip

ruhu içinde olmasının eksikliği olarak öne çıkmıştır (Çubukçu ve Girmen, 2006). Bu durum okullarda, okul iklimine gereken önemin verilmediği düşüncesini uyandırmaktadır.

2.2.2. Örgüt İklimi Türleri

2.2.2.1. Açık ve Kapalı İklimler

Okullardaki iklimler örgüt kültürü kavramında olduğu gibi okuldan okula veya kurumdan kuruma değişiklik göstermektedir. Her okulun okul iklimi kendine özgüdür ve bir diğerine göre farklılık gösterebilir. Halpin ve Croft (1963), okul iklimi kavramı ile ilgili açıktan kapalıya doğru gelen bir sürekliliğin varlığına değinmişlerdir ve birkaç farklı okulu ziyaret eden herhangi bir kişinin bu ayrımın farkına kolayca varabileceğini söylemişlerdir.

Açık iklimli okullarda pozitif bir hava, neşe, enerji ve güçlü iletişim hakimken kapalı iklimli okullarda daha mutsuz, enerjisi düşük ve negatif bir havanın varlığı söz konusudur. Bu durum sadece ilk ve orta öğretimde değil aynı şekilde yükseköğretim kurumlarında da yüksek düzeyde etkileşim ve güven açık iklimli kurumlarda görülürken etkileşim ve güven düşüklüğü kapalı iklimli kurumlarda görülmektedir (Ertem ve Gökalt, 2019). Açık iklimli okullar; iletişim ve ilişkilerde açık, işbirliği konusunda anlayışlı, güveni yüksek, iş verimliliği yüksek ve destekleyici liderliğin ön planda olduğu okullar şeklinde tanımlanabilir (Terzi, 2015). Kapalı iklimli okullar ise açık iklimin tersine güveni düşük, ilişkilerin ve iletişimin zayıf, moralsiz, işbirliğinin düşük ve otoriter yapıda bir liderliğin olduğu iklim çeşidi şeklinde tanımlanabilir (Özdemir ve diğerleri, 2010).

Lunenburg ve Ornstein (2013), açık iklimi hedefleri yönünde hareket eden ve toplumun ihtiyaçlarını tatmin eden enerjisi yüksek, canlı bir örgüt olarak tanımlarken, kapalı iklim ise ilgisizliği yüksek olan, örgütsel anlamda iletişimsiz, neşesi düşük, toplumsal ihtiyaçların ve iş doyumunun karşılanamadığı örgütler olarak tanımlamaktadırlar.

Ülkemizdeki okulları göz önüne aldığımızda eğitimin her kademesinde aynı türdeki okullarda bile bulundukları çevre çok farklı olmasa da her bir okulun kendisine ait özel bir ikliminin olduğunu söyleyebiliriz (Kondakçı, 2017). Bu anlamda açık iklim özelliklerine sahip okulların yaratılması ve çoğaltılması için öncelikle eğitim yöneticilerinin, 'Eğitim yönetimi' formasyonunu almış, liderlik özelliklerine sahip ve okulunu, diğer okullarla yarıştırmak yerine, kendini aşmayı hedefleyen yöneticiler olması ve okulların, sorunların

ilk elden çözüme kavuşturulduğu, yapılacak işlerin engellenmediği, okul paydaşlarının birbirine yakın, sadece akademik başarıyı hedeflemeyen, çalışanların neşeli, mahremiyet, güven ve nezaket duygularının güçlü olduğu okullar olması gerekmektedir (Karcıoğlu, 2001).

2.2.2.2. Sağlıklı ve Hasta Okullar

Hoy ve Tarter (1977) tarafından geliştirilen ‘Okul sağlığı envanteri’ yöneticileri, öğretmenleri, öğrencileri ve okulu etkileyen çevrenin okul içindeki ilişkilerini hep birlikte ele almaktadır. Buna göre; örgüt sağlığı üç başlıkla kavramsallaştırılmıştır. Kurumsal, yönetsel ve öğretmene göre. Kurumsal seviye, okulun çevresi ile bağını kurar. Yönetsel aşama, örgüt içi yönetsel fonksiyonlar kontrol eder. Öğretmen seviyesi ise öğretme ve öğrenme süreci ile ilgilidir. Sağlıklı okul; kurumsal, yönetsel ve öğretmenlik seviyelerini uyum içinde tutan, işletimsel ihtiyaçlarını karşılayan, rahatsız edici dış baskılarla başarılı bir şekilde başa çıkan ve enerjisini okulun hedeflerine yönlendiren okuldur.

Sağlıklı okullarda kurumsal başarı için çalışan ve davranışları bakımından uyumlu öğrenci, öğretmen ve yöneticilerce oluşturulur. Öğretmenler, meslektaşlarını, okullarını, öğrencilerini ve mesleklerini severler ve akademik mükemmeliyet arayışındadırlar (Korkmaz, 2007). Öğrencilerine ve kendilerine inanırlar, bunun sonucu olarak da yüksek ancak ulaşılabilir hedefler koyarlar. Sosyal bir kurum olarak okulun amacı öğrencilerin hayatında bazı olumlu değişiklikleri başarmaktır. Bunlar sadece bilişsel değişiklikler değil aynı zamanda sosyal, duygusal, fiziksel ve ahlaki davranışları da içermektedir (Bidwell, 1965).

Sağlıklı okullarda öğrenme ortamı ciddi ve düzenlidir, öğrenciler sıkı ve planlı çalışırlar ve okul başarısı ile öğrenci başarısı arasında paralellik vardır (Özdemir, 2002). Sağlıklı okul iklimi türünde ilişkiler daha güçlü ve çalışanların daha üretken olmasının yanında hasta okul iklimi türünde ise çalışanlar üretkenliğe ve beklentilere yanıt vermekte zorluk çekerler (Mavi, 2020). Yönetimsel davranışlar da sağlıklı okullarda daha tutarlıdır, yani arkadaşça, saydam, eşitlikçi, destekleyici ve adaletlidir. Yöneticiler, öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu kaynakları sağlar ve onlardan yapabileceklerinin en iyisini beklerler (Karademir ve Ören, 2020). Son olarak, sağlıklı bir okul yüksek bir kurumsal bütünlüğe

sahiptir, öğretmenler, dışarıdan gelen makul olmayan ve düşmanca baskılardan korunurlar (Özdemir, 2012).

Hasta okul iklimi tipindeki okullarda, sağlıklı okulların tam aksine ilişkiler ve yönetim yetersiz kalmaktadır. Hasta okul iklimi; dış baskılara açık, öğretmen ve yöneticiler arasında tutarsız ilişkiler bulunan, kurumsal bütünlüğü düşük olan, yöneticilerin öğretmenleri desteklemediği, öğretmenlerin ilgisiz olduğu ve akademik başarının fazla önemsenmediği bir okul tipi olarak tanımlanmaktadır (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Hasta iklimi olan okullarda yöneticiler daha otokratik bir yönetim anlayışına sahiptirler ve öğretmenler arasındaki iletişimleri biçimleri tek yönlü, daha soğuk, sert ve yukarıdan aşağıya bir iletişim şeklindedir (Karademir ve Ören, 2020).

2.2.3. Okul Çevreleri Okul İklimi İlişkisi

Okullar çevresiyle sürekli etkileşim ve iletişim içerisinde olması gereken açık yapılardır. Okul ikliminin oluşmasında yöneticiler ve öğretmenler kadar öğrenciler, veliler ve okul çevresi gibi faktörlerin de etkisi vardır. Okul çevresinin önemli bir unsuru olan okul iklimi; fiziksel çevre, sosyal sistem, okul kültürü ve okuldaki bireyler olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır (Anderson, 1982). Öğrenciler, veliler ve eğitim çalışanları gibi okul paydaşları hem okul iklimini etkilemekte hem de okul ikliminden etkilenmektedir (Yüner, 2018). Çevresel etki, talep ve beklentilerin bilincinde olan bir okulda öğretim daha anlamlı olur ve buna bağlı olarak, çevresiyle uyumlu bir ilişki yürüten okulda olumlu bir iklim hakim olur (Doğan, 2011).

Okul ikliminin çevresel etkilere bağlı olarak öğrenci başarıları üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır (Özdemir ve Çorakçı, 2011). Öğrencilerin okul dışındaki sorunları ele alındığında, onların sosyal çevrelerinin değerlendirilmesi, okullarda öğretmen ve rehber öğretmenler ile okul dışında da öğrencilerin ailesi, sağlık kurumları, sosyal hizmet ve sosyal yardım kurumları ile işbirliği ve koordinasyonun sağlanmasında ekolojik perspektifi iyi kullanan sosyal hizmet boyutu önemli rollere sahip bir disiplindir (Özbeşler ve Duyan, 2009). Okul çevrelerinin değerlendirilmesi Ulusal Ortaöğretim Yöneticileri Birliği (NASSP) geniş çaplı bir araştırmadan sonra mevcut okul iklimi kavramının belirsiz tanımlandığı ve çalışmaların genelinin öğretmenler üzerine, iş doyumu ve örgüt iklimi ile açıkladığını

belirtmiştir. Bunlara göre iklim ve iş doyumu farklı ancak ilişkili kavramlardır. İklimin etkililiği tanımlayamayacağını fakat öngörebileceğini savunmaktadırlar.

Okullar öğretmen, yönetici, öğrenci, veli ve okulun içinde bulunduğu bölgeyi temsil edecek paydaşlarıyla bir bütün olarak ele alınmalıdır. NASSP (1997) tarafından geliştirilen okul çevresi modeli çeşitli girdileri ve çıktıları kapsayan okul etkililiğinin daha ötesinde tespitlerde bulunmuştur. Öğretmenler, öğrenciler ve veliler gibi paydaş grupların iklim algısı çıktı ölçüleri değil aracı etkileyici değişkenlerdendir ve hepsi okul başarısını etkilemektedir. Bu model okul etkililiğini bir süreç olarak görmekte ve bunun zor bir süreç olduğundan bahsetmektedir. Ayrıca etkili okul iklimi ve beraberinde gelen başarı durumunu ulaşması zor bir yer olarak görüyor ve çevremizde başarısız okulların fazlalığını da bu nedene bağlamaktadır. Güvenli ve düzenli bir okul çevresi oluşturmak için bütün kriterlerin birlikte değerlendirilmesinin kaçınılmaz olduğu da açıktır (Çobanoğlu ve Badavan, 2016).

Adams (2002), okul çevre ilişkilerini ve yararlarını “öğretim programı desteği, okulların yönetimi ve okul kaynaklarının tedarik edilmesi” olarak üç boyutta ele alınmıştır. Bunlardan öğretim programı desteği; öğrencilere uygun ortamın sağlanması, motivasyonlarının sağlanması, yardımcı öğretmen desteği sağlanması ve iş ortamı sağlanması şeklinde sıralanmaktadır. Okulların yönetimi başlığı; aile sorumluluğunun desteklenmesi, daha fazla materyal desteği sağlanması, programların iyi planlanması, danışma ve uzman desteği sağlanması şeklinde sıralanmaktadır. Okul kaynaklarının tedarik edilmesi ise; okullara verilen desteği artırmak, okul bina inşaatları için verilen malzemeleri artırmak, arazi bağışını artırmak ve tamir hizmetlerinin sağlanması olarak sıralanmaktadır.

Okullardaki eğitimin kalitesine etki eden bazı değişkenler bulunmaktadır. Bunlar müfredatın içeriği, okulun fiziksel özelliği, bulunduğu çevre, veli profili, yöneticilerin tutumu, okul kültürü, okul iklimi, okuldaki sendikalaşma ve öğretmenlerin motivasyonu şeklinde sıralanabilir (Dilbaz, 2017). Moss (1979), okullardaki pozitif iklim tanımında aile katılımının sağlanması, personel ve aile arasındaki ilişkilerin geliştirilmesinin, çocuklarla ilgili alınan kararlarda ailelerin katılımının sağlanmasının okulların etkili olmalarındaki önemine değinmiştir. Tofur ve Balıkcı (2018) yaptıkları araştırmada okulu etkileyen unsurlardan biri olan çevrenin faktörünün önemine değinmişlerdir ve okul ikliminin istenen yönde olup olmamasını çevresel etkilerle doğrudan ilişkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Son olarak okul çevreleri ve okul iklimi değerlendirmesinde okul-çevre ilişkisi, velilerle olan

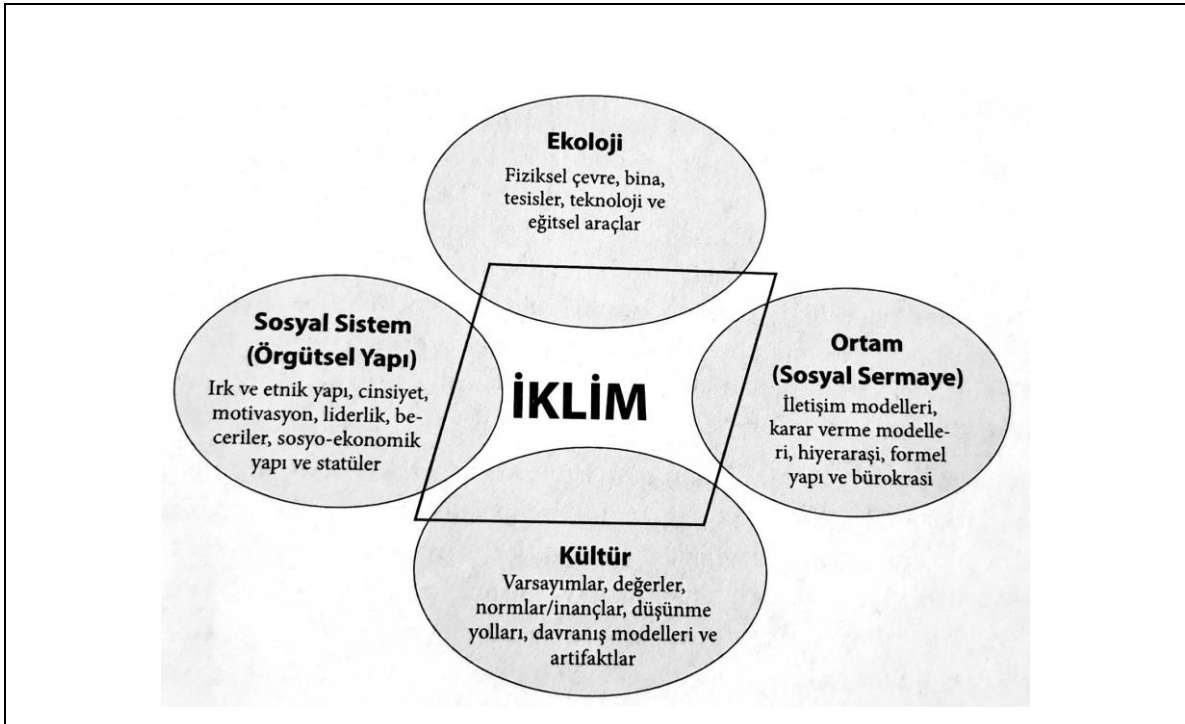
işbirliği ve velilerin desteğinin sağlanması da yine okullara katkı sağlayacak önemli bir başlıktır (Çalık, 2007). Okullardaki iklimi ve iklime olan yansımaları değerlendirirken okul iklimini okulun çevresi ve çevresel etkileri ile birlikte ele almak uygun bir yaklaşım olacaktır.

2.2.4. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar örgüt iklimini farklı şekilde tanımlamışlar ve yorumlamışlardır. Gilmer (1961) örgüt iklimini, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikler bütünü olarak tanımlamıştır. Örgüt iklimi, örgütün yapısı, politikaları, genel izlenimi ve liderlik tarzı gibi çalışanların davranışlarını ve işe karşı tutumlarını etkileyen bir değişken olarak da tanımlanmaktadır (Schneider, 2000).

İklim kavramının temelleri Kurt Lewin'in (1961) basit bir fonksiyon ile açıkladığı Alan Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teori "Davranış = f (birey, çevre)" formülü ile açıklanmıştır. Bu formüle göre sosyal dünya davranışlara, bireylere, çevrelere ayrılmıştır ve bu bakış açısı ile bireyler çevreden ayrılmıştır. Başka bir çalışmada Tagiuri (1968), örgüt iklimi çalışmalarına daha farklı bir sınıflandırma sistemi getirmiştir. Bu sınıflandırmada iklimi 4 boyut altında toplamıştır: Ekoloji, Sosyal Sistem, Ortam ve Kültür (Şekil 1.1.).

Şekil 1.1. Örgüt İkliminin Boyutları



Kaynak: Owens ve Valesky (2014, s. 146)

Ekoloji başlığı örgütteki fiziksel ve somut nesneleri işaret etmektedir. Örneğin; fiziksel çevre, bina, tesisler, teknoloji ve eğitsel araçlar. Örnekleri biraz daha somutlaştırmak gerekirse örgütsel faaliyetlerde kullanılan masa, sandalye, asansör, kağıt, kalem ve dekoratif eşyalar bu başlığın altında sıralanabilir. Okul iklimi algısı ve öğretmen başarısında fiziksel çevrenin önemi büyüktür ve bu durum hem iklimi hem de öğretmen başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Nur, 2012).

Sosyal Sistem başlığı örgütsel yapı olarak da adlandırılmaktadır ve örgütün idari yapısı ile ilgilidir. Bu boyut bir örgütün yapısı, karar verme yöntemleri, kullanılan teknolojinin niteliği, hiyerarşideki seviyelerin sayısı, resmi kural ve politikaların davranışları nasıl kapsadığı ve iletişim modelleri gibi kavramları içermektedir. Burada özellikle yöneticilerin tutum ve davranışları daha da önemli hale gelmektedir. Bununla ilgili yapılan bir araştırmada (Diş ve Ayık, 2016) okul yöneticilerinin öğretmenlere karşı destekleyici tutumlarının okul iklimini olumlu yönde etkilerken yöneticilerin kısıtlayıcı davranışlarının okul iklimine olumsuz yönde etki ettiği açıkça belirtilmiştir. Yöneticiler okulda da başarılı bir politika izlediklerinde okulun iklimi olumlu yönde etkilenmektedir (Ayık ve Şair, 2014).

Ortam, örgütün sosyal boyutunu ve insanlarla ilişkili olan neredeyse her şeyi açıklamaktadır. Örgütün sosyal boyutunda iletişim modelleri, karar verme, hiyerarşi, formel yapı ve bürokrasi gibi terimler sayılabilir. Öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları, öğretmenlerin eğitim seviyeleri, kişilerin moral ve motivasyonu gibi kavramlar da bu başlık altında örnek olarak gösterilebilir. Çekmecelioğlu (2005), örgütün ortam boyutu ve bunun iklime etkisi ile ilgili yaratıcılığın desteklendiği ortamlarda çalışanların iş bağlılıklarının ve performanslarının arttığını belirtmiştir.

Örgütün kültür boyutu ise örgütteki varsayımlar, normlar, değerler, inançlar, düşünme yolları ve davranış modelleri gibi kavramlara işaret etmektedir. Bu başlıkta örgüt ikliminin ortaya çıkması örgüt kültürü ile ilişkilendirilmektedir. Bir örgütün sürekli olması ve varlığını devam ettirebilmesi için özgün bir kültüre sahip olması gerekir (Güçlü, 2003). Bazı araştırmalarda bu iki terimin birbiri yerine karıştırılarak kullanılsa da örgüt iklimi örgüt kültürü içinde belli bir yeri kapsamaktadır. Ayrıca kişisel algı ve sübjektif süreçleri düzenleyerek örgüt kültürü iklimi etkilemektedir (Aydoğan, 2004).

2.2.5. Okul(Örgüt) İklimi İşlevleri

Her kurum örgüt iklimi bağlamında diğer kurumlardan ayrılır. Örgüt iklimi ve kültürü, örgütlerin dinamik, değişen çevre koşullarına uyum sağlamalarında, rekabet avantajı kazanmalarında, donanımlı çalışanlar tarafından tercih edilmelerinde ve uzun dönemde varlıklarını sürdürülebilme ve rekabet avantajını yakalamada önemli rol oynamaktadır (Yüceler,2009). Şüphesiz ki her bir kurum için olumlu bir örgüt ikliminin olması çalışma ortamı ve başarıya olumlu etki eder fakat bu durum okullarda çok daha kritik ve önemlidir. Okulların en önemli girdileri ve çıktıları öğrenci başarısıdır ve olumlu, sağlıklı bir okul ikliminde öğrencilerin başarı odaklı davranışlar göstermesinin daha kolay olacağı açıktır (Özdemir, Sezgin, Şirin, Karip ve Erkan, 2010).

Okul ikliminin okuldan okula değişkenlik göstermesine ek olarak bu iklim okuldaki insanların davranışlarını etkileyen diğer faktörlerle de ilişkilidir (Hoy, 2003). Hoy (2003) bu faktörleri okulun fiziksel özellikleri, okuldaki kişilerin sahip olduğu kültürel özellikler, insan ilişkilerindeki nitelik ve okuldaki kişilerin paylaştıkları inançlar, değerler ve normlar şeklinde sıralamıştır. Bu faktörlere baktığımızda okul ikliminin, örgütün sadece kendi içindeki durumlar ile değil aynı zamanda dışındaki değişkenlerle de ilgisinin olduğu söylenebilir. Bunların her biri de okul ikliminin işlevleri içerisinde sayılabilir.

Okul ikliminin iyi olduğu okullarda hem öğrenciler hem de öğretmenler için olumlu paydaşlardan bahsedilebilir. Çünkü okul iklimi ile okul etkililiği arasında da güçlü bir ilişki vardır (Şenel ve Buluç, 2016). Okul iklimini işlevlerinden biri de okulda sağlıklı bir ortam oluşmasını sağlamaktır. Böylelikle okuldaki öğretmen, öğrenci, yönetici ve diğer çalışanlar tam bir iş birliği içerisinde olurlar (Berkowitz ve diğerleri, 2017).

Son dönemlerde okul etkililiği ve örgüt kültürü ile ilgili çalışmalar aynı zamanda örgüt ikliminin de önemini yeniden vurgulamıştır (Lunenburg ve Ornstein, 2013). Örgüt iklimi pek çok değişkene, teoriye, modele ve metodolojiye göre çalışılmış ve sonuç olarak çok önemli çalışmalara imza atılmıştır. Örgüt ikliminin örgüt kültürü ile beraber iş tatmini, motivasyon ve liderlik gibi kavramları da içerdiği görülmüştür (Minner,2006).

2.2.6. Okul Çalışanlarının İşbirliği

Örgütlerdeki işbirliği kavramı ilk kez 1930'lardaki "Hawthorne Araştırmaları" sonunda ortaya çıkmıştır ve "endüstride insan ilişkileri" akımı ile birlikte daha da belirgin hale gelmiştir. Kurumlardaki işbirliği, dayanışma ve yardımlaşma ile doğrudan ilişkilidir. Bir kurumda dayanışma ne kadar güçlü olursa o kurumun sağlığı da o kadar iyi olur. Eğitim kurumlarında da aynı durum söz konusudur ve çalışanlar arasındaki işbirliği okulun verimini ve etkililiğini artırır (Şenel ve Buluç, 2016).

Bolat, (1996) eğitim örgütlerindeki işbirliğini okullar arası işbirliği, okulda işbirliği ve sınıf içi işbirliği şeklinde sıralamıştır. Buradaki okullar arası işbirliği daha çok okulun dışında geçen olaylar ve diğer okullarla olan işbirliği ile ilgili durumu ortaya koymaktadır. Okuldaki işbirliği tüm çalışanların ve öğretmenlerin aralarındaki uyumu ve dayanışmayı temsil etmektedir. Sınıf içi iş birliği ise öğretmenler ile öğrenciler arasındaki işbirliği ile ilgilidir.

İşbirliğinin iyi olduğu bir okulda, öğretmenler mesleki yeterliliklerini geliştirme, okulda karşılaşılan sorunları çözme, sınıf yönetimi ve öğretim yöntemleri geliştirilmesi gibi konularda birlikte çalışırlar (Jhonson ve Jhonson, 1990). Yönetici, lider özellikleri ile birlikte, çalışanların yaratıcı katılımıyla kendilerini gerçekleştirmesine imkan veren kişidir. Burada yönetici tüm çalışanları ortak bir amaç doğrultusunda güdüler ve bütünleşmiş ruhu olan bir ekip oluşturur. Öğretmenler hem yöneticiyle hem de birbiriyle dostluk ilişkisi ve dayanışma ilişkisi içerisindeyler. İşbirliğinin egemen olduğu bir okulda, öğretmenler hem kendileri hem de meslektaşları için faydalı işler yaparlar.

Sendikalaşma ile okul duyulan güven okul iklimi algısında önemli bir yere sahiptir (Yüner, 2018). Okullarda, yöneticilerin de görüş ayrımı yapmadan bütün öğretmenlere eşitlik ve işbirliği ilkesi uyarınca adil şekilde davranmaları beklenmektedir. Landy (1989) liderlik ile birlikte yönetsel tutumların, ekonomik yapının, örgüt yapısı, çalışan özellikleri ve sendikalaşmanın örgüt iklimini etkilediğini belirtmiştir. Bu nedenle okullardaki sendikalaşma ile okul iklimi arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel iklimin düşük olduğu okullarda sorun çözme yöntemi olarak yönetici ve öğretmenler, karşılıklı görüşme ve uzlaşma sağlama yerine sendika yoluyla veya üçüncü kişiler aracılığıyla savunmaya geçmektedir (Karademir ve Ören, 2020). Bu durumda öğretmen ve yöneticilerin sorun çıkmaması adına mümkün olduğunca iletişimden kaçtıkları, birbirlerine resmi

davrandıkları ve bunun da okulda sağlıklı iklimi yarattığı görülmektedir. Buradan hareketle okullardaki sendikalaşma ile eğitim çalışanları arasındaki açık iletişimin kendilerini güvende hissetmeleri ve buna bağlı olarak sağlıklı okul ikliminin oluşması, sendika okul iklimi arasındaki ilişkinin önemine vurgu yapmaktadır.

2.3. İlgili Araştırmalar

2.3.1. Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Akcan, Polat ve Ölçüm (2017) okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine göre sendikaların okullardaki olumlu ve olumsuz etkilerini incelemişlerdir ve analizler sonucunda, katılımcıların sendikalara üye olma nedenlerini baskı, ait olma ihtiyacı, örgütlenme isteği, özlük hakları, yasal destek ve siyasi görüş olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların sendikalara üye olmak istememe nedenleri ise sendikaların etkisiz kalmaları, siyasi yapılanma olarak görülmeleri ve öğretmenler arasında ayrımcılığa neden olduğu şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca sendikal faaliyetlerin okullarda, öğretmenlere yasal destek sağlama, özlük haklarının iyileştirilmesi ve okul yönetimine destek konularında olumlu; etik dışı davranışlar, öğretmenler arasında iletişim sorunları konularında ise olumsuz etkileri olduğu sonucuna varılmıştır.

Tok'a (1996) göre Öğretmen ve yöneticilerin çoğunluğu araştırmada yer alan sosyal gereksinimlerin büyük bölümüne ya "genellikle " ya da "tümüyle " katılmışlar, sendikalaşma türünde bir örgütlenmeyi tercih etmişler, içinde yer almak istedikleri örgütlerin, diğer öğretmen örgütleriyle işbirliği içinde bulunması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmen ve yöneticilerin, "genellikle " ya da "tümüyle " katıldıkları sosyal gereksinimlerin ilgililerce karşılanması örgütlenmenin önündeki yasal engellerin kaldırılması öğretmen sendikalarının diğer örgütlerle işbirliğine gitmesi önerilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin örgütlenme gerekçesi olarak katılımlarının en yüksek olduğu görüş aylık, ek çalışma ücreti gibi parasal haklar, evlenme, doğum ve sağlık yardımları ve sosyal haklar gibi özlük haklarıyla ilgili sorunların daha kolay çözülebilmesi görüşü olmuştur.

Söylemez'in (2019) eğitim çalışanlarının sendikalara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmaya göre öğretmenler, sendikaların öğretmenlerin

haklarını savunmaları, mesleki gelişimlerini sağlamaları, eğitim politikalarının geliştirilmesinde aktif rol almaları, siyasi kararlar almamaları gibi birçok görev ve sorumlulukları olduğunu düşünmektedirler. Yine araştırmada eğitim sendikalarının özlük hakları ve eğitimin sorunlarının çözümü konusunda daha geniş kesimleri kapsayacak ortak çalışmalar yürütülmesinin gerekliliği de öne çıkan sonuçlardandır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan diğer bir bulgu ise öğretmenlerin veya yöneticilerin sendikalara üye olmadan önce sendika tüzüklerini iyi okumaları gerektiği, sendikaların faaliyetlerini, işlevlerini ve amaçlarını iyice öğrendikten sonra belirli bir sendikal bilinç ile bu sendikalara üye olmaları gerektiğinin altını çizmektedir.

Mahiroğulları'na (2001) göre Türkiye'de, sendikalaşmanın önemli özellikleri arasında; kamu kesimi işyerlerinde özel kesim işyerlerine göre sendikalaşma oranının çok daha yüksek olduğu, sendikalaşma eğiliminin 10 kişiye kadar işçi çalışan küçük işyerlerinde son derece zayıf, oran olarak % 10'lara dahi varamadığı, işyeri ölçeği büyüdükçe sendikalaşma eğiliminin arttığı, 250 kişiden daha fazla işçinin istihdam edildiği gerek kamu, gerek özel kesim işyerlerinde sendikalaşma oranlarının % 90'ları geçtiği belirlenmiştir. Ayrıca zamanla sanayileşme geliştikçe ve insan ilişkileri yönetimi kavramı yaygınlaştıkça sendikalaşmanın gelişen ülkelerde azalacağını ve gerek de kalmayacağına değinmiştir.

Karcıoğlu'na (2001) göre Örgüt ikliminin, bireylerin işletme içindeki çalışmanın nasıl olması gerektiğine dair beklentileriyle, bu beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiğine dair algılarının sonunda oluşan genel bir havayı ve işletme içinde hakim olan bu havanın (iklimin) motivasyon, verimlilik, iş doyumu ve başarı açısından kültürden çok daha etkili olduğu ve kötü bir iklimin işletmeye zarar verebileceğini belirtmiştir. Sonuç olarak da örgüt kültürünün sosyolojinin temel ilkeleriyle ilgili bir kavram ve örgüt ikliminin ise psikolojinin temel ilkeleriyle ilgili bir kavram olduğunu söylemiştir.

Çekmecelioğlu'nun (2005) çalışmasına göre çalışanların yaratıcılığını destekleyen bir örgüt ikliminin, iş tatmini ve işten ayrılma niyetini belirleyen bir etken olduğunu göstermektedir. Yaratıcılığın pozitif olarak desteklendiğinin algılandığı bir iklimde iş tatmininin arttığı ve işten ayrılma niyetinin azaldığı görülmektedir. İş tatminini pozitif yönde etkileyen önemli değişkenlerden biri de takım desteğidir. İşletmelerde birlikte çalışan insanların birbirlerinin fikirlerini desteklemesi, amaca ve birbirlerine bağlı olmaları, takım üyelerinin çeşitlilik içermesi iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir. Özetle, çalışanların

yaratıcı fikir ve eylemlerinin desteklendiği, işlerini anlamlı ve önemli buldukları, özgür oldukları, fikirlerinin objektif değerlendirildiği ve farkına varıldığı, projelerine kaynak ayrıldığı, yönetimin kontrolcü olmak yerine destekleyici olduğu bir örgüt ikliminin iş tatmininin artacağı ve çalışanların işten ayrılma niyetinin azalacağı görülmektedir.

Özdemir, Sezgin, ... ve Erkan'ın, (2010) çalışmasına göre kız öğrencilerin öğrenim gördükleri okulların iklimini erkek öğrencilere göre daha olumlu algıladıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin desteği ile akademik programlardan memnuniyet düzeyi arttıkça okul ikliminin destekleyici olarak algılanma düzeyinin arttığını göstermiştir. Bununla birlikte, okuldaki şiddet algısı arttıkça okul ikliminin destekleyici olarak algılanma düzeyinin azaldığı saptanmıştır. Bu bulgular, etkili öğretmen özellikleri arasında teşvik edici ve destekleyici davranış göstermenin önemini yansıtmaktadır.

Yüceler, (2009) çalışmasında şirketlerin artık kalifiye elemanlarını kaybetmemek için iyi bir örgüt iklimi ortamı ve örgütsel bağlılık durumu yaratmaya çalıştıklarını ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık konusunun son dönemlerde bu kadar önemli hale gelmesinin nedenlerinden birisini de buna bağlamıştır. Bu bağlamda işverenler ellerindeki nitelikli insan gücünü kaybetmemek ve rakiplerine kaptırmamak amacıyla çalışanlarını daha fazla anlama çabasına ve görevlerini yapabilmelerini sağlayacak daha iyi bir ortam hazırlama çabasına girmişlerdir. Bunun içinde uygun bir örgüt iklimi oluşturmaya ve her çalışanın iç dünyasında anlamaya çalışmaktadırlar. Örgüt iklimi örgütsel bağlılığın oluşturulmasında en önemli etmenlerden biridir. Örgütsel bağlılık, kurum içinde uygulanan politikalar, yönetimin astlarına karşı tutumları, örgüt içi fiziki çalışma koşulları, çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler vb. birçok örgüt iklimi unsuru sonucunda oluşacaktır.

Gül (2007), eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri konulu araştırmasında eğitim bilim iş kolu sendikalarının grevli, toplu sözleşme hakkı tanıyan bir yasayı ve öğretmenlik mesleğinin kazançlı ve ayrıcalıklı bir meslek haline getirilmesini ve öğretmen yetiştirme işine gereken önemin verilmesini istediği, ayrıca öğretmenlerin de sendikalara grev ve toplu sözleşme hakkının tanınmasını istediği sonucuna erişilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak sendikaların daha çok siyasi faaliyetlerde bulunması, öğretmenlerin sendikaya üyeliği tercih etmeme nedenleri arasında, ilk sırada yer almaktadır. Sendikaların düzenlemiş

oldukları etkinliklere eğitimcilerin %65'inin hiç katılmadığı, %32,5'inin ara sıra katıldığı ve sadece %2,5'inin sık katıldığı tespit edilmiştir. Öğretmenler eğitim işkolunda kurulmuş sendikalardan, yalnızca öğretmenlerin genellikle üye olduğu birkaç sendikayı tanımakta, diğerlerini ise tanımamaktadır. Son olarak da erkek öğretmenlerin, bayan öğretmenlere göre daha fazla oranda sendikaya üye olduğu belirlenmiştir.

Türkiye'de eğitim alanındaki sendikalar ve sendikacılık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde literatürün daha çok eğitim çalışanlarının sendikalardan beklentileri, sendikalara üye olma ve olmama nedenleri, sendikaların olumlu ve olumsuz etkileri, sendikaların eğitim ve hizmet anlayışları, sendika-yönetim ilişkileri gibi konularda yoğunlaşmış oldukları görülmektedir (Asan, 2014). Eğitim çalışanlarının sendikalara karşı bakış açılarını gösteren yurt içi çalışmalar incelendiğinde sendikaya üye olma nedenlerinde özlük hakları, sosyal hakları, dayanışma ve işbirliği gibi konuların belirleyici sebepler olduğu hemen hemen çalışmaların çoğunda ortaya çıkan en genel sonuç olduğu açıktır. Sendikalara üye olmama nedenlerinde ise sendikaların içinde bulunduğu siyasi yapılanma ve politik duruşları sendikaların tercih edilmeme nedenleri arasında genel olan bir durumdur. Yine çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlara göre öğretmenlerin sendikaya üye olsalar bile büyük çoğunluğunun hiçbir sendikal faaliyete katılmaması sendikalara karşı güvenin az olduğu fikrini destekler niteliktedir. Çalışmalar devlet kurumlarında sendikalaşma oranının daha fazla olduğunu ve erkek öğretmenlerin bayanlara göre daha fazla üyelik oranının olduğunu da göstermektedir.

Okul iklimi ile ilgili yapılmış araştırmalar incelendiğinde iklimin kuruma bağlılık ve eğitimin verimliliği ile doğrudan ilişkili olduğu sonucu yaygın olarak ortaya çıkmaktadır. Hatta burada Karcıoğlu'nun (2001) çalışması iklimin başarıda kültürden daha önemli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla okul iklimi kavramı sadece eğitim çalışanları için değil okuldaki öğrenciler ve veliler gibi diğer paydaşlar için de önemli değişkenlerden birisi olduğu yine çalışmalardan çıkan benzer sonuçlar arasındadır. Yüceler'in (2009) çalışması örgüt ikliminin sadece eğitim kurumları için değil özel şirketler için de son derece önemli olduğu ve şirketlerin işçi kaybetmemesinde bile önemli etkenlerden birisi olduğu sonucu bu anlamıyla diğer çalışmalardan ayrılan bir bulgu olarak dikkat çekmektedir. Yöneticilerin öğretmenlere ve öğrencilere karşı olan tutumları da yine okul iklimini etkileyen önemli bir faktör olduğu araştırmalardan çıkan benzer özelliklerden biridir.

2.3.2. Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Kerchner ve Kaufman'a (1995) göre son yıllarda yapılan eğitim reformlarının, öğretmenlerin ekonomik ve çalışma koşullarının önemini temsil etmenin yanı sıra öğretim standartlarını da birlikte ele alan ve uygulayan profesyonel bir öğretmen sendikacılığı ortaya koyma vaadini gösterdiği ve öğretmenlerin ortak komite, yetki dağıtımı, emsal değerlendirmesi ve yeni uzlaşma yolları gibi araçlarla endüstriyel çalışma normlarından ve otorite modellerinden farklı bir şekilde sendikacılığı yeniden tanımladıkları tespit edilmiştir. Fakat öğretmenler hala baskı ve sömürüye maruz kalan işçiler olarak tanımlanmıştır. Sonuç olarak mevcut yasa ve çalışma ilişkileri kurumu bu yeniden tanımlamayı desteklemediğinden ve kurumsal birliktelik olmadığından profesyonel sendikacılığın çok hızlı ilerlemesinin pek mümkün olmadığı görüşüne varılmıştır.

Msila'nın (2013) Güney Afrika'nın Doğu Kap eyaletindeki Port Elizabeth şehrindeki 10 okulda yaptığı araştırma, öğretmen sendikaları ve okul yöneticileri arasındaki güç ilişkilerinin okul paydaşlarını nasıl etkilediğini ortaya koymuştur. Bu araştırma kapsamında okul yöneticilerinin, tercihen çatışma zamanlarında güç çekişmelerinden kaynaklanan sorunları çözmek için nasıl hareket edeceklerini bildikleri ve böylece okullarının her zaman etkili bir şekilde faaliyetlerine devam etmesini sağlayacakları varsayılmıştır; fakat öğretmen sendikalarının politik olarak güçlü olduğu okullar ile nispeten daha zayıf veya çok az olduğu okulların yönetimi arasında belirgin farklar ortaya çıkmıştır.

Hoxby'nin (1996) yaptığı bu çalışma, ölçülen okul girdilerinin, özellikle 1960'dan beri eğitim gören gruplar için, öğrenci çıktıları üzerinde neden çok az etkisi olduğunu açıklamaya yardımcı olmuştur. Araştırmaya göre, öğretmenlerin sendikalaşması, devlet okullarının aynı anda nasıl daha bol notlara ve daha kötü öğrenci performansına sahip olabileceğini açıklamıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde okul bölgelerine ilişkin panel verilerini kullanarak, toplu sözleşmenin zamanlamasındaki farklılıklarla sendikalaşmanın etkileri açıklanmıştır. Bu çalışmada öğretmen sendikalarının okul girdilerini/notları artırdığını, ancak öğrenci performansı üzerinde genel olarak olumsuz bir etki yaratacak şekilde verimliliği büyük ölçüde azalttığı ortaya konmuştur.

Griffith'in (2009) yaptığı çalışmaya göre bazı okul geliştirme kaynakları, sendikalar okul sisteminden çıkarıldığında okulların iyileşeceğini öne sürse de sendikalar araştırmadan nadiren izole edilmiştir. Bu çalışma, Örgütsel Sağlık Envanterinin verilerine göre, yerel öğretmen sendikası desteğinin okul iklimi anlayışını etkileyip etkilemediğini araştırmak için karma yöntemli bir vaka çalışması yaklaşımını içermektedir. Çalışma, sendikayı destekleyen öğretmenlerin, sendikayı desteklemeyen öğretmenlere göre örgütsel iklim boyutlarından "Kurumsal Bütünlük", "Kaynak Desteği", "Moral", "İlke Etkisi" ve "Düşünce" gibi başlıklarla ilgili daha olumlu bir anlayışa sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır.

Adeogun ve Olisaemeka'nın (2011) çalışmalarının amacı sürdürülebilir kalkınma için okul iklimi ile öğrenci başarısı ve öğretmenlerin üretkenliği arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. İyi bir okul ikliminin sağlanabilmesi için; iyi bir öğrenme ortamının (temiz, huzurlu, havadar, gürültüsüz ve trafik kirliliğinden uzak ve samimi) ve elverişli çalışma koşullarının sağlanması (demokrasi, diyalog, motivasyon, hizmet içi eğitim ve samimi ilişki), ev-okul ilişkisinin geliştirilmesi (okullar ve ebeveynler arasında serbest iletişim akımı), iyi bir fiziksel çevre sağlanması (yeterli alan, iyi tasarlanmış binalar, dinlenme ve spor tesisleri ve iyi havalandırılan sınıflar), güvenlik, emniyet ve disiplin düzeylerinin artırılması ve öğretmenlerin öğrencilere yeterli ilgi ve desteği göstermelerinin sağlanması gerektiği ortaya konmuştur. Sonuç olarak, paydaşlar huzurlu ve içten bir okul iklimi ortaya koyabildiklerinde ancak gelişim ve kalkınmanın sürekliliğinin sağlanabileceği belirtilmiştir.

Treputtharat ve Tayiam (2014), okul ikliminin kişinin iş doyumunu sağlaması ve çalışma verimliliğini etkilemesi açısından önemli olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmanın amacı, ilköğretimde öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen okul iklimi ve okul iklimi faktörlerini incelemektir. Araştırma bulguları şu şekildedir; öğretmenlerin iş doyumunu en çok etkileyen okul ikliminde başarı ve birlik var iken en az etkileyen durumun okul ikliminde sorumluluk olduğu bulunmuştur. Öğretmen doyumunu en çok etkileyen faktör meslekte başarılı olma isteği en yüksek ortalama ile bulunurken, en düşük ortalama maaş ve diğer ilgili ödenekler olmuştur. Yine bu çalışmada performans standardı, sorumluluk, birlik, ödül, başarı ve liderlik boyutlarının örgüt ikliminin öğretmenlerin mesleki tatminini etkilediği ortaya konmuştur.

Poole'nin (1997) Kanada'daki 18 sendika lideriyle görüşerek yaptığı araştırmasında amaçladığı şey, sendikaların beklenti ve menfaatleri ile öğretmen beklentileri bir farklılaşma

veya ayrım olup olmadığıdır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenler sendikaların işlevleri olarak kendi ekonomik durumlarının ve mesleki gelişmelerinin artırılması başlıklarını önemli olarak görmektedirler. Araştırmaya göre öğretmenlerin temel sorunları ve beklentileri ile eğitimin genel sorunlarının ve gereksinimlerinin aynı olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna rağmen bu karşılıklı gereksinimler arasında bir ilişki olduğu ve eğitim sistemi gereksinimlerin karşılanması durumunda, öğretmenlerin de gereksinimlerinin kolaylıkla karşılanabileceği durumu tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak, sendikal örgütlenme ile devlet yetkilileri arasında geliştirilecek sağlıklı ve olumlu ilişkilerin, eğitim sistemine ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına da olumlu katkılar vereceği sonucu ortaya çıkmıştır.

Yurt dışında sendikalaşma ve eğitim sendikaları ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında öğretmen sendikalarının gerekliliği ve eğitimdeki önemli rolü ortaya çıkan benzer sonuçlardan biridir ve bu anlamıyla Türkiye’de yapılan çalışmalardan farklılık göstermektedir. Ayrıca sendikaların eğitim sistemiyle ve politika yapıcılarla olan ilişkileri de eğitime olumlu katkılar sunduğunun altını çizmektedir. Griffith’in (2009) yaptığı çalışma, sendika üyesi öğretmenlerin okul iklimi ile ilgili sendika üyesi olmayan öğretmenlere göre daha olumlu ve yapıcı görüşler ortaya koyduğunu göstermektedir. Hoxby’nin (1996) yaptığı çalışma, ABD’de öğretmenlerin sendikalaşması öğrenci notlarını artırırken gerçek performansta negatif etkiye sahip olduğunu göstermesi açısından diğerlerinden ayrılmaktadır. Msila’nın (2013) Güney Afrika’da yaptığı çalışmada da benzer olarak öğretmenlerin sendikalaşmasının eğitime-öğretime zarar verebileceği düşüncesi öne çıkan önemli bulgulardandır.

Örgün iklimi ile ilgili yurt dışındaki araştırmalar, ülkemizdekine benzer bir şekilde okul ikliminin eğitimde ve başarılı bir eğitim sistemin varlığında son derece önemli olduğunu göstermektedir. Treputtharat ve Tayiam’ın (2014) yaptığı araştırmada etkili okul iklimi anlamında öğretmenlerin maaş veya ödenek beklentilerinin pek etkili olmadığı bunun yanında başarılı olma isteğinin yüksek olduğu sonucu bu anlamıyla diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Adeogun ve Olisaemeka’nın (2011) araştırmalarında sürdürülebilir bir eğitim sisteminde okul ikliminin önemini açıklamaya çalışması yine alanda öne çıkan önemli bir bulgudur. Yurt dışında okul iklimi anlamında yapılan çalışmaları incelediğimizde genel olarak ülkemizdeki çalışmalara benzeyen ve okul ikliminin önemine vurgu yapan çalışmaların sonuçlarının benzerlik gösterdiği görülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde önce araştırmanın deseni ele alınmış olup sonra araştırmada kullanılan yöntem açıklanmıştır. Bunların ardından araştırmanın katılımcıları ve örneklem grubu hakkında bilgi verilmektedir. Sonrasında veri toplama aracının geliştirilmesi hakkında ve verilerin analizinde izlenen adımlar hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak da araştırmanın geçerlik ve güvenirliği hakkında bilgi verilmiş ve çalışmanın sınırlamaları sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Yöntemi ve Deseni

Liselerde sendikalaşmanın okul iklimini nasıl etkilediğinin öğretmen ve yönetici görüşlerine göre incelendiği bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi ışığında veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Strauss ve Corbin (1990) nitel veri analizini betimsel analiz ve içerik analizi olmak üzere iki türde ele almaktadır. Dey (1993) ise nitel veri analizini betimleme, sınıflandırma ve ilişkilendirme olmak üzere üç başlıkta ifade etmiştir. Storey (2007) nitel araştırmanın, insanların olaylara kişisel ve gerçekçi bakış açılarını ortaya çıkartmayı hedeflediğini ve bu nedenle nicel yapılan araştırmalardan daha üstün olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla nitel araştırmayı birinin kendi sınırlarını açıklamayı ve olduğu gibi, düşündüğü şekliyle gerçekleri ifade ettiği çalışmalar olarak tanımlamak mümkündür. Özellikle eğitim çalışmalarında nitel analiz yöntemleri daha çok tercih edilmektedir (Beycioğlu, Özer ve Kondakçı, 2018). Bu çalışmada da durumun ortaya konması nitel analiz yöntemi ile daha doğru bir tespit ortaya koyacaktır.

Nitel araştırmaların hem amacı hem de yöntemi açısından incelendiğinde nicel araştırmalardan çok daha farklı olduğu anlaşılmaktadır (Özdemir, 2010). Nitel araştırma olarak yapılan bu çalışma da tanımlayıcı niteliktedir ve toplanan veriler yorumlarla ve cümlelerle aktarılmaya çalışılmıştır. Detaylı analiz ve deşifre için bütün görüşmeler hem not olarak hem de ses kaydı olarak kaydedilmiştir. Görüşmeye katılanların detaylı örnekleri ve alıntıları da yine araştırmaya ışık tutmuştur. Çalışmada nitel araştırma döngüsü modeline de dikkat edilmiştir. Bu doğrultuda önce problem belirlenmiş, kavramsal çerçeve oluşturulmuş, araştırma soruları hazırlanmış, çalışma grubu belirlenmiş, veri toplama araçları hazırlanmış, veriler toplanmış ve son olarak da bulgular, sonuç ve tartışma bölümü çalışmaya dahil edilmiştir. Bu araştırmanın amacına ulaşmasını sağlayacak en doğru yöntem nitel bir yöntemdir ve bu çalışma yukarıda bahsedilen özelliklerin hepsini içerisinde barındırmaktadır.

Bu çalışma için durum çalışması deseni kullanma kararı birkaç faktöre dayanmaktadır. Öncelikle verilerin toplandığı okul liseler düzeyinde Ankara'daki en büyük okullardan biridir ve bilinçli olarak bu çalışma için seçildiğinden okulun betimsel analizine de ihtiyaç duyulmuştur. Büyük bir okulda bir vaka çalışması gerçekleştirmenin diğeri önemli nedeni, ankete katılanların tümü aynı okulda çalıştığından, araştırma tasarımının ilgili okuldaki değışkenlerin kontrol edilebilmesi daha kolay olmaktadır. Bu çalışmada amaçlanan sonuçlarla ilgili analitik veya istatistiksel genellemeler yapmak yerine kuramsal bir boyut ortaya koymak ve kuramsal çıkarımlarda bulunmaktır (Aytaçlı, 2012). Bu sebeple de bu çalışmayı durum çalışması deseniyle incelemek daha uygun görölmüştür.

Diğeri bir adıyla vaka çalışması, bir konu, olay veya ilgilenilen olgunun doğal gerçek yaşam bağlamında derinlemesine bir değışlendirme yapılmak istendiğinde ihtiyaç duyulan etkili bir yöntemdir (Crowe ve diğeri, 2011). Burada da araştırma yapılmak istenen okulla ilgili yöneticilerin ve öğretmenlerin değışlendirmelerine ve görüşlerine detaylı bir şekilde yer verilecek olması bu çalışmayı durum çalışması deseniyle yapma düşüncesini artıran sebeplerden olmuştur. Durum çalışmalarının, sosyoloji ve psikoloji alanında kullanılmasının yanında eğitim ile ilgili çalışmalarda da özellikle tercih edilen bir araştırma yöntemi olması (Seggie ve Bayyurt, 2015) bu çalışmada bu desenin kullanılmasındaki diğeri sebepten biridir.

Bu araştırmada tekli durum çalışması deseni uygulanmıştır. Durum alışmaları, karmaşık istatistiksel analizlerle bulguların elde edildiği deneysel çalışmalar yerine bir kişi, olay veya kurumu derinlemesine inceleyen özgün çalışmalardır (Paker, 2015). Durum alışmaları, ilişkili olayların detaylı bir şekilde tanımlanması ve kendi ana ortamında çıktıların tespit edilip konunun derinlemesine çalışılmasına imkn sunan çalışmalardır (Subaşı & Okumuş, 2017). Bu sebeple liselerde sendikalaşma ve bunun okul iklimine yansımalarına ilişkin okul yöneticileri ve ğretmen görüşlerinin neler olduğunu ortaya koymayı hedefleyen bu çalışmanın durum çalışması deseniyle daha ayrıntılı bir biçimde ifade edilebileceği düşünülmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin görüş ve deneyimleri doğrultusunda, okullardaki sendikal faaliyetlerin okul iklimi üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek için bu yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış açık uçlu sorular ile toplanmıştır. Görüşme sonunda yönetici ve öğretmenlere konu ile ilgili eklemek istedikleri başka bir şey olup olmadığı sorulmuş ve yöneltilen soruların dışında da daha derinlemesine bilgilere ve görüşlere yer verilmiştir.

3.2. Araştırmanın Katılımcıları

Ankara ilindeki bir devlet lisesinde görev yapan ğretmen ve yöneticiler bu araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır. Bu okul Ankara ilindeki liseler düzeyinde en büyük devlet okullarından biridir. Bu okulda 140 eğitim çalışanı ve yaklaşık 1500 ğrenci bulunmaktadır. Bu çalışanlardan 90 tanesi çeşitli eğitim sendikalarına üyedir. 50 kişinin herhangi bir sendika yeliği bulunmamaktadır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin bu okuldaki sendikalaşma oranı %64'tür. Bu oran Türkiye geneli eğitim alanındaki sendikalaşma oranı (%63) ile neredeyse birebir örtüşmektedir. Araştırmadaki alışma grubu maksimum çeşitlilik yöntemi (Patton, 1990) ile belirlenmiştir. Bu yöntemdeki amaç araştırılan konu ile ilgili farklılıkları ortaya koyacak örnekleme ulaşmaktır. Araştırmanın alışma kümesi, olasılığa dayalı olmayan (amaçlı) rnekleme yönteminden maksimum çeşitlilik örnekleme tekniği ile belirlenmiştir. Maksimum eşitlilik yöntemindeki temel anlayış olayların veya yöntemlerin daha geniş bir çerçevede ve daha detaylı şekilde incelenmesidir. Bu nedenle liselerdeki sendikalaşmanın okul iklimine etkisini araştırıldığı bu çalışmada katılımcılar her bir sendikadan ve sendikası olmayan katılımcılardan en az bir katılımcı olacak şekilde seçilmiştir. Ankara ilindeki bir lisedeki toplam 14 ğretmen ve 6 yönetici bu çalışmanın

evrenini oluşturmaktadır. Tablo 2.1.'de çalışma yapılan okuldaki yöneticilere ait kişisel bilgiler ve Tablo 2.2.'de de çalışma yapılan okuldaki öğretmenlere ait kişisel bilgiler yer almaktadır.

Tablo 2.1.

Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Branş	Sendika Üyeliği	Kıdem	Yaş	Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Öğrenim Durumu
Y1	K	Sağlık Hizmetleri	A	20+	50+	1-5	Yüksek Lisans
Y2	E	Metal Tekn.	A	20+	50+	20+	Lisans
Y3	K	El Sanatları	D	11-20	30-40	1-5	Lisans
Y4	E	Beden Eğitimi	C	20+	50+	1-5	Lisans
Y5	E	Fizik	D	20+	40-50	11-20	Doktora
Y6	K	El Sanatları	D	11-20	40-50	1-5	Lisans

Tablo 2.1. incelendiğinde görüşmeye katılan yöneticilerin yarısının erkek yarısının kadın olduğu görülmektedir. Yöneticilerin tamamının (N=6) bir sendika üyesi olduğu görülmüştür, bununla birlikte 2 Yönetici A sendikası, 1 Yönetici C sendikası ve diğer 3 Yönetici ise D sendikasının üyesi olduğu görülmektedir. Yöneticilerden 1 tanesi doktora mezunu ve 1 tanesi yüksek lisans mezunuyken diğer 4 yönetici ise sadece lisans mezunudur. Ayrıca görüşmeye katılan bu 6 yöneticinin 5 farklı branşta alanları olduğu görülmektedir. Bulundukları okuldaki çalışma süreleri incelendiğinde 4 Yöneticinin 1 ile 5 yıl arası, 1 Yöneticinin 11 ile 20 yıl arası ve 1 Yöneticinin ise 20 yıl ve üzeri çalışmış olduğu görülmektedir.

Tablo 2.2.

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Branş	Sendika Üyeliği	Kıdem	Yaş	Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi	Öğrenim Durumu
Ö1	K	İngilizce	B	11-20	30-40	6-10	Yüksek Lisans
Ö2	K	İngilizce	C	6-10	30-40	1-5	Lisans
Ö3	K	İngilizce	Yok	20+	40-50	6-10	Yüksek Lisans
Ö4	K	İngilizce	Yok	20+	40-50	6-10	Yüksek Lisans
Ö5	K	Türk Dili ve Edebiyatı	A	6-10	30-40	6-10	Lisans
Ö6	E	Türk Dili ve Edebiyatı	B	11-20	30-40	6-10	Doktora Devam...
Ö7	E	Türk Dili ve Edebiyatı	A	11-20	30-40	6-10	Yüksek Lisans
Ö8	K	Türk Dili ve Edebiyatı	Yok	20+	50+	1-5	Yüksek Lisans
Ö9	K	Tarih	Yok	20+	50+	1-5	Lisans
Ö10	K	Türk Dili ve Edebiyatı	Yok	6-10	30-40	6-10	Yüksek Lisans
Ö11	E	Makine Tekn.	D	20+	50+	20+	Lisans
Ö12	E	Bilişim Tekn.	D	11-20	30-40	11-20	Lisans

Ö13	K	Felsefe	D	20+	50+	20+	Lisans
Ö14	E	Makine Tekn.	D	20+	50+	20+	Lisans

Tablo 2.2. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısı (N=7) Lisans mezunu iken diğer 6 öğretmen Yüksek Lisans mezunudur. Sadece bir öğretmen ise yüksek lisans mezunu olup doktorasına devam etmektedir. Beş Öğretmenin herhangi bir sendika üyesi olmamakla beraber diğer dokuz öğretmenin farklı Sendikalara üye oldukları görülmektedir. Bunlardan 2 tanesi A Sendikası, 2 tanesi B Sendikası, 1 tanesi C Sendikası ve 4 tanesinin de D Sendikası üyesi olduğu görülmektedir. Bulundukları okuldaki çalışma süreleri incelendiğinde 3 Öğretmenin 1 ile 5 yıl arası, 7 Öğretmenin 6 ile 10 yıl arası, 1 Öğretmenin 11 ile 20 yıl arası ve 3 Öğretmenin ise 20 yıl ve üzeri çalışmış olduğu görülmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin yaşları da kıdemleriyle orantılı olarak 30 ile 50 üzeri yaş arasında değişmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Nitel araştırmada yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme seçenekleri bulunmaktadır. Bu çalışmada ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme, veri toplayan kişi ile görüşülen kişi arasındaki amaçlı ve kontrollü bir sözel iletişimdir (Cohen ve Manion, 1994). Görüşmelerdeki ana iletişim sözlü iletişimdir ve görüşmelerde bilgiler sorular sorarak ve aktif dinleyerek elde edilir. Bu şekilde her bir görüşmenin sonuçları birleştirilerek daha geniş bir bilgiye ulaşılır. Nitel araştırmalardaki yüz yüze görüşme tekniği, görüşülen kişinin sesi, tonlaması, beden dili vb. gibi sosyal ipuçları sunar ve bu da görüşmeciye, görüşülen kişinin bir soruya verdiği sözlü cevaba eklenebilecek birçok ek bilgi vermesi açısından önemlidir (Opdenakker, 2006). Görüşme tekniğinde de bazı sınırlılıklar olabilir fakat tek başına ya da bir başka araştırma tekniği ile aynı araştırma sorusunu yanıtlamak için birlikte kullanıldığında diğer tekniklerin veremeyeceği kadar geniş ve doğru bilgileri araştırmacıya sağlayabilir (Türnüklü, 2000). Veri toplama aracı olarak da araştırmacı tarafından oluşturulan görüşme formu ve sorular kullanılır. Eğitim ile ilgili araştırmalarda birincil kaynaklardan verileri elde etmek araştırmanın doğru sonuçlara erişebilmesi bakımından büyük önem arz etmektedir (Beycioğlu, Özer ve Kondakçı, 2018). Bu çalışmada da yöneticiler ve öğretmenler için ayrı görüşme soruları hazırlanmış ve her iki

gruptan da uzman görüşleri toplanmıştır. Ayrıca tüm görüşmeler izin alınarak ses kaydı olarak da kaydedilmiştir.

Yöneticiler için hazırlanmış olan görüşme formunda sendikalaşmanın okul iklimine yansımaları ile ilgili sorular ve alt sorular sorularak herhangi bir yönlendirme yapılmadan çıkan sonuçlar toplanmıştır. Ayrıca yöneticilere özel olarak okuldaki sendikal faaliyetleri ve bunların genel verime ne gibi etkisi olduğu ile ilgili bir soru da kendilerine yöneltilmiştir. Eğitim çalışanlarının sendikalaşması, okuldaki etkileri, okul iklimi vb. durumlarla ilgili de geri bildirim almak amaçlanmıştır.

Öğretmenler için hazırlanmış olan görüşme formunda yine sendikalaşmanın okul iklimine etkisi ile ilgili sorular ve alt sorular sorularak herhangi bir yönlendirme yapılmadan çıkan sonuçlar toplanmaya çalışılmıştır. Ayrıca öğretmenlere özel olarak sendika üyesi olmanın mesleklerindeki verimliliği nasıl etkilediği sorusu kendilerine sorulmuştur. Bunlara ek olarak eğitim çalışanlarının sendikalaşması, okuldaki etkileri, okul iklimi vb. durumlarla ilgili de geri bildirim alınmıştır.

Her iki grupta da son olarak eklemek istedikleri başka bir şey olup olmadığı sorusu yöneltilerek konu ile ilgili soruların dışında aktarmak istedikleri özel bir şeylerin olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Tüm bu veriler herhangi bir yönlendirme veya ima olmadan katılımcıların aktardıkları şekilde toplanmıştır. Görüşme formu görüşmeler başlamadan önce aynı okuldan bir yönetici ve bir öğretmen ile önceden bir pilot görüşme gerçekleştirerek hazır hale getirilmiştir. Her iki görüşmeciden de görüşme formuna ilişkin yorum ve öneriler alınmıştır bu şekilde form son halini almıştır. Yöneticiler için olan görüşme formu EK-2’de, Öğretmenler için hazırlanan görüşme formu da EK-3’te yer almaktadır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Verilerin toplanması sürecinde izin alınan okulla görüşülmüş, oradaki yönetici ve öğretmenlerle iletişime geçip görüşmeyi kabul eden kişilerle randevular alınmıştır. Pandemi sürecinin bir sonucu olarak görüşmeler online olarak Skype, Teams ve Telefon gibi uygulamalarla yapılmıştır.

Görüşme başlamadan önce tanışmalar yapılmış, çalışmanın amacı ve kapsamı konusunda detaylı bilgiler verilmiştir. Katılımcılara görüşme ile ilgili katılımcı formu verilmiş veya bir şekilde iletilmiştir. Yüz yüze görüşülen tüm katılımcılara katılım onam formları imzalatılmıştır. Görüşme ile ilgili herhangi bir zaman sınırlarının olmadığı özellikle vurgulanmış ve belirtmek istedikleri herhangi bir şeyi kolaylıkla ve çekinmeden iletebilecekleri vurgulanmıştır. Ayrıca görüşmelerin bu çalışmanın amacı ve kapsamı içerisinde kullanılacağı ve 3. kişilerle kesinlikle paylaşılmayacağı da kendilerine iletilmiştir. Görüşmelerin, katılımcıların izinleri dahilinde ses kaydı ile de kayıt altına alınacağı belirtilmiştir. Yöneticiler ve Öğretmenler de dahil olmak üzere bütün katılımcılar ses kaydı alınmasına izin vermişlerdir. Bütün veriler önceden hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Bütün öğretmen ve yöneticiler ile gönüllülük esasına göre görüşülmüştür. Veri kaybına uğramaması için görüşmelerle ilgili hem notlar alınmış hem de ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınıp her ikisi de bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Görüşmelerin sonunda katılımcılara katkılarından dolayı teşekkür edilmiş ve eklemek istedikleri başka bir şey olup olmadığı sorulmuştur. Araştırma bulgularının da isteyen katılımcı ile paylaşılabilmesi bilgisi de yine kendilerine her seferinde söylenmiştir. Katılımcıların çoğu sorularla ilgili derinlemesine cevaplar vermişlerdir. Ayrıca böyle bir konunun çalışılmasının hem okullar açısından hem de sendikalar açısından önemine değinmişlerdir.

3.5. Verilerin Analizi

Miles ve Huberman (1994) nitel analizi “araştırmacı, karşılaştığı bulgular arasındaki ilişkileri, bu ilişkiler arasındaki örüntüleri, nedenleri, olası sonuçları ve neden-sonuç ilişkilerini yorumlayarak araştırma sürecini yönetmelidir” şeklinde açıklamışlardır. Çalışma kapsamına liselerdeki sendikalaşmanın okul iklimine nasıl etki ettiği ve bu etkenlerin neler olduğu test edilmeye çalışılmıştır. Nitel analizlerde veriler, sözel olduğu ve sayısal olmadığı için yapılan analizler de rakamlar yerine sözcükler, istatistikler yerine cümle ve paragraflar şeklinde gerçekleştirilmektedir (Türnüklü, 2000). Görüşmelerden sonra ses kayıtları deşifre edilmiş ve alınan görüşme notları ile birlikte bilgisayarda Word dökümü haline getirilmiştir.

Bütün bu veriler analiz süresince tekrar tekrar gözden geçirilmiş, incelenmiştir ve yorumlanmıştır. Veri doygunluğu yeterli düzeye ulaştığında görüşmeler sonlandırılmıştır.

Nitel çalışmalar diğer analiz yöntemlerinden farklıdır ve araştırmacının öznel katılımı ile birlikte alandan toplamış olduğu veriyi tüm detaylarıyla ve derinlemesine incelemeye çalıştığı bir yöntemdir (Marshall ve Rossman, 1995). Bu araştırmada toplanan veriler içerik analizi tekniği ile yorumlanmıştır. Bu teknikte veriler kavramsallaştırılır, bu kavramlara göre düzenlenir ve bunlara göre de belirli temalar oluşturulur (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Kişilerin gizliliğini korumak amacıyla katılımcılara Ö1, Ö2... (öğretmen) ve Y1, Y2...(yönetici) gibi kodlar verilmiştir. Kavramsallaştırmadan sonra ortaya çıkan temalar çerçevesinde sonuçlar sunulup yorumlanmıştır. Veriler belirli kategorilerde belli temalar başlığı altında kodlanarak analiz edilmiştir. Bu kategorilerin ve temaların oluşturulması verilerin işlenmesi süresinde de devam etmiştir ve görüşmeler sonlanınca da son halini almıştır. Daha sonra bu temalar yeniden organize edilmiş ve işlenmiştir.

Bu araştırmadaki temalar ve alt temalar oluşturulurken görüşmeye katılan tüm yönetici ve öğretmenlerin verdiği cevaplar doğrultusunda ortak bir tema tablosu oluşturulmuştur. Burada sendikalaşmanın olumlu ve olumsuz yönleri, sendikaya üye olma nedenleri, okul çalışanlarının sendikalara etkisi ve sendikalaşmanın okul iklimine etkisi gibi başlıklar temaların ana başlıkları olarak sıralanmıştır. Sonuç ve bulgular oluşturulurken bu temaların alt başlıklarından yararlanılmıştır.

3.6. Araştırmada Geçerlilik ve Güvenirlik

Bilimsel araştırmalarda sonuçların inandırıcılığı önemli kıstaslardan biridir (Başkale, 2016). Bu nedenle geçerlik ve güvenirlik başlığı araştırmalar için vazgeçilemez iki unsurdur. Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirliği test etmede birden çok yöntemin olduğu açıktır (Arastaman, Fidan ve Fidan, 2018). Bunlardan bazıları sürekli gözlem, katılımcıların rastgele örneklem yoluyla seçilmesi, çeşitleme, tekrarlı sorgulamalar, araştırmacının özgeçmişi, nitelikleri ve deneyimleri, katılımcı kontrolü ve katılımcı dürüstlüğüne destekleyen yöntemlerin kullanımı gibi başlıklardır (Guba, 1981; Lincoln ve Guba, 1986; Miles ve Huberman, 1994; Shenton, 2004). Bu araştırmada buradaki kriterlerden hemen hepsi araştırmanın uygulama kısmında kullanılmıştır.

Nitel olarak yapılan çalışmalarda verilerin sayısal ve istatistiksel değerleri ön plana çıkarken nitel çalışmalarda ise bir durumun niteliği ve yorumu ön plana çıkmaktadır (Kirk ve Miller, 1986). Görüşme tekniği ile yapılan bu çalışmada önce sorularla ilgili uzman görüşü alınmıştır daha sonra görüşmeler başlamadan önce 2 pilot görüşme yapılmış ve katılımcılardan yorumlar alınmıştır. Bu aşamada bazı sorular revize edilmiştir. Katılımcılar rastgele örneklem yoluyla seçilmiş ve tüm katılımlar gönüllülük esasına dayanılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeye katılmak istemeyenlerle görüşme yapılmamıştır. Ayrıca görüşecek kişilere de onlar için en uygun zaman en zaman olursa o zaman görüşüleceği ve herhangi bir zaman veya saat sınırlamalarının olmadığı iletilmiştir. Bu durumu verilerin çeşitliliğini ve kapsamını daha da zengin hael getirmiştir.

Görüşmeden önce hem araştırmacı ile ilgili hem de konu ile ilgili detaylı bir sözel sunum yapılmıştır. Soruların görüşmecilere sorulmasında tonlama ve diksiyona özen gösterilmiş böylelikle farklı anlamaların veya yorumlamaların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Yapılan bütün görüşmelerde ses kaydı alınmıştır ve hepsi teker teker deşifre edilmiştir. Özellikle hem sendika üyesi olan hem de olmayan öğretmenler ve yöneticiler ile görüşülmüştür. Görüşmelerde katılım grubunun farklı sendikalardan olmasına da özen gösterilmiştir. Bu şekilde daha genel bir kanıya varılması planlanmıştır. Uzman incelemesi (intercoder reliability) yapılmıştır. Ayrıca güvenilirliği artırmak adına görüşmelerden birebir alıntılara da çalışmada yer verilmiştir. Bütün bu özellikler göz önüne alındığında araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik konusunda yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Liselerde sendikalaşmanın okul iklimine olan yansımalarının incelendiği bu araştırmada verilerin analizi sonucunda “sendikalaşmanın okuldaki yansımaları “sendikaya üye olma nedenleri”, “sendikaların okul çalışanlarındaki algısı ve “sendikalaşmanın okul iklimine yansımaları şeklinde 4 ana kategori oluşmuştur. Bu temaların altında da her biri için ayrı ayrı alt başlıklar ve alt kategoriler yer almaktadır. Bu bölümde bu kategoriler ve alt başlıklar birlikte detaylı bir şekilde sunulacaktır.

4.1. Yöneticilere Göre Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları

Araştırmaya katılan yöneticilere “Okulunuzda sendikaların ortaya çıkardığı yansımalar nelerdir? Örnekler vererek açıklayabilir misiniz?” soruları yöneltildiğinde yanıtlar beş başlık altında yoğunluk göstermiştir. Verilen cevaplar Tablo 3.1.’de sendikalaşmanın okuldaki yansımaları başlığındaki alt kategorilerde yer almaktadır.

Tablo 3.1.

Yöneticilere Göre Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları

KATEGORİ	ALT KATEGORİ	N
Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları	Özlük Hakları	4
	Güven	1
	İdeolojik Yapı	5
	Kutuplaşma/Gruplaşma	3
	İletişim Eksikliği	1

Araştırmaya katılan yöneticilere sendikalaşmanın okuldaki yansımaları ile ilgili sorular sorulduğunda daha çok etkili olarak düşünülmeyen görüşlerin yer aldığı görülmüştür. Sendikaların okuldaki önemi ile ilgili çoğu yönetici (N=4) özlük hakları konusuna değinmişlerdir. Ayrıca bir yönetici de öğretmenlerin kendilerini yine özlük haklarına bağlı olarak güvende hissettikleri için sendikalara üye olduklarını ifade etmiştir. Yöneticilere göre etkili bakış açısına baktığımızda özlük hakları ilk sırada yer almaktadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri sendikaların işlevsel olmasa bile eğitim çalışanlarının özlük haklarının korunması ve savunulması konusunda yöneticilere güven vermeleri olmuştur. Yöneticiler sendikalaşmanın siyasi partiler gibi demokratik toplumların vazgeçilmez bir unuru olduğu ile ilgili ifadelerde de bulunmuşlardır. Bu konu ile ilgili Y4 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Sendikalaşma iyi bir şey ama niye oldum benim siyasi düşünceme uyduğu için bir ikincisi de belki haklarımızı savunurlar diye.”

Yöneticilerin verdiği cevaplar doğrultusunda oluşan alt başlıkların başında “İdeolojik Yapı” gelmektedir. Burada sendikaların siyasi yönü ve üyelerini bu çerçevede oluşturduğundan yakınılmaktadır (N=4). Sendikaların ideolojik bir yapıya bürünmesi ile ilgili okul yöneticilerinden Y1 düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır:

“Okuldaki sendikal çalışmaları çok verimli bulmuyorum çünkü okulumuzdaki sendika temsilcisi arkadaşların tek amacı üye sayısını artırmak. Eğitimde sendika tek olmalı. Herhangi bir grubu zümreyi veya siyasi bir düşünceyi temsil etmemeli. Öğretmenlerimizin tamamını kapsamalı ve bizim kendi haklarımızla ilgili örneğin 3600 sayılı ek gösterge bu konuda bir çalışma yapabilmeli, çalışma şartlarımız, ders ücretlerimiz, nöbet ücretleri.”

Sendikaların ideolojik yönü ile ilgili okul yöneticilerinden Y2 düşüncelerini şu şekilde açıklamaktadır:

“Biz bekleriz ki sendikalar eğitime gerçekten katkıda bulunsun. Sıkıntılar neyse bakanlık belki her zaman herkese ulaşamayabiliyor bu sendikalar eğitimle ilgilesin madem eğitim sendikaları bunlar. İşte öğretmenin herhangi bir ihtiyacı var mı sıkıntıları nelerdir, öğrencilerin bekledikleri nelerdir yani bunlarla ilgilenmesidir, bizim sendika anlayışımız budur ama maalesef böyle bir şey yok.”

Yine aynı konu hakkında okul yöneticilerinden Y5 ise şöyle ifade etmiştir:

“Asli amacı eğitim çalışanlarının özlük haklarını korumak olan sendika maalesef belli siyasi platformların payandası haline gelmiş ve SEN lerle hareket edip bir türlü BİZ olamamışlar.”

Sendikaların okulda ne gibi yansımaları olduğunun saptanmaya çalışıldığı bu başlıkta üç Yönetici birbirinden farklı şekilde ifade etseler de aslında temel eğitim sendikalarının ideolojik bir yapıya büründüğünden bahsetmektedirler. Bununla birlikte bir yönetici sendikaların çalışanlar arası yarattığı iletişim eksikliğinden de bahsetmiştir. Sendikaların sadece bazı dönemlerde okullara geldiği ve yeterli iletişim çabası içerisinde olmadıklarından bahsetmiştir. Bu durumu yine Y1 “okuldaki sendika temsilcisi arkadaşların tek amacı üye sayısını artırmak” şeklinde özetlemiştir.

Sendikaların okuldaki yansımaları ile ilgili bir diğer alt başlık ise “Kutuplaşma/Gruplaşma” kavramlarıdır. Sözü edilen bu kavramlar siyasi kutuplaşmayı ve kişiler arası gruplaşmayı açıklamaktadır. Bu kavramları işaret eden yanıtlara baktığımızda okulda hem siyasi bir kutuplaşma hem de görüş ayrılıkları ile ilgili bir gruplaşma yaşandığı ile ilgili bulgular vardır. 5 Yönetici bu konu ile ilgili görüş bildirmişlerdir. Bunlardan Y3 bu durumu şöyle ifade etmiştir:

“İster istemez sendikalar okul iklimini değiştirebiliyor. Pozitif ayrımcılık denen kelime burada geçerli olabiliyor. Sendikası olan bir kişiye bir pozitif ayrımcılık oluyor. “

Yöneticilerin çoğu siyasileşme ve bununla birlikte gelen kişiler arası kutuplaşmadan bahsetmişlerdir. Ayrıca bu siyasileşme ve kutuplaşma ile birlikte okulda bir kişiler arası uzaklaşma ve iletişim eksikliğinin de meydana geldiği ifade edilmiştir.

Liselerdeki Sendikaların okuldaki yansımaları için ortaya çıkan bulgulara yöneticiler açısından etkisiz yönlerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte sendikalaşmanın okullarda farklı görüşlerin bir arada yer alması ile birlikte daha demokratik bir tartışma ortamının sağlanmasında daha etkili olduğu da bulgular arasındadır.

4.2. Öğretmenlere Göre Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları

Araştırmaya katılan öğretmenlere “Okulunuzda sendikaların ortaya çıkardığı yansımalar nelerdir? Örnekler vererek açıklayabilir misiniz?” soruları yöneltildiğinde yanıtlar dokuz başlık altında çeşitlilik göstermiştir. Verilen cevaplar Tablo 3.2.’de sendikalaşmanın okuldaki yansımaları başlığındaki alt kategorilerde yer almaktadır.

Tablo 3.2.

Öğretmenlere Göre Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları

KATEGORİ	ALT KATEGORİ	N
Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları	Özlük Hakları	9
	Aidiyet	3
	Motivasyon ve İletişim	3
	Güven	2
	Kamuoyu Oluşturma	2
	İdeolojik Yapı	13
	Kutuplaşma/Gruplaşma	9
	İletişim Eksikliği	4
	Rekabet	3

Araştırmaya katılan öğretmenlere sendikalaşmanın okuldaki yansımaları ile ilgili sorular sorulduğunda daha çok (N=13) eleştirel bakış açısı ile ilgili geri bildirim alınmıştır. Öğretmenlere göre diğer bir bakış açısına bakıldığında ise yöneticilerde olduğu gibi özlük hakları konusu ilk sırada yer almıştır. Bunun en önemli nedenlerinden biri sendikaların işlevsel olmasa bile eğitim çalışanlarının özlük haklarının korunması ve savunulması konusunda öğretmenlere güven vermeleri olmuştur. Bu alt başlıkların başında da birçok öğretmen (N=9) tarafından bahsedilen özlük hakları gelmektedir. Bununla ilgili Ö1 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Bireysel olarak bir problemle karşılaştığınızda kendinizi ifade edebiliyorsunuz, hakkınızı arayabiliyorsunuz ama bu çok etkili olamıyor ama bir topluluk olarak örgütlü bir topluluğun içinde bir kişi iseniz birlikte sizle dünyaya aynı şekilde bakan sizle benzer problemlerle karşılaştığında aynı sıkıntıları yaşayabilecek olan kişilerle bir araya gelerek hakkını arayabilmek problemlerinize çözüm yolları üretebilmek açısından ben çok kıymetli buluyorum. Herhangi bir sıkıntı ile karşılaştığında hukuksuz bir durum olduğunda herhangi bir kişiye gidip evet derdinizi anlatabiliyorsunuz yardım isteyebiliyorsunuz ama örgütlü olduğunuzda

bunu yapmanız çok daha kolay oluyor. Okulda öğrenme ortamlarında gündelik mesleki hayatımızda yaşadığımız problemler konusunda danışabiliyoruz. Benzer durumları yaşayan arkadaşlardan fikir almak onlara ulaşmak daha kolay olabiliyor. Probleme çözüm üretmek çok daha kolay oluyor.”

Bu durumu destekleyen bir şekilde Ö2 sendikalı olmanın faydasını bir örnek vererek şu şekilde anlatmıştır:

“Biz nöbet tutuyoruz ve bundan ek ders almıyorduk daha öncesinde. Şimdi bununla ilgili bir imza toplanıldı ve şu anda ek ders alıyoruz nöbet tuttuğumuz süre içerisinde bu bir örnek.”

Yine örgütlenmenin faydalı olduğunu düşünen Ö12 konu ile ilgili şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Sendikanın genel anlamını bilen insan siyasi görüşe bakmadan veya o ayrımı yapmadan bir sendika üyesi olması gerekir. Örgütlenmenin her zaman iyi olduğunu düşünüyorum.”

Bu öğretmenler sendikalaşmayı ve örgütlü bir yapının içinde olmayı iletişim, güven, birlikten güç doğar ve kamuoyu oluşturma açılarından pozitif bir şekilde değerlendirmişlerdir. 3 öğretmen de örgütlü bir yapıda olup sürekli iletişim içinde olabilecekleri bir grupta yer aldıkları için motivasyonlarının olumlu yönde etkilendiğini söylemişlerdir. Bu konu ile ilgili yine öğretmenlerden Ö1 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Aynı sendikaya üye olan arkadaşlarla okul dışında da birlikte zaman geçirme şansımız olduğu için sendikal faaliyetler, etkinlikler vasıtasıyla aramızdaki iletişim bağlarının güçlenmesi söz konusu oluyor bu açıdan Okulda da o olumlu iletişim devam ediyor. Dayanışma artıyor, birlik beraberlik duygusu artıyor. Motive oluyoruz.”

Burada öğretmenler genel olarak sendikaların siyasi bir yapıda olduğunu söyleşeler de bu sendikaların onların özlük haklarını savunmaları konusunda önemli bir işleve sahip olduğunu açıkça belirtmişlerdir. Burada da 2 öğretmen bu durumun onlara güven verdiğini belirtmiştir. Ayrıca 3 öğretmen de sendikalı olmanın, örgütlü olmanın bir kamuoyu oluşturabilme açısından çok önemli olduğunu söylemişlerdir. Burada sendikalaşma durumunun aralarındaki dayanışma ve işbirliği konusunda da önemli olduğuna değinmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden çoğu (N=13) sendikalaşmanın okuldaki yarattığı duruma eleştirel bir bakış açısı ile yaklaşmışlardır. Etkisiz olarak düşünülen bu alt başlıklarda en çok vurgulanan konu “İdeolojik Yapı” başlığıdır. Burada tüm sendikaların

siyasi bir görünüş sergilediği ile ilgili yorumlar gelmiştir. Sendikaların ideolojik bir yapıya bürünmesi ile ilgili öğretmenlerden Ö1 düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır:

“Biraz kutuplaşma nedeniyle birbirleri arasındaki rekabete de odaklanıp kalabiliyor sendikalar. Bence eğitim öğretim ile ilgili uygulamalar ya da kaygılar yani temel olarak bu kaygılara odaklanmak gerekiyor eğitim öğretim ile ilgili öğretmenlerin öğrencilerin yöneticilerin sıkıntılarına sorunlarına odaklanarak ilerlemek gerekiyor.”

Yine bu konu ile ilgili Ö2 düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Yetkili sendika kimse siz ona mensup bir öğretmen değilseniz en basitinden programınız bile ders programınız bile farklı yapıyorsa bu bir kere kesinlikle tutuma davranışa yansıyor. Örneğin sen ben biliyorsam eğer Eğitim-Bir-Sen üyesi veya başka bir sendikadan ona göre konuşuyorsun veya bazı şeyleri söyleyemiyorsun. İşte bu söylenenler başka bir yere gidebiliyor. Özellikle Yetkili Sendika mensubu olan öğretmen arkadaşların yanında bazen bazı şeyler konuşulmuyor. Bu tabii ki okul iklimini etkileyen bir durum.”

Ö3 ise bu konu ile ilgili düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Öğretmenler Odası bile bölünmüş durumda A Sendikası, B Sendikası ve C Sendikası diye, dolayısıyla sosyalleşme de sadece bu grupların kendi içerisinde oluyor. O anlamda bile olumsuz etkiliyor. Sonuç olarak da siz daha küçük bir çemberin içerisinde sosyalleşmek durumunda bırakılıyorsunuz.”

Ö1 okullardaki sendikalaşmayı ve beraberinde gelen kutuplaşmayı sendikalar arasındaki rekabetten de kaynaklandığını belirtmiştir. Ö2 ise sendikalaşmanın yarattığı ayrıştırmadan ve yöneticilerin pozitif ayrımcılık yaptığını anlatmak istemiştir. Yöneticilerin kendi sendikasına bağlı öğretmenlere daha farklı yaklaştığını belirtmiştir. Ö3 de yine Ö2 ye benzer bir şekilde sendikalaşmanın çok fazla gruplaşmalara sebebiyet verdiğinin altını çizmiştir. Burada bu üç öğretmenin de ortak noktada birleştiği durum sendikalaşmanın okulda siyasileşmeyi de birlikte getirdiğidir. Yine bu konu ile ilgili benzer görüşlere sahip Ö6 ise bu durumu örnek bir olay anlatarak açıklamaya çalışmıştır:

“Artvin’de Filistin’deki olaylarla ilgili bir dayanışma eylemi gerçekleştirmiştik. Bütün sendikalar bu olayla ilgili bir eylem gerçekleştirdi fakat sadece Eğitim-Sen üyesi öğretmenlere soruşturma açıldı hepimiz mahkemeye sevk edildik yargılandık, beraat ettik ama böyle şeyler oluyor. Faaliyetleriniz genelde görünmez bir şekilde engellenmeye çalışılıyor. Siz bir çalışma yapacaksınız veya bir söylemde bulunuyorsunuz sınıfta, mesela öğrencinin sizi şikayet etmesini sağlıyorlar, işte hoca sınıfta Alevilerden bahsetti veya hoca sınıfta Nazım Hikmetin şiirini okudu, övdü. Bu tarz şeyleri de öğrencileri kullanarak yapıyorlar ve bu çok çirkin bir şey.”

Sendikaların okullarda yarattığı bu siyasileşme sadece tek bir sendikaya ait değildir ve tüm sendikaların kendine özgü bir siyasi yapı içerisinde olduklarını söylemek mümkün.

Hatta Ö6'nın da ifade ettiği üzere bu siyasileşme sadece tek bir okulda değil ülkenin çoğu yerinde ve eğitim kurumunda aynı şekilde yaşanmaktadır. Tüm sendikaların siyasi bir yapı içerisinde olduğunu Ö8 şu şekilde ifade etmeye çalışmıştır:

“Zaman zaman bazı sendikaları üye olup çıktım bunun sebebi hep çok siyasi odaklı olduklarını hissettim. Bir de kişisel çıkar ve menfaatlerin ön planda olduğunu gördüm. Öğretmenlerin tabi ki sendikalı olması gerekir ama tek bir çatı altında olması gerekir. Siyasi şeylerden ve bölünmeden uzaklaşmaları gerekir. Bir partinin sözcüsü gibi değil öğretmenlerin menfaatleri için konuşmaları gerekir.”

Yine benzer şekilde Ö10 sendikaya üye olmama sebebini *“Sendikalarda şu an fazlaca siyasi propaganda yapıldığı için herhangi bir sendika üyesi değilim.”* şeklinde ifade etmiştir. Ö13 ise sendikaya üye olanların siyasi görüşlerine göre bir sendikayı seçtiğinden söz etmiştir. Bununla ilgili görüşlerini de şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben aslında tek bir sendika olması ve tüm çalışanların gerçekten özlük hakları için mücadele etmesi ve sendikaların da bu yönde çalışmasından yanayım. Böyle bölünmüş siyasi olarak insanların yakın bulunduğu partiye ait sendikaya girmesini hiç hoş karşılamıyorum.”

Sendikaların okulda ne gibi yansıma yarattığı ile ilgili yorumlarda bulunan öğretmenlerin (N=13) genel görüşleri incelendiğinde hemen hepsi siyasi bir yapıdan ve politik yapılaşmadan bahsetmişlerdir. Bununla birlikte de bazı öğretmenler (N=9) okulda ayrışmaların ve kutuplaşmaların yaşandığını söylemişlerdir. Yine bu durumlara benzer özelliklerin altında yer alan sendikalar arası rekabet durumu da birkaç öğretmen (N=3) tarafından vurgulanmıştır. Öğretmenler arası sendikalaşmanı aynı zamanda iletişim eksikliğini de beraberinde getirdiği yine bazı öğretmenler (N=4) tarafından dile getirilmiştir.

Liselerde sendikaların ve sendikalaşma durumunun yansımaları ile ilgili öğretmen değerlendirmelerine bakıldığında büyük çoğunluğun (N=13) fazla etkili görmedikleri bir bakış açısına sahip olduğu görülmüştür. Konu ile ilgili Nötr bir bakış açısında sahip herhangi bir öğretmen bulunmazken dokuz öğretmen de bazı olumsuzluklara rağmen sendikaların okullarda etkili taraflarının olduğunu belirtmişlerdir. Bu etkili olarak görülen başlıklarda sendikalaşmanın aralarındaki dayanışmayı güçlendirmesi, iletişimi geliştirmesi ve ayrıca farklı görüşlere saygı anlamında pozitif katkılar sunması gibi başlıklar önemli yer tutmaktadır. Ayrıca sendikalaşmanın siyasi partiler gibi demokratik toplumların vazgeçilmez bir usuru olduğu görüşü de bulgularda ortaya çıkmıştır.

Yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikalaşmanın okullarda ne gibi sonuçlar doğurduğu ile ilgili belirttiği görüşlere baktığımızda özlük hakları ve güven konusunda her

iki grubun da birbirlerine paralel şekilde yanıtlar verdiği görülmektedir ve bu duruma karşı pozitif bir yaklaşım eğilimi olduğu görülmüştür. Sadece öğretmenlerde yöneticilerin verdiği cevaplara ek olarak sendikalaşmanın etkili yönleri ile ilgili aidiyet, kamuoyu oluşturma, motivasyon ve iletişim başlıkları da ayrıca ön plana çıkmıştır. Buradan hareketle öğretmenlere göre sendikalaşmanın etkili yönlerinin daha da çeşitlilik gösterdiği açıktır. Sendikalaşmanın okullarda yarattığı ve etkisiz olarak düşünülen yanıtlarda da ideolojik yapı, kutuplaşma/gruplaşma ve iletişim eksikliği her iki grupta da öne çıkan ortak başlıklar olmuştur. Burada da öğretmenlerin verdiği cevaplarda sendikalaşmanın öğretmenler arasında çatışmalara sebebiyet verdiği rekabet başlığı yöneticilere ek olarak ortaya çıkan bir sonuç olmuştur. Genel bir değerlendirme de bulunmak gerekirse her iki grupta da sendikalaşmanı hem etkili yönleri ile ilgili hem de etkisiz olarak düşünülen yönleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bu durum aynı zamanda sendikaların okullarda farklı düşünen eğitimcileri belli noktalarda karşı karşıya getirip düşünce zenginliklerine ortam oluşturduğunu da göstermektedir.

4.3. Yöneticilere Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri

Araştırmaya katılan yöneticilere sendikaya üye olma nedenleri ile ilgili bazı sorular yöneltilmiştir ve verilen cevaplar çeşitli başlıklarla kategorilere ayrılmıştır. Aşağıda Tablo 3.3.'te bu kategorilerin ve alt kategorilerin bulunduğu başlıklar yer almaktadır.

Tablo 3.3.

Yöneticilere Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri

KATEGORİ	ALT KATEGORİ	N
Sendikaya Üye Olma Nedenleri	Dayanışma	3
	İdeolojik	2
	Mesleki Yükseltme	1

Sendikaya üye olma nedenleri teması altında araştırmaya katılan yöneticilere yöneltilen sorulara yöneticilerin yarısı (N=3) dayanışma başlığı ile cevap vermiştir. Bu bakış açılarındaki yöneticiler sendikalaşmayı bir dayanışma ve birlik beraberlik olarak yorumlamışlardır ve üye olma nedenlerini de bu başlık altına yerleştirmişlerdir. Burada yöneticilerin asıl ifade etmek istedikleri şey sendikalaşmanın bir yardımlaşma, birliktelik ve haklarının savunulması konusunda ortak bir çatı olduğu düşünceleridir. Okul yöneticilerinden Y1 ise dolaylı yoldan olsa bile bulunduğu pozisyona gelebilmek için bir sendikaya üye olduğunu belirtmiştir. Bu durumu da şu şekilde ifade etmiştir:

“Benim normalde siyasi görüşüm başka bir sendikaya ait ve önceden de o sendikaya mensupum fakat bu pozisyona gelirken bu sendikaya üye olmam gerektiği için ben de bu sendikaya üye oldum”

Yöneticinin bu ifadesinden sendikaya üye olma nedeninin bir mesleki yükseltme amacı taşıdığı açıkça görülmektedir. Bu durum bize burada özellikle yöneticilik pozisyonunda sendika seçiminin ne kadar belirleyici olduğunu da göstermektedir. İkinci bir konu ise siyasi olarak sözü geçen sendikaya üye olmanın okul yöneticilerinde artı bir etkiye sahip olduğu da burada açıktır.

Sendikaya üye olma nedenleri arasındaki ideolojik görüş başlığı 2 yönetici tarafından dile getirilmiştir. Burada da okul yöneticilerinden Y2 bu soru ile ilgili şöyle bir görüş belirtmiştir:

“Benim hayat görüşüme en yakın olan sendika bu olduğu için buraya üye oldum.”

Y4 ise bu konu ile ilgili üye olma nedenini şu şekilde açıklamıştır:

“Sendikalaşma iyi bir şey ama niye oldum benim siyasi düşünceme uyduğu için bir ikincisi de belki haklarımızı savunurlar diye.”

Burada bu yöneticilerin sendikaya bakış açılarının politik amaçlı olduğu açık bir şekilde anlaşılmaktadır. Bu ifadeler yine sendikalaşmanın ve farklı sendikaların siyasi bazı yapılar içerisinde olduğunu da göstermektedir. Y4 ifadesinde aslında sendikalaşmanın iyi bir şey olduğunu düşünmektedir fakat üye olma nedenini siyasi bir sebebe bağlamıştır. Bu nedenle bu görüşü de sendikalaşma ile ilgili ideolojik başlığı altında değerlendirmek daha doğru olacaktır.

Yöneticilerin sendikaya üye olma nedenlerine bakıldığında araştırmaya katılan yöneticilerin sendikalara karşı dayanışma anlamında olumlu bir bakış açısı sergilediği söylenebilir. Diğer taraftan yine öğretmen ve yöneticilerin herhangi bir sendikaya üye

olmaları gerekli midir sorusuna ise yine çoğu yönetici (N=4) gereklidir cevabını vermişlerdir. Bunu da hem arkalarında bir destek bulma hem de dayanışma anlamında gerekli görmüşlerdir. Burada da yöneticilerden Y3 bu durumu “Başımıza bir şey geldiğinde bir sorun olduğunda sendika arkanızdaki bir destek” şeklinde ifade etmiştir. Yöneticiler sendikalara karşı mesleki yükseltme amaçlı veya ideolojik olarak baksalar da sendikanın gerekliliği konusunda hem fikirdir. Bu soruya sadece 2 yönetici ise gerekli değil şeklinde cevap vermişlerdir. Okul yöneticilerinden Y2 bu konu ile ilgili şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Biz bekleriz ki sendikalar eğitime gerçekten katkıda bulunsun. Sıkıntılar neyse bakanlık belki her zaman herkese ulaşamayabiliyor bu sendikalar eğitimle ilgilensin madem eğitim sendikaları bunlar. İşte öğretmenin herhangi bir ihtiyacı var mı sıkıntıları nelerdir, öğrencilerin bekledikleri nelerdir yani bunlarla ilgilenmesidir, bizim sendika anlayışımız budur ama maalesef böyle bir şey yok yani.”

Bu iki yöneticinin verdiği cevapların ortak noktası sendikaların aslında işlevsel olmadığı ve amaçları doğrultusunda çalışmadıklarıdır. Bu sebepten ötürü de sendika üyeliğini çok gerekli görmemişlerdir.

Yöneticilerin sendikalı olma ve sendikalılığın gerekliliği üzerine yöneltilen sorulara çoğu yönetici (N=4) olumlu ve gerekli olarak bakmışlardır. Bir yönetici olumsuz olarak bakmıştır. Bir yönetici ise olumlu değerlendirmesine rağmen sendikaya üye olmayı yine de gerekli olarak görmediğini ifadeleriyle açıklamıştır. Yani yönetici sendikaların dayanışma ve özlük hakları konusunda etkili bir örgüt olduğunu düşünse de üye olunmanın çok gerek olmadığı görüşünü savunmuştur.

4.4. Öğretmenlere Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri

Araştırmaya katılan öğretmenlere sendikaya üye olma nedenleri ile ilgili bazı sorular yöneltilmiştir ve bunun üzerine öğretmenlerin verdiği cevaplar çeşitli başlıklarla kategorilere ayrılmıştır. Aşağıda Tablo 3.4’te bu kategorilerin ve alt kategorilerin bulunduğu başlıklar yer almaktadır.

Tablo 3.4.

Öğretmenlere Göre Sendikaya Üye Olma Nedenleri

KATEGORİ	ALT KATEGORİ	N
Sendikaya Üye Olma Nedenleri	Dayanışma	10
	İdeolojik	2
	Baskı	2

Sendikaya üye olma nedenleri kategorisi altında araştırmaya katılan öğretmenlere yöneltilen sorulara çoğu öğretmen (N=10) olumlu bir bakış açısı ile cevap vermiştir. Bu olumlu bakış açılarında öğretmenler sendikalaşmayı bir dayanışma ve birlik beraberlik olarak yorumlamışlardır ve üye olma nedenlerini de bu sebebe bağlamışlardır. Sendikaya üye olma nedenini Ö7 şu şekilde açıklamıştır:

“Benim özelimde ben neden sendikaya üye oldum veya neden bu sendikaya üye oldum onu söyleyeyim. Herhangi bir politik çıkar gözetmeden sadece öğretmenlerin özellikle eğitim camiasının genelinin üye olduğu bir sendikaya ben de üye olarak güçlü olan bir sendikanın yanında yer almak istedim. Diğer okullarda sendika üyesi olan arkadaşlarla tanıştım, şube yönetimi ile tanıştım, genel merkez yönetimi ile tanıştım ben kendime bir çevre edinmiş oldum.”

Sendikalaşmanın bir dayanışma ve özlük hakları konusunda öğretmenlerin arkasında olumlu bir güç olduğunu belirten öğretmenlerden Ö2 düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Eğitim çalışanlarının sendikalaşması konusunda her eğitim çalışanın sendikalaşması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü biz sendikalar aracılığıyla dileklerimizi şikayetlerimizi dile getirebiliyoruz ve bu zamana kadar da bazı haklar elde edildi bu sendikalar aracılığıyla. Her çalışanın sendikaya üye olması gerekir çalışma koşullarının daha iyileştirilmesi açısından. Hükümetle veya Milli Eğitim Bakanlığı’yla iletişim kurabilmek amacıyla çünkü sendikalar bunu dile getiriyorlar öğretmenlerin sorunlarını, yaşadıkları problemleri veya şartların iyileştirilmesi ile alakalı sendikalar aracılığıyla biz sesimizi duyurabiliyoruz. Bu anlamda bence öğretmenlerin de yöneticilerin de sendikalaşması gerekir.”

Yine buna benzer bir görüşe sahip öğretmenlerden Ö1 ise sendikaya üye olma nedeninin faydaları üzerinden şu şekilde açıklamaya çalışmıştır:

“Herhangi bir sıkıntı ile karşılaştığında hukuksuz bir durum olduğunda herhangi bir kişiye gidip evet derdinizi anlatabiliyorsunuz yardım isteyebiliyorsunuz ama örgütlü olduğunuzda bunu yapmanız çok daha kolay oluyor. Okulda öğrenme ortamlarında gündelik mesleki hayatımızda yaşadığımız problemler konusunda danışabiliyoruz. Benzer durumları yaşayan arkadaşlardan fikir almak onlara ulaşmak daha kolay olabiliyor. Probleme çözüm üretmek çok daha kolay oluyor. Eğitim sendikaları bizim sesimizi duyurma noktasında ülkede

karar alan yöneticilere olumlu bir tutum sergiliyorlar toplantılarda isteklerimizi dile getiriyorlar. Sadece öğretmenlerin değil aslında öğrencilerin de yaşadığı sıkıntılar ve yapılabilecek çözüm yolları önerilebilecek çözüm yollarını öneriyorlar.”

Sendikaya üye olma nedenlerini iki öğretmen ideolojik bazı sebeplere dayandırmıştır. İdeolojik olarak gören öğretmenlerden bir olan Ö6 üye olma nedenini ve bazı sebeplerini şu şekilde anlatmıştır:

“Eğitim çalışanları değil sadece ben bütün çalışanların sendikalı olması gerektiğini düşünüyorum. Ama tabi burada sendikalaşmadan ne anladığımız da önemli. Çünkü herhangi bir sendikaya da üye olabilirsiniz veya ideolojinize bağlı olarak bir sendikaya da üye olabilirsiniz. Türkiye’de daha çok böyle gerçekleşiyor. Ben kamusal bir eğitimi savunuyordum, bilimsel bir eğitimi savunuyordum, laik bir eğitimi savunuyordum. Dolayısıyla beni temsil eden yani kamusal eğitimi sağlayan kamusal derken herkes için parasız eşit nitelikli bir eğitimi sağlayan ya da bunun için çalışan bir sendika var. Sendikalaşmanın hem öğretmen hem öğrenci hakları açısından önemli olduğunu düşünüyorum çünkü öğrenciler işte kaç yaşında 8 ile 16-17 yaşları arasında yani 10 yaşındaki Mehmet ya da Ayşe hakkını nasıl savunacak eğitim alanında onların da hakkını eğitim emekçileri olarak biz savunuyoruz.”

Bu konu ile ilgili Ö7 ise sendikaya üye olma nedenini şu şekilde ifade etmiştir:

“Eğitim camiasının genelinin üye olduğu bir sendikaya ben de üye olarak güçlü olan bir sendikanın yanında yer almak istedim.”

Öğretmenlerden ikisi ise baskı nedeniyle bulundukları sendikaya üye olduklarını ifade etmişlerdir. Sendikaya üye olma nedenlerini baskı veya ısrar sonucu olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlardan Ö5 nasıl üye olduğunu şu şekilde anlatmıştır:

“Öncelikle ilk atandığım yerde biraz mecburi konuma düşürdüler. Çünkü okul müdürü bu sendikadaydı. Kendisi müdür yardımcısına emir vermiş yeni atanan tüm öğretmenler bu sendikaya girecek çünkü benim öğretmenlerim sayılırlar falan demiş. Bir gece saat 22:00 – 23:00 arasında kapımı çaldılar işte müdür bey bunu mutlaka imzalayacaksınız dediler diye bir haber geldi, e ben de mecbur kaldım çünkü aday öğretmenimdim.”

Yine aynı konu ile ilgili öğretmenlerden Ö9 bulunduğu okuldaki bir arkadaşının ısrarı üzerine onu kıramayarak bir sendikaya üye olduğunu söylemiştir. Öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenlerini incelediğimizde genel olarak (N=10) dayanışma başlığının çok önde olduğunu görüyoruz. Öğretmenler mesleki yükseltme anlamında bir sendikaya üye olmasa da ideolojik olarak sendikaya üye olabilmektedirler. Yine bunun yanında baskı ve ısrar gibi nedenlerle de bazı öğretmenlerin (N=2) sendika seçimi yaptığı görüşmelerle ortaya konmuştur. Öğretmenlerin eğitimin daha etkili ve verimli olabilmesi açısından, özellikle

aynı sendikadaki meslektaşları ile daha kolay iletişime geçip onların bilgi birikimi ve önerilerinden faydalanabileceği bir yaklaşımla da sendika üyeliğini tercih sebebi yaptıkları görüşmelerden çıkabilecek diğer bir bulgudur.

4.5. Yöneticilere Göre Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi

Araştırmaya katılan yöneticilere sendikaların okul çalışanlarına etkisini araştırmaya yönelik bazı sorular yöneltilmiştir ve bu sorulara verilen cevaplar iki başlıkla sınıflandırılmıştır. Aşağıda Tablo 3.5’te bu kategorilerin ve alt kategorilerin bulunduğu başlıklar yer almaktadır.

Tablo 3.5.

Yöneticilere Göre Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi

KATEGORİ	ALT KATEGORİ	N
	Nötr	3
Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi	Çatışma Temelli Yaklaşım	2
	İş Birliği Temelli Yaklaşım	1

Sendikaların okul çalışanlarına etkisi konusunda yöneticilerden gelen cevaplara baktığımızda yarısının (N=3) bu konuda herhangi bir anlamda etkisi olmadığını belirtmesi konu başlığı altında nötr olarak değerlendirilmiştir. Burada bu durumu en iyi ifade eden açıklamayı okul yöneticilerinden Y5 şu şekilde yapmıştır:

“Atıyorum nedir kılık kıyafette benim sakallı gelmem okula yasaktır. Ben sakal bıraktım. İdarem benden savunma isteyecek ve cezamı verecek. Ben buna göre tutacağım mahkemeye sendika yoluyla başvuracağım. Sendika bunu üzerine ilgili yönetmelikteki o açığın kapatılması ve düzeltilme yapılması için başvuruda bulunabilecek. Ama bana böyle bir savunma isteğinde bulunulmuyor. Dolayısıyla da bulunulmadığı

için ben de sendika yoluyla böyle bir açığın kapatılmasını isteyemiyorum. Dolayısıyla sendika orda atıl durumda kalıyor.”

İki yönetici bu durumu fazla katkı sunmadıkları şeklinde ifade etmişlerdir ve çatışma temelli yaklaşıma uygun cevaplar vermişlerdir. Bununla ilgili yöneticilerden Y3 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Sendikalaşmalar oluşabiliyor yani gruplaşma oluşabiliyor, ben A sendikasıydım sen B sendikasıydın senin düşüncen bu benim düşüncem bu şekilde yine ilişkilerde böyle bir ayrıma düşebiliyoruz maalesef.”

Yine aynı başlık altında Y6 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Şöyle, farklı sendikalardan insanların olması birazcık karmaşaya neden oluyor okulda. Başka da aslında hepsi bunun altına giren alt başlıkları var tabii ki ama sorun yaşıyor.”

Bu iki yöneticinin ifadelerini incelediğimizde çalışanların sendikalı olmasının okulda siyasi bir yapılaşma getirdiği ve bunun da zaman zaman bir tartışma ortamı doğurduğu sonucu çıkmaktadır. Buradan da çatışma temelli bir yaklaşım sergilendiği görülmektedir.

Okul çalışanlarının sendikalara etkisi konusunda yöneticilerin verdiği cevaplar incelediğinde bir yönetici iş birliği temelli yaklaşımdan söz etmiştir. Bununla ilgili Y1 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Benim gözlemlediğim aynı sendikaya üye olan arkadaşların birbirleriyle daha çok iletişimde bulundukları ve okuldaki alınan kararlar konusunda birbirini etkiledikleri.”

Burada yöneticinin ifade etmeye çalıştığı durum sendikalar vasıtasıyla öğretmenlerin birbirleri ile sürekli bir arada oldukları ve bu sayede eğitim ile ilgili bir bilgi alışverişi yaptıklarıdır. Burada da iş birliği temelli bir yaklaşımdan söz etmiştir.

Yöneticilerin yarısı (N=3) okul çalışanlarının sendikalara etkisi konusunda herhangi bir olumlu veya olumsuz bildirimde bulunmaması aslında sendikaların okullarda kayda değer etkinliklerde bulunmadığını da göstermektedir. Yine de iş birliği veya çatışma temelli bir yaklaşım başlıklarını değerlendirdiğimizde çatışma temelli yaklaşımın daha çok yönetici (N=2) tarafından vurgulandığı görülmüştür. Bu duruma bakarak okullarda sendikaların çalışanların üzerinde olumsuz etkiler yarattığı söylenebilir. Az da olsa sendikaların okullardaki çalışanlar üzerinde olumlu etkiler yarattığı da yine yönetici görüşlerinden ortaya çıkmaktadır.

4.6. Öğretmenlere Göre Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi

Araştırmaya katılan öğretmenlere sendikaların okul çalışanlarına etkisini araştırmaya yönelik bazı sorular yöneltilmiştir ve bu sorulara verilen cevaplar iki başlıkla sınıflandırılmıştır. Aşağıda Tablo 3.6.'da bu kategorilerin ve alt kategorilerin bulunduğu başlıklar yer almaktadır.

Tablo 3.6.

Öğretmenlere Göre Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi

KATEGORİ	ALT KATEGORİ	N
Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi	Nötr	7
	Çatışma Temelli Yaklaşım	4
	İş Birliği Temelli Yaklaşım	3

Sendikaların okul çalışanlarına etkisi konusunda öğretmenlerin verdiği cevaplar incelediğinde katılımcıların yarısı (N=7) bu konu ile ilgili herhangi bir görüş bildirmemiştir. Araştırmaya katılanlardan 4 öğretmen okul çalışanlarının sendikalara etkisi ile ilgili çatışma temelli bir yaklaşımdan söz etmişlerdir. Bu başlığın altında gruplaşma ve siyasileşme konuları özellikle vurgulanmıştır. Bu şekilde düşünen Ö10 düşüncelerini şu şekilde aktarmıştır:

“Sendikalaşma noktasında yöneticilerin ya da büyük bir kesimin üye olduğu sendikaların taraftarı iseniz ya da onlara üyeyerseniz öğretmen arkadaşlarım için konuşuyorum, biraz daha farklı bir muamele olduğunu söyleyebilirim yani her kurumda olduğu gibi. Öğretmen sorunlarına eğilmeliler evet işte maaş konusunda oldu, bir ara nöbetler konusunda, nöbetlerden ücret almamız konusunda vardı ya da işte kılık kıyafet ile ilgili, bunlar güzel gelişmeler tabi ama yine de yani diyorum ya işte bu kadar siyasete malzeme olmayıp alet etmeyip siyaseti daha bir hassasiyet gösterilebilirdi yani işte dedim ya fırsat eşitliği sağlaması

konusunda baskı yapılabilirdi belki yönetime, yani organize bir hareket daha fazla ses getirecek kolektif bir çalışma bir kere ama böyle bir misyon görmüyorum sendikalarda.”

Aynı başlık altında öğretmenlerden Ö11 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Sanırım 4-5 sendika okulumuzda etkin vaziyette ama çok yoğun bir sendikalaşmanın etkin olarak yapıldığına inanmıyorum. Ama herkes kendi siyasi görüşlerine yakın bir sendikaya bir şekilde üye olmuşlar orada da açık bir vaziyette devam ediyorlar. Zaten sendikalaşma Türkiye’de genellikle siyasi yapılanmaya bağlı olarak yönlendirildiği için genellikle yoğunluk o tarafa doğru kayıyor.”

Yine çatışma temelli bir yaklaşımla Ö13 ise düşüncelerini şöyle ifade etmiştir:

“Ben çok katılmıyorum toplantılara falan bizim okulumuz biraz pasif yani gruplaşma çok fazla daha çok işte siyasi olarak nereye yakınsanız o şekilde girildiğini düşünüyorum. Tabi öyle olmaması gerektiğini de düşünüyorum ama çok bir faaliyet olduğunu görmüyorum okulda.”

Çatışma temelli yaklaşım altında öğretmenlerin verdiği cevapları incelediğimizde hepsi sendikalaşmayı siyasi bir gruplaşma olarak görmektedir ve bunun da okulda bir gruplaşma ve çatışma ortamı yarattığı ifadelerinden belli olmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 3 tanesi sendikalaşmanın okul çalışanları üzerindeki etkisi ile ilgili daha iş birlikçi bir yaklaşımla cevaplar vermiştir. İş birliği temelli yaklaşımla görüş bildiren öğretmenlerden Ö1 bu konu ile ilgili şu şekilde detaylı bir anlatım yapmıştır:

“Sendikalaşma faaliyetleri kapsamında sendika üyesi arkadaşlar birbirleriyle bazı konularda görüş alışverişi yapıyorlar. Onun dışında yeni okula gelen bir arkadaşımız varsa ve bu konuda bir isteği dileği varsa sendika üyesi olmak istiyorsa o konuda yol gösterici olabiliyor bazı arkadaşlar. Her sendikanın tabii ki dünyaya baktığı farklı bir bakış açısı var. Bu da bir gerçek. Her sendikanın ilgi alanları kendilerini yakın hissettikleri siyasi perspektifler tabii ki farklı yani o yüzden herhangi bir konuda ülkede ya da dünyada gerçekleşen olaylar konusunda farklı bakış açılarının bir arada olması açısından iyi oluyor. Birbirimizle tartışıyoruz, konuşuyoruz, fikir alışverişi yapıyoruz. Çünkü eğitimcilerin daima güncel olaylara karşı söyleyebilecek sözleri olmalı. Bu önemli bir şey. Yani mesleki verimliliği nasıl etkiliyor zaman zaman yaşadığımız problemlere çözüm bulma konusunda danışıyoruz sendikalarımıza gidip. Herhangi bir çalışma yaptığımızda araştırma yaptığımızda yayınladıkları yayınlar kullandıkları kitaplar bastıkları kitaplardan yararlanabiliyoruz. Kaynak bulma noktasında destek oluyorlar. Onun dışında dediğim gibi okulda öğrenme ortamlarında gündelik mesleki hayatımızda yaşadığımız problemler konusunda danışabiliyoruz, benzer durumları yaşayan arkadaşlardan fikir almak onlara ulaşmak daha kolay olabiliyor. Sorduğumuzda bizi başka birine yönlendirebiliyorlar. İnsanlar birbirlerini tanıdıkları için bir probleme çözüm üretmek çok daha kolay oluyor.”

Yine iş birliği temelli yaklaşımla Ö2 şu şekilde cevap vermiştir:

“Biz nöbet tutuyoruz ve bundan ek ders almıyorduk daha öncesinde. Şimdi bununla ilgili bir imza toplandı ve şu anda ek ders alıyoruz nöbet tuttuğumuz süre içerisinde bu bir örnek. Dolayısıyla bir şeye istediğimiz şeye ulaşabiliyoruz ve motivasyonumuzu etkiliyor bu tabii ki, bir şeyler yapmak ve sonucunu almak bizi olumlu yönde etkiliyor. En azından söz sahibi olabildiğimizi ve bu eğitimin yönetiminde bir rol alabildiğimizi gösteriyor. Bu yüzden bence olumlu yönde etkiliyor.”

Ö6 ise bu konuda bazı örnekler vererek şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Mesleki açıdan beni çok geliştirmişti sendikalı olmak. Benim ilk öğretmenlik yerim Düzce'ydi. Düzce'deki sendikada bir edebiyat öğretmeni vardı o mesleğe yeni başlayan edebiyat öğretmenlerine bir şekilde usta öğretici gibi ya da usta gibi kıdemli bir öğretmen olarak bilgilendiriyordu. Ben mesela nasıl yazılı sorusu yazılacağını ondan öğrendim. İşte öğrencilerle nasıl ilişki kurmam gerektiğini, bölgenin sosyoekonomik düzeyine uygun davranmam gerektiğini falan buna benzer öğretmenlik mesleğine dair işlerin hepsini Düzce'de öğrenmiştim. Diğer taraftan şöyle bir şey de oluyor mesela bir iş yapıyorsunuz ama bunu sadece okula gidiyorsunuz öğrencilere ders anlatıyorsunuz falan böyle halledebilirsiniz ama ben mesela sendika vasıtasıyla her öğrencinin farklı olduğunu bireysel özelliklerinin farklı olduğunu, onların ekonomik durumlarının ailelerini falan dikkate almamız gerektiğini hep bu sendikalardaki sohbetlerden öğrendim.”

Konu ile ilgili sorulmuş soruları iş birliğine vurgu yaparak yanıtlayan öğretmenlere bakıldığında görüş alışverişleri, fikir alışverişleri ve bazı konularda birbirleri ile yardımlaşma anlamında sendikaların pozitif etkisinden söz edilebilir. Hatta mesleki anlamda bile öğretmenlere katkı sunduğu da yine öğretmenlerin verdiği yanıtlardan açıkça görülmektedir.

Sendikaların okul çalışanları üzerindeki etkisi ile ilgili çatışma temelli yaklaşım başlığı altında cevaplayan öğretmenlerin (N=4) yorumlarına baktığımızda sendikalardaki siyasi yapı ve gruplaşma konuları öne çıkmaktadır. Ayrıca burada öğretmenler sendikaların işlevleri konusunda da yetersiz olduklarını düşünmektedir. İş birliği temelli yaklaşımla açıklamada bulunan öğretmenler (N=3) sendikaların aralarındaki dayanışmayı desteklediği, özlük haklarını savunduğu ve karşılıklı eğitim konularında fikir alışverişi sağladığından söz etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısı (N=7) bu konu ile ilgili herhangi bir olumlu veya olumsuz görüş bildirmemişlerdir. Bunun en önemli nedenlerinden biri de sendikaların okulda özellikle son yıllarda herhangi bir faaliyette bulunmamaları olmuştur.

Yöneticiler ile öğretmenlerin verdiği cevapları karşılaştırdığımızda ise aralarında büyük bir paralellik olduğu görülmektedir. Her iki grupta da katılımcıların yarısı bu konu ile ilgili görüş belirtmemiştir. Yine her iki grupta da çatışma temelli yaklaşım bir daha fazla yorum almıştır. İş birliği temelli yaklaşım ise her iki grupta da en az vurgulanan başlık

olmuştur. Buradan hareketle sendikaların okul çalışanları üzerinde belli başlı bazı etkilerinin olduğunu söylemek mümkün.

4.7. Yöneticilere Göre Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi

Araştırmaya katılan yöneticilere sendikalaşmanın okul iklimine etkisi ve sendikalaşmanın okulun iklimine ilişkin yansımaları ile ilgili bazı sorular yöneltilmiştir ve bu sorulara verilen yanıtlar iki başlıkla kategorize edilmiştir. Aşağıda Tablo 3.7.'de bu kategorilerin ve alt kategorilerin bulunduğu başlıklar yer almaktadır.

Tablo 3.7.

Yöneticilere Göre Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi

KATEGORİ	ALT KATEGORİ	N
Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi	Görüş Ayrılıkları	4
	Nötr	2

Sendikalaşmanın okul iklimine etkisi konusunda yöneticilerin verdiği cevaplar incelediğinde yöneticilerin çoğu (N=4) görüş ayrılıkları yarattığı ile ilgili cevaplar vermiştir. 2 yönetici ise bu konu ile ilgili herhangi bir yapıcı etkiden bahsetmemiştir.

Görüş ayrılıkları ve siyasileşme konusunda görüş bildiren Y1 şu şekilde bir cevap vermiştir:

“Benim gözlemlediğim aynı sendikaya üye olan arkadaşların birbirleriyle daha çok iletişimde bulundukları ve okuldaki alınan kararlar konusunda birbirini etkiledikleri. Eğitim çalışanlarının da tutum ve davranışları üye oldukları sendikaya göre değişiklik gösteriyor çünkü sendikalar aynı zamanda siyasi düşünceleri yansıtır hale geldiğinden dolayı özellikle düşünceleri örtüşmeyen arkadaşlarım alınan kararlara muhalefet ediyorlar. Ben okul iklimini hep olumlu düşünüyorum. Bir okuldaki birlik, beraberlik, dayanışma ve çalışanlarımızın mutlu olması, huzurlu olması bunları ben hep okul iklimi olarak değerlendiriyorum. Sendikaların ise okuldaki bu

iklime çok büyük bir katkılarının olduğunu düşünmüyorum aksine gruplaştıklarından dolayı negatif etki gösterdiklerini düşünüyorum.”

Aynı başlık altında bu durumu Y5 işe şu şekilde ifade etmiştir:

“Biz sendikacılığı takım tutmakla parti tutmakla eş güdümlü gördüğümüz için o tarz hareket ediliyor. A sendikası normalde herhangi bir şekilde bir eğitim konusunda konuşuyorum eğitimin yararı konusunda bir fikir ortaya atıyor B sendikasının da aslında buna destek vermesi gerekiyor çünkü özünde temelinde çıkış noktası aynıdır ama sırf A sendikası bu görüş çıktı diye B sendikası muhalefet konumuna geliyor. Çünkü orda farklı şeyler devreye giriyor. Okul iklimi her şeyden önce okul içindeki eğitim öğretim faaliyetleri. Meslektaşların öğretmen arkadaşlarımın, idareci arkadaşların, yardımcı hizmet alanında çalışan arkadaşların birbiriyle olan ilişkileri, eşgüdümü ve eğitimi, eğitsel anlamda bir ürün ortaya çıkarmak adına uğraşmalarıdır. Zaman zaman okul iklimine olumsuz etkisi oluyor. Dedim ya A sendikasının üyesi B sendikasının üyesine düşmandır.”

Sendikalaşmanın okulda yarattığı görüş ayrılıkları başlığı altında Y3 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Sendikalaşmalar oluşabiliyor yani gruplaşma oluşabiliyor, ben A sendikasıydım sen B sendikasıydın senin düşüncem bu benim düşüncem bu şekilde yine ilişkilerde böyle bir ayrıma düşebiliyoruz maalesef. Evet, öğretmenlerin davranışları bulundukları sendikalara göre değişiyor. Yani ister desteklesin ister desteklemesin sendika ne tür bir karar aldıysa öğretmen, ya da çalışan veya sendikalı kişi de aynı şekilde davranıyor yani aynı şekilde davranıyor destek veriyor ya da vermiyor halbuki belki de istemeyecek istemediği bir davranışı yapıyor ama sendikası sırf o tutumun içinde oldu diye kendisi de değişiyor diye düşünüyorum.”

Yine benzer bir şekilde görüş ayrılıkları konusunda görüş bildiren Y6 ise şu şekilde ifade etmiştir:

“Şöyle, farklı sendikalardan insanların olması birazcık karmaşaya neden oluyor okulda. Başka da aslında hepsi bunun altına giren alt başlıkları var tabii ki ama sorun yaşıyor. Eğitim çalışanlarının tutum ve davranışları üye oldukları sendikalara göre çok fazla değişiklik gösteriyor. Bunu daha çok şey olarak görmüyorlar öğretmenin ya da çalışanın haklarını savunan bir durum olarak görmüyorlar da başka siyasi boyutlara taşındığı için kutuplaşmalar oluyor bu insanlar arasındaki diyalogları etkiliyor. Okul iklimi çok geniş kapsamlı bir şey aslında çalışanların, idarecilerin, öğrencilerin ya da okul kültürünün oluşturduğu bir bütün gibi düşünüyorum. Sendikalaşmanın okulun iklimini olumlu yönde etkilediğini düşünmüyorum. Beklentileri çok fazla karşılayabilen bir sendika olduğunu düşünmüyorum açıkçası şu anda, daha çok politik yönden baskın olan sendikaların aktif olduğu bir dönem zaten bizim için.”

Bu bölümde verilen cevaplar incelendiğinde sendikalaşmanın okul iklimini nasıl etkilediği ile ilgili yapıcı veya olumlu bir yanıt çıkmamıştır. 2 yönetici konu ile ilgili herhangi bir görüş belirtmemiştir. Diğer yöneticiler (N=4) ise sendikalaşmanın okul iklimini

olumsuz yönde etkilediği ile ilgili açıklama yapmıştır. Bunların altında görüş ayrılıkları ana başlık olarak karşımıza çıkarken biraz daha derinlemesine baktığımızda ideolojik kutuplaşma, sendikaların okulda yarattığı politik görüş ayrılıkları ve siyasileşme bu sebepleri doğuran etkenler olarak görülmektedir.

4.8. Öğretmenlere Göre Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi

Araştırmaya katılan öğretmenlere sendikalaşmanın okul iklimine etkisi ve sendikalaşmanın okulun iklimine ilişkin yansımaları ile ilgili bazı sorular yöneltilmiştir ve bu sorulara verilen yanıtlar üç başlıkla kategorize edilmiştir. Aşağıda Tablo 3.8.'de bu kategorilerin ve alt kategorilerin bulunduğu başlıklar yer almaktadır.

Tablo 3.8.

Öğretmenlere Göre Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi

TEMA	ALT KATEGORİ	N
Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisi	Görüş Ayrılıkları	8
	Nötr	5
	Farklılıklara Saygı	1

Sendikalaşmanın okul iklimine etkisi konusunda öğretmenlerin verdiği cevaplar incelediğinde sadece bir öğretmenin farklılıklara saygı anlamında bir bakış açısı ile cevap verdiği görülmektedir. Beş öğretmen bu konu ile ilgili herhangi bir yorum yapmamıştır. Sekiz öğretmen ise görüş ayrılıkları başlığı altında açıklamalar yapmışlardır.

Sendikalaşmanın genel olarak okul iklimini negatif yönde etkilediğini düşünen ve görüş ayrılıkları başlığı altında yorum yapan Ö2 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Okul iklimini olumlu yönde şöyle etkileyebilir aynı sendikaya üye olan öğretmenler bir araya geldiğinde sosyal iletişim açısından olumlu bazı etkileri olabilir bu durumun ama ben genel olarak okul iklimini olumsuz etkilediğini düşünüyorum. En başta bizim bundan birkaç sene önceye kadar her yöneticimiz her idarecimiz farklı bir sendikaya üye iken bir anda siyasi olarak ben düşünüyorum örneğin C Sendikası veya A Sendikası’na üye olan bütün idarecilerimiz alındı ve başka okullara gönderildi veya öğretmenlik hayatına geri döndüler. Mecbur bırakıldılar buna. Şu an sadece B Sendikası üyesi idarecilerimiz, çoğu deyim ya da. Şu anda 7-8 idarecimiz var ve bunlardan bir ikisi dışında hepsi tek bir sendikadan ve ben bunun tesadüf olmadığını düşünüyorum. Kimi zaman şu söylentileri de duyuyorum eğer B Sendikası’na geçerseniz idareci olabilirsiniz. Veya sendikanızı değiştirmesenz öğretmenliğe geri dönersiniz. Bizim zamanında çok verimli çalışan yıllardır idareci olan 20 seneyi aşkındır öğretmenlik yapmamış olan idarecilerimiz öğretmenliğe geri döndürüldü ve yapamadılar artık idareciliği çok benimsemişlerdi farklı sendikaya da geçemedikleri için onlar öğretmenlik hayatına geri döndürüldü ve artık emekli oldular yani yapamadılar öğretmenliği. Bu çok olumsuz etkiledi. Biz bunları görüyoruz. Şimdi B Sendikalı olunca bütün idareciler yani ders programı bile yapılırken senin sendikana bakıyorlar yani bu tarz konularda ben olumsuz etkilediğini düşünüyorum açıkçası. Okul iklimini kesinlikle negatif yönde etkiliyor.”

Bu görüşe benzer bir şekilde fikir beyan eden Ö3 ise şu şekilde açıklama yapmıştır:

“Negatif ayrımcılık var şimdi kendi sendika üyelerine bazı sendikalar daha kayırmacı davranıyorlar deyim. Özellikle yönetici pozisyonunda olup da sendika, kendi sendika üyelerine daha farklı davranış sergileyebiliyorlar. Bunu gözlemledim bu konuyu ben mesela sendika üyesi olmadığım için birçok konuda çok daha farklı şeyler yaşadım. Hiç pozitif olarak değil direk negatif olarak. Ders programları konusunda özellikle bunu yaşadım. Bence zaten kendi tutum ve davranışları çerçevesinde yakın oldukları sendikalara üye oldukları için o sendikanın davranışlarını tutumlarını yaklaşımlarını zaten otomatik olarak yansıtıyorlar. Örneğin, agresif bir sendika ise zaten o agresif bir sendikaya daha agresif bir tavır içinde olan kişiler daha çok üye oluyorlar aynı fikirleri paylaştıkları için bu da zaten onların davranışlarına yansıyor, yani yansıttıklarını zaten düşünüyorum.”

Öğretmenin burada anlatmaya çalıştığı durum herkesin kendi siyasi görüşüne göre sendikalara ayrıldığıdır. Bununla birlikte yetkili sendika üyelerine idare tarafından daha ılımlı ve yardımsever tavırla yaklaşıldığına da vurgu yapılıyor. Öğretmen ayrıca agresif bir sendika derken olaylara ve hayata karşı daha eleştirel düşünebilen, yapılan yanlışlara karşı baş kaldırabilen, her söylenilene boyun eğmeyen karakterdeki sendikaya vurgu yapmaktadır. Burada da sendikalar içerisinde özellikle A Sendikası üyelerinden bahsetmektedir.

Sendikaların okulda yarattığı kutuplaşma ve görüş ayrılıkları ile ilgili düşüncesini Ö4 şu şekilde ifade etmiştir:

“Tabi, olumlu etkiler belki olabilir güç birliği yapma, bazı noktalarda birlik haline gelebilme noktasında olabilir ama ben olumsuz etkilerinin daha çok olduğunu düşünüyorum. Çünkü siyasi çıkarlar uğruna birtakım

değerlerin manipüle edilebileceğini görüyorum. İktidara yakın sendikalarla genelde iş birliği yapılıyor, onlara destek olunuyor ve böylece nicel anlamda katkıda bulunuluyor. Nitel değil dikkatinizi çekerim yani o sendikaların sayıları artıyor nitel veya gelişimsel bir katkıdan ziyade sayısal bir katkının altını çizmek istiyorum. Aynı zamanda kişiler arası ilişkilerde de çok olumlu etkisi olduğunu düşünmüyorum. Örneğin öğretmenler odasına girdiğinizde bir gruplaşma, parçalanma, bir kutuplaşma oluşturduğunu düşünüyorum. Eğitim etkinliklerinde de olumlu bir etkisi olduğunu çok düşünmüyorum. Çünkü MEB tüm sendikaların görüşlerini dikkate alıp sadece kendisine yakın olanların değil de tüm hepsini aldığı zaman belki eğitim etkinliklerinde bunun artı pozitif bir değeri olur. Sosyalleşme bazında baktığımızda şöyle bir noktaya da kutuplaşma, yani şimdi şöyle düşünün artık öğretmenler odaları parçalanmış yerler haline geldi. A'sı, B'si ve C'si yani 4 tane büyük sendika var ama aslında bir tane sendika var çok baskın olan bir sendika diğer o üç sendika azınlıkta. Öğretmenler odasında bölünme, gruplaşma, kutuplaşma oluyor. Böyle olduğu zaman sosyalleşme anlamında da ne oluyor kendi grubu içerisinde sosyalleşiyor. Biz okulun öğretmen grubuyla olmuyor A sendikası, B sendikası, C sendikası şeklinde sosyalleşme ağımızı da düşürüyor. Başka bir öğretmen diğeriyle sosyalleştiği zaman aaa o o sendikal o fikirde, o siyasi görüşte, o bilmem ne de şeklinde ifadeler gündeme geliyor siz daha küçük bir çemberin içerisinde sosyalleşmek durumunda bırakılıyorsunuz.”

Yine aynı konuda Ö13 gruplaşma hakkında şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Valla bir ayrım sanki daha çok gibi geliyor bana belki böyle bir çatışma gibi tatlı sert. Gruplaşma gibi. Burada yakındır ilişkilerimiz meslekçilerin, kültürcülerin, tüm bölümlerin yakın gibidir ama sendikal anlamda daha ayrıştırıcı olduğunu görüyorum ben. E tabi siyasi olarak bir bakış açısı olduğu için öğretmenlerin tutum ve davranışları üye oldukları sendikalara göre değişiklik gösteriyor. Yani farklı sendika olunca karşıt bir sendikaya üyesse insanlar birbirleri ile daha soğuk oluyor daha iletişimsizlik oluyor gibi düşünüyorum.”

Sendikalaşmanın okulda yarattığı görüş ayrılıkları ile ilgili Ö8 şu şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Öğretmenlerin tabi ki sendikal olması gerekir ama tek bir çatı altında olması gerekir. Siyasi şeylerden ve bölünmeden uzaklaşmaları gerekir. Bir partinin sözcüsü gibi değil öğretmenlerin menfaatleri için konuşmaları gerekir. Günümüzde artık bu sosyal toplumsal yaşamın etkisi bizim mesleki hayatımızı da çok etkiliyor. Bireyselleşme, yalnızlaşma, rekabet. Eskiden öğretmenler arasında dayanışma çok fazlaydı. Şimdi öyle değil kesinlikle. İnsanlar acımasızca menfaatleri için çıkarları için birbirlerini hırpalayabiliyorlar, kırabiliyorlar. Bu okulda da var bu. Sendikalar tek çatı altında toplanırlarsa dayanışmayı kuvvetlendireceğini düşünüyorum.”

Okulda yaratılan görüş ayrılıkları ve siyasileşme ile ilgili olan durumu Ö10 şu şekilde ifade etmiştir:

“Ben çok olumlu bir etki gördüm mü görmedim ama bazı özel, ne diyelim o sendikadan oldukları için birbirleriyle aynı ailenin çocuğu gibi gördükleri için belki programları daha güzel olabiliyor belki ders programları ne yazık ki o arkadaşlarımın. Ya da işte görev dağılımı yapıldığında aynı görüşte olmayan kişilerin bazen daha kötü olabiliyor görevleri daha zor olabiliyor, ya da ders programı özenli yapılmıyor.

Eğitim çalışanlarının tutum ve davranışları üye oldukları sendikalara göre değişiklik gösteriyor çünkü fazla siyasetle paralel ya zaten hani bir şekilde dolayısıyla siyasi görüşünü de sembolize ettiği için gösteriyor. Şöyle okula baktığımızda biraz içinde bulunup vakit geçirdiğinizde hangi sendika üyelerinin yoğun olduğunu sayı bakımından daha fazla olduğunu size birileri söylemese bile siz anlayabilirsiniz. Böyle bir etki görülüyor ama okul ikliminde evet dediğim gibi daha fazla kayırılabilir ama yine de az da olsa demokratik davranılmaya çalışılıyor hani reddedemem ama yine de bir yandaş durumu var yani.”

Yine aynı başlık altında Ö11 u şekilde bir açıklama yapmıştır:

“Şöyle söyleyeyim kısacası insanların siyasi görüşlerini direk ortaya çıkarması sendika üyeliklerinden dolayı ortaya çıkardığını düşünmüyorum ben fakat kişiler arasında böyle gruplaşmalara neden olduğunu düşünüyorum. Davranışları üye olunan sendikaya göre evet aynen öyle değişiyor.”

Farklılıklara saygı bağlamında sendikalaşmanın okul iklimine olumlu bir etkisi olduğunu düşünen Ö1 ise görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Eğitim sendikaları bizim sesimizi duyurma noktasında ülkede karar alan yöneticilere olumlu bir tutum sergiliyorlar toplantılarda isteklerimizi dile getiriyorlar. Sadece öğretmenlerin değil aslında öğrencilerin de yaşadığı sıkıntılar ve yapılabilecek çözüm yolları önerilebilecek çözüm yollarını öneriyorlar. Olumlu etkisi öncelikle aynı sendikaya üye olan arkadaşlarla okul dışında da birlikte zaman geçirme şansımız olduğu için sendikal faaliyetler, etkinlikler vasıtasıyla aramızdaki iletişim bağlarının güçlenmesi söz konusu oluyor bu açıdan Okulda da o olumlu iletişim devam ediyor. Dayanışma artıyor, birlik beraberlik duygusu artıyor. Motive oluyoruz.”

Sendikalaşmanın okul iklimine etkisine ilişkin öğretmenlerin verdiği cevaplara bakıldığında sadece bir öğretmen olumlu bir bakış açısı ile yaklaşmıştır ve okul iklimine kişiler arası ilişkiler ve etkileşim bakımından katkı sağladığını savunmuştur. Beş öğretmen bu konu ile ilgili yorum yapmamıştır. Sekiz öğretmen ise bu durumun genel olarak okul iklimini olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedirler. Bu başlık altında bu öğretmenler bu durumu hem ideolojik ve kutuplaşma anlamında hem siyasi anlamda hem de okulda yaratılan görüş ayrılıkları anlamında ifadelerle açıklamaya çalışmışlardır.

Yöneticilerin ve öğretmenlerin ayrı ayrı görüşlerinin alındığı sorulara verilen cevaplar incelendiğinde büyük ölçüde iki grubun da cevaplarının birbirleri ile aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Buna rağmen bazı soru ve başlıklarda birbirlerinden farklılaşan yanıtların da olduğu açıktır. Sendikalaşmanın okuldaki yansımalarının araştırıldığı birinci kategoride özlük hakları, güven ve aidiyet gibi başlıklar her iki grupta da ortak olan özelliklerdendir fakat öğretmenlerde bu başlıkta yöneticilerin verdiği cevaplara ek olarak kamuoyu oluşturma, motivasyon ve iletişim gibi ek başlıklar da yer almaktadır.

Buradan hareketle öğretmenlere göre sendikalaşmanın okuldaki yansımaları konusundaki düşünceleri daha fazla çeşitlilik göstermektedir demek mümkün. Aynı şekilde diğer başlıkta da ortak başlıklara ek olarak öğretmenler rekabet başlığını sendikalaşmanın okulda yarattığı bir durum olarak belirtmişlerdir. Yöneticiler öğretmenlerden farklı olarak sendikalaşmanın aralarında bir rekabet ortamı yarattığı ile ilgili bir ifadede bulunmamışlardır.

Yönetici ve öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenleri araştırıldığında da yine iki gurubun birer başlıkta birbirinden farklı ifadelerle yer verdiği gözlemlenmiştir. Her iki grupta da dayanışma başlığı büyük ölçüde bir sendikaya üye olma nedenleri arasında yer almaktadır. İdeolojik başlığı ise yine iki grupta da az da olsa üye olma nedeni olarak ortaya çıkmıştır. Sadece yöneticilerde mesleki yükseltme gibi bir başlık öğretmenlerde olmayan bir başlık olarak sendikaya üye olma sebebi olarak ifade edilmiştir. Yine öğretmenlerde de sendikaya üye olma nedenlerinde baskı ve çevre etkisi başlığı yöneticilerden farklılaşan bir cevap olarak karşımıza çıkmıştır. Burada özellikle her iki gurubun da üye olma nedenlerinde dayanışma fikrinin ağırlıklı olarak bir sendikaya üye olmada tercih sebebi olduğunu görmekteyiz. Buna ek olarak öğretmenlerde sendikaya üye olmadaki sebeplerden ideolojik başlığı yöneticilere göre daha az oranda tercih sebebi olduğu görülmektedir.

Sendikaların okul çalışanlarına etkisi başlığı altında yöneticilerin ve öğretmenlerin verdiği dönütler büyük ölçüde birbirlerine paralellik göstermektedir. Her iki grupta da bu soruya katılımcıların yarısı olumlu veya olumsuz herhangi bir yorumda bulunmamışlardır. Yöneticilerde bu konuya iş birliği temelli bir yaklaşımla cevap veren bir kişi olurken öğretmenlerde üç kişi konuya bu bakış açısıyla yaklaşmıştır. Buna rağmen çatışma temelli yaklaşımla yaklaşan yöneticilerde iki kişi olurken öğretmenlerde bu sayı dörttür. Bu da bize göstermektedir ki bu soruyu yanıtlayan öğretmen ve yöneticilerin çoğu bu konu ile ilgili olumsuz bir görüş belirtmektedir. Bunların da başında sendikaların kişiler arasında görüş ayrılıkları oluşturmaları, bir tartışma ortamı yaratması ve siyasi kutuplaşmaya sebebiyet vermesi durumlarının geldiği her iki grubun da açıklamalarından açık bir şekilde görülmektedir. Yine de sendikanın okullarda demokratik bir görüş alışverişi ve fikir tartışmalarına sebebiyet verdiği bulgulara açıktır.

Son kategoride ise sendikaların okul iklimine etkisini araştıran sorular yöneltmiştir. Burada yöneticilerde iki kişi yorumsuz kalırken diğer dört yönetici okul ikliminde ideolojik kutuplaşma ve görüş ayrılıkları yarattığı ile ilgili görüş bildirmişlerdir ve yöneticilerden

sendikalaşmanın okul iklimine olumlu bir etkisi ile ilgili herhangi bir görüş gelmemiştir. Öğretmenler tarafında da yöneticilere benzer bir sonuç olmasına rağmen sadece bir ğretmen farklılıklara saygı konusunda olumlu bir görüş belirtmiştir. ğretmenlerde beş kişi olumlu veya olumsuz herhangi bir etki görmezken sekiz kişi yine bu konuda ideolojik kutuplaşma ve görüş ayrılıkları ile ilgili ifadeler kullanmışlardır. Her iki grubun da genel görüşü göstermektedir ki sendikalaşmanın okul iklimine daha çok olumsuz etkileri olmaktadır. Burada da özellikle sendikaların okulda yarattığı görüş ayrılıkları, gruplaşma ve siyasileşme ortamı vurgulanan kriterler olarak görülmektedir.



BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan çalışmanın amaçlarına ve bulgularına yönelik sonuçlar ve ardından da yeni yapılacak araştırmalar için öneriler bulunmaktadır.

5.1. Sonuç

Bu araştırmada Ankara'da lise düzeyindeki okullardaki sendikalaşmanın okul iklimine yansımaları okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine göre incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda liselerdeki sendikalaşmanın okul iklimine nasıl ve ne yönde yansıma oluşturduğu saptanmıştır. Ayrıca sendikalaşmanın okullarda etkili bulunan veya etkisiz olarak düşünülen ne gibi etkilerinin olduğu da araştırılmıştır. Araştırma sonucu sendikalaşmanın okullarda okul iklimini büyük ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu etkiler eğitim çalışanları arasındaki ilişkiler, yöneticilerin öğretmenlere karşı tutumları, eğitim veya müfredat ile ilgili konulardaki tartışmalar ve çalışanlar arasındaki politik görüş ayrılıkları şeklinde sıralanmaktadır. Landy'nin (1989) yönetim tutumu, ekonomik yapı, örgüt yapısı, çalışan özellikleri, sendikalaşma ve örgüt büyüklüğü gibi kriterlerin örgüt iklimini etkilediğini belirtmesi bu sonucu destekler niteliktedir.

Yöneticilerin ve öğretmenlerin araştırma sorularına verdiği cevaplar incelendiğinde sendikalaşmanın okullarda hem etkili hem de etkisiz bazı sonuçlar doğurduğunu göstermiştir. Sendikalaşmanın okullarda yönetici ve öğretmenler tarafından benimsenme sebeplerinden ilki özlük hakları konusunda sendikalara duydukları güven olmuştur. Her iki grupta da sendikaların özlük haklarını savundukları için bir sendikaya üye oldukları sonucu ifadelerden açıkça ortaya çıkmaktadır. Karaman ve Erdoğan'ın (2016) yaptığı çalışmadaki bulgular da bu sonucu destekler niteliktedir.

Sendikalaşmanın okullarda yarattığı en önemli sonuçlardan birinin çalışanlar arası siyasi bir yapılanma oluşturduğu bulgularda ortaya çıkmıştır. Burada Eraslan'ın (2012) araştırmasında yer alan her bir sendikanın ayrı bir siyasi partiyi temsil ettiği ve kendine yakın olan görüşte faaliyet gösterdiği sonucu bu durum ile doğrudan örtüşmektedir. Ayrıca

Msila'nın (2013) Güney Afrika'da yaptığı araştırmada da öğretmenler arası güçlü siyasi ilişkilerin olduğu okullarda etkili öğrenme ve öğretme durumlarının olumsuz etkileneceği sonucu yine buradaki bulguyu destekler niteliktedir.

Yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikaların işlevleri konusunda yeterli etkililiğe sahip olmadıklarını düşünmeleri de yine araştırma ile ortaya çıkan başka bir sonuçtur. Kerchner ve Cauffman'a (1995) göre mevcut yasa ve çalışma ilişkileri yeniden tanımlamayı desteklemediğinden ve kurumsal birliktelik olmadığından olması gereken sendikacılığın ilerlemesinin mümkün olmadığı görüşü de yine bu sonucu destekler niteliktedir. Bununla ilgili okulların sendikalar aracılığı ile siyasi partilerin gözetiminde olduğu, böylelikle sendikaların işlevsizleştirildikleri ve okulun amaçları konusunda ideallerine ulaşmakta zorlandığı gibi sonuçlar da yine başka bir çalışmada ortaya konmuştur (Büyükgöze ve Fındık, 2018). Öğretmenlerden bazıları eğitim ile ilgili tek bir sendikanın olması gerektiğini de yine ifadelerinde belirtmişlerdir. Nitekim Türkiye'de eğitim iş kolundaki sendikaların sayılarının fazlalığı, sendikaların amaçlarının (Karaman ve Erdoğan, 2016) eğitimin temel haklarının savunulması ve eğitimdeki niteliğin artırılmasından ziyade farklı amaçlar taşıdığını betimler niteliktedir.

5.1.1. Sendikalaşmanın Okuldaki Yansımaları İle İlgili Sonuçlar

Yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikalaşmanın okuldaki yansımaları ile ilgili verdiği cevaplara baktığımızda özlük haklarının savunulması konusunda sendikalara duyulan olumlu güven ilk sırada yer almıştır. Sarpkaya'nın (2006) araştırmasına göre, öğretmenlerin sendikalara ilişkin en yüksek beklentilerinin özlük hakları konusunda olması da buradaki sonuçlarla örtüşmektedir. Bunu, yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikaya hukuki anlamda haklarının savunulması bağlamında üye oldukları ile ilişkilendirmek de doğru olacaktır (Söylemez, 2019). Bu durumu, Halpin ve Croft'un (1963) oluşturduğu ölçekteki açık iklime sahip okullarda güvenin ve etkileşimin yüksek olduğu sonucu da desteklemektedir.

Öğretmenlerin sendikaların okuldaki yansımaları için olumlu olarak düşündükleri diğer konular ise aidiyet, motivasyon, iletişim ve kamuoyu oluşturma başlıkları ile ilgili olmuştur. Öğretmenler kendi sendikalarından olan arkadaşlarıyla karşılıklı bilgi ve fikir

alışverişi yapabilme imkanından ve böylelikle iletişimlerinin ve motivasyonlarının arttığından bahsetmiştir. Minner (2006), okul ikliminin örgüt kültürü ve motivasyon ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Yılmaz ve Günay da (2016) okul iklimi ve motivasyon ilişkisinin öneminden bahsetmiştir. Buradan hareketle okullardaki sendikalaşma faaliyetlerinin örgüt iklimi boyutlarından ortam başlığı altındaki çalışanlar arası işbirliği faaliyetlerini geliştirdiği saptanmıştır. Bu durum Şenel ve Buluç'un (2016) eğitim kurumlarında çalışanlar arasındaki işbirliğinin okulun verimini ve etkililiğini artırdığı sonucu ile de birebir örtüşmektedir.

Yönetici ve öğretmenlerin sendikalaşmanın okulda yarattığı olumsuz sonuçlar ile ilgili verdiği cevapların olumlu cevaplardan sayıca daha fazla olması sendikaların okullarda daha çok olumsuz etkilerinin olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Burada verilen cevaplarda ideolojik yapı, kutuplaşma/gruplaşma, iletişim eksikliği ve rekabet başlığı öne çıkan bulgular arasındadır. Özellikle ideolojik yapı başlığının her iki grupta da çok fazla belirtilmiş olması sendikaların okullarda siyaset ile yakından ilişkili olduğuna işaretir. Clark ve Masters'in (2001) Amerika'da yaptıkları araştırmaya göre, sendikaların siyasal partilerle bağlantılı olduğu bulunmuştur. Yine benzer bir çalışmada Durmuş ve Üstüner, (2021) yöneticilerin ifadelerine bakıldığında öğretmenlerin sendikalara politik görüşleri çerçevesinde üye olduklarını ve burada bilinçli bir tutum sergilemediklerini ifade etmişlerdir. Yine sonuçlar da bu çalışmada ortaya çıkan bulguları destekler niteliktedir.

Sendikaların okullardaki siyasi yapılanması okul iklimi türlerinden hasta okullar başlığı ile açıklanabilir. Lunenburg ve Ornstein (2013) hasta tipi okullarda okul çalışanları arasında tutarsız ilişkilerin varlığından ve kurumsal bütünlüğün olmayışından bahsetmektedir. Örgüt ikliminin ve kişiler arası ilişkilerin kopuk olduğu okullarda yönetici ve öğretmenlerin kendilerini savunmak için sendika veya üçüncü şahıslar gibi farklı kriterler yoluyla çözümlemeye çalıştıkları görülmektedir (Karademir ve Ören, 2020). Öğretmenlerin araştırmada sendikaların okuldaki olumsuz etkileri ile ilgili verdiği iletişim eksikliği başlığı da bu sonuçlarla aynı düzlemde. Ankara'da liselerde sendikalaşma kaynaklı hasta bir yapının varlığı araştırmada çıkan sonuçlar arasındadır.

5.1.2. Sendikaya Üye Olma Nedenleri İle İlgili Sonuçlar

Liselerde yönetici ve öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenlerinde dayanışma sebebi ilk sıradadır. Burada sendika üyelerinin en önemli gerekçesi hukuki anlamda özlük haklarının savunulması konusundaki beklentileridir. Yöneticilere göre ayrıca mesleki yükseltme boyutunda da bir üyelik gerekçesi çıkarılabilir. Bazı öğretmenler sendikalara idareci olabilmek için veya müdür olabilmek için üye olmaktadır. Bu durum örgüt iklimi boyutlarından “Ortam (sosyal sermaye)” ile açıklanabilir. Owens ve Valesky (2014) okul ikliminin ortam boyutu ile ilgili, iletişim modelleri, hiyerarşi ve bürokrasi gibi faktörlerden söz etmiştir. Ülkemizde bürokrasi kavramının da kurumlarda yoğun olarak yaşandığının bilinmesi üzerine öğretmenlerin yönetici olabilmek için böyle bir yönetime başvurup politik olarak en güçlü sendikaya üyelik gerçekleştirmesi ve hatta bunun için sendikasını değiştirmesi de bu araştırmanın bulgularından ortaya çıkan sonuçlardandır.

Araştırmada öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenleri ile ilgili ortaya çıkan bir diğer kavram ise “baskı”dır. Öğretmenler meslektaşları veya yöneticilerinin talepleri doğrultusunda sendikalara üyelik yaptırmaktadırlar. Hatta bu öğretmenler hiç sendika üyeliği bile düşünmezken bu baskılar sonucu bir sendikaya üye olmak zorunda bırakılıyorlar. Hasta okul başlığında değerlendirilebilecek bu davranış okullarda otoriter bir yapının varlığını ortaya çıkarmaktadır. Yine Akçan, Polat ve Ölçüm’ün (2017) yaptığı araştırmalarında ortaya çıkan yönetici ve öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenlerindeki baskı kavramı da bu araştırmanın sonuçları ile uyumaktadır.

İdeolojik olarak da öğretmenlerin ve yöneticilerin sendikaya üye oldukları görülmektedir ve kendi görüşlerine uyan bir sendikayı tercih sebebi yapmışlardır. Yönetici ve öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenlerinde “dayanışma” kavramı kadar yoğun olmasa da ideolojik bakış açıları ve sendikal tercihe karşı politik bir yaklaşım eğilimi olduğu açıktır. Sendika üyeliğini tercih eden yönetici ve öğretmenler, bu konuya olumlu bir perspektiften bakarken, sendika üyeliği bulunmayan yönetici ve öğretmenlerin ise daha çok sendikaların olumsuz yansımalarına odaklandıkları görülmektedir. Gül’ün (2007) eğitim çalışanlarının sendikalara bakışı ile ilgili yaptığı çalışmadaki bulgular da bu sonucu destekler niteliktedir.

5.1.3. Sendikaların Okul Çalışanlarına Etkisi İle İlgili Sonuçlar

Bu araştırma sonuçlarına göre sendikaların okul çalışanları üzerinde önemli bir etkisi yoktur. Yönetici ve öğretmen değerlendirmelerinde büyük çoğunluk bu konu hakkında herhangi bir yorum yapmamıştır. Diğer gelen cevaplar çatışma temelli yaklaşım ve iş birliği temelli yaklaşım altındadır. Sendikalaşma okulda ayrışma, karmaşa, gruplaşma ve pozitif ayrımcılığa sebebiyet vermektedir. Çatışma türlerinden gerçekçi çatışma, kurumdaki çıkar, iktidar mücadelesi, politik haklar ve ideoloji ile ilgilidir (Şahin, 2013). Örgüt iklimi boyutlarından Sosyal Sistem; karar verme yöntemleri, hiyerarşideki seviyelerin sayısı, resmi kural ve politikaların davranışları nasıl kapsadığı ve iletişim modelleri gibi kavramları içermektedir (Tagiuri, 1968).

Burada özellikle yöneticilerin kendi sendikalarından olan öğretmenlere ders programları, özel izinler ve iş yükü gibi konularda daha ılıman yaklaştığını göstermektedir. Bu durum okulda karar verme yönteminde ve resmi kurallarda yetersizlik olduğunu göstermektedir. Treputtharat ve Tayiam (2014) okuldaki yöneticilerin liderlik vasıflarının önemli olduğunu ve öğretmenlerin iş tatmini üzerinde etkilerinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Yöneticilerin bu tutumu onlara olan inancı azaltmıştır. Kamu okullarında görev yapan yöneticilerin erişilebilir olması, önerilere ve yeniliklere açık olması olumlu iklim algısında etkilidir (Yüner, 2018). Böyle bir eğilimin okulda görülmemesi okullardaki iklimi de olumsuz yönde etkilemektedir.

Sendikalaşma varlığının okuldaki çalışanlara doğrudan etkileri de olmaktadır. Sendikalaşma ile birlikte ders ücretlerindeki artış, nöbetlerden ücret alma, kılık kıyafet serbestliği gibi konular bu duruma örnek olarak verilebilir. Burada sendikaların devletteki eğitim yetkilileri ile işbirliği yapma ve toplu olarak hareket etme gücü önemlidir. Kavramsal çerçevedeki sendikaların işlevleri; çalışanlar arasında rekabetin azaltılması, toplu pazarlık ile maaş zamları yaptırılması, çeşitli grev veya eylemlerle devlet ve işverenler üzerinde etki yaratması, kişilerin güvenceli çalışmasının sağlanması, çeşitli sosyal haklar, iş güvenliği ve işçi sağlığı gibi konularda da çalışanları desteklemesidir. (Mahiroğulları, 2004). Okullardaki sendikaların ve sendika gruplarının öğretmenlerin mesleki gelişimine de katkıları vardır. Burada öğretmen ifadelerinde mesleki gelişim için tecrübeli öğretmenlerden tavsiyeler almak, dersler, konular veya programlar hakkında sorularına yanıt almak öğretmenleri mutlu eden ve motivasyonlarını artıran etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Sendikaların bu okulda

iyi bir işbirliği ortamı yarattığı da çıkan sonuçlardan söylenebilir. Nitekim işbirliğinin iyi olduğu bir okulda, öğretmenler mesleki yeterliliklerini geliştirirler, okulda karşılaşılan sorunları çözebilirler, sınıf yönetimi ve öğretim yöntemleri geliştirilmesinde de birlikte çalışabilirler (Jhonson ve Jhonson, 1990).

5.1.4. Sendikalaşmanın Okul İklimine Yansımaları İle İlgili Sonuçlar

Yapılan araştırmada sendikaların okul iklimine görüş ayrılıkları konusunda yansımalarının olduğu açıktır. Yöneticilerin ve öğretmenlerin verdiği cevaplarda sendikalaşmanın okullarda özellikle eğitim çalışanları arasında görüş ayrılıkları yarattığı sonucu ortaya çıkmıştır. Çekmecelioğlu (2005), iş tatminini pozitif yönde etkileyen önemli değişkenlerden birinin takım desteği ve işletmelerde birlikte çalışan insanların birbirlerinin fikirlerini desteklemesi olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda örgüt iklimi türelerinden okul çalışanlarının iş birliği kavramı önem kazanmaktadır (Bolat, 1996). Bu araştırmada sendikaların okul iklimi üzerinde yarattığı sonuçlara baktığımızda okul çalışanlarının işbirliği üzerine olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Burada okul çevrelerinin kapsamlı değerlendirilmemesini de bu duruma dahil edebiliriz. Yöneticiler ve öğretmenler öğrenci başarısı ve pozitif okul iklimi ile ilgili velilerle olan işbirliğine ve okul çevresinin önemine fazla değinmemiştir. Karcıoğlu'nun (2001) okul başarısında velilerle olan işbirliğini önemine yaptığı vurgu bu duruma doğrudan işaret etmektedir.

Çıkan sonuçlarda ayrıca öğretmenlerin tek bir sendika çatısı altında birleşmeleri gerektiği de vurgulanmıştır. Tok'un (1996) yaptığı araştırmada çıkan öğretmen ve yöneticilerin sendika üyeliği konusunda istekli olmaları fakat diğer sendikalarla da devamlı işbirliği içerisinde olunması gerektiği durumu da benzer bir sonuca işaret etmektedir. Yine Söylemez'in (2019) eğitim sendikalarının özlük hakları ve eğitimin sorunlarının çözümü konusunda daha geniş kesimleri kapsayacak ortak çalışmalar yürütülmesinin gerekliliği de çıkan sonucu desteklemektedir. Kerchner ve Cauffman'ın (1995) öğretmen sendikaları ile ilgili ortaya koyduğu profesyonel bir sendikacılığın olması gerektiği ve ortak bir komite ile öğretmenlerin ekonomik ve özlük haklarının yanı sıra otoriter yapıdan uzaklaşarak yeniden yapılandırılması gerektiği sonucu da yine bu durumu destekler niteliktedir.

Sendikalaşmanın okullarda yarattığı görüş ayrılıkları, eğitimcilerin okula olan bağlılığını da düşürmektedir. Yüceler'in (2009) yaptığı araştırmanın sonucu da bu durumu desteklemektedir. Bu durum bütün öğrenciler de dahil olmak üzere bütün okul paydaşlarını etkilemektedir. Msila'nın (2013) yaptığı araştırmanın bulguları öğretmenler arası güçlü politik görüşlerin olduğu okullarda eğitim ve öğretimin olumsuz etkilendiğini göstermiştir. Hoxby'nin (1996) çalışmasında çıkan öğretmen sendikalarının öğrenci performansı üzerinde genel olarak olumsuz bir etki yaratacak şekilde verimliliği büyük ölçüde azalttığı sonucu da bu araştırmadan çıkan sonucu desteklemektedir. Adeogun ve Olisaemeka da (2011) araştırmalarında başarılı bir okul için okul iklimi, öğrenci ve öğretmen iş birliği arasındaki uyumun önemine vurgu yapmıştır.

Türkiye'de sendikalaşmanın okullarda örgüt iklimi türlerinden hasta okul kavramı ile ilgili bir yapı yaratma eğiliminde olduğu görülmektedir. Poole'nin (1997) araştırmasına göre sendikal örgütlenme ile devlet arasında geliştirilecek sağlıklı ve olumlu ilişkilerin, eğitim sistemine ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına da olumlu katkılar vereceği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada hem yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinden çıkan bulgulara hem de bu alan ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalardaki çıkan sonuçlara bakıldığında genel olarak, okullarda sendikalaşmanın daha çok olumsuz etkilerinin olduğu görülmüştür. Bu durum okul iklimine de önemli ölçüde etki etmektedir.

Bu çalışmada okul müdürü de dahil olmak üzere hem yöneticilerden hem de öğretmenlerden veriler toplanmıştır. Öğretmenler yöneticilere göre sendikalaşma konusuna daha fazla politik olarak bakmaktadırlar. Yöneticiler ise sendikalaşmayı az da olsa politik olarak görmekle birlikte, özellikle öğretmenler arası görüş ayrılıkları yarattığı şeklinde değerlendirmektedir. Öğretmenlere göre ise yöneticilerin kendilerine karşı olan tutumları üyesi oldukları sendikaya göre farklılık göstermektedir. Son olarak bu iki farklı gurubun da bulgulara çıkan sonuçlara göre görüşlerinin büyük ölçüde benzerlik gösterdiği de çıkan sonuçlar arasındadır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamacılara Öneriler

Sendikaların öğretmen hakları, müfredat, eğitimin etkililiği ve okulların sorunları konusunda daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Bunun için okullarda yöneticilerle, öğretmenlerle ve öğrencilerle daha fazla iletişimde olmaları gerekmektedir. Okullarda öğretmenlerin hukuki, sosyal ve özlük haklarının savunulmasının yanında siyasi duruş ve olaylara politik bakış açılarından arınmaları uygun olabilir. Birbirleri arasındaki Federasyon'da daha güçlü olma, daha fazla üye sayısına sahip olma ve birbirlerine karşı rekabet çalışmalarını bir tarafa bırakıp daha çok bir araya gelip birlikte ortak kararlar alarak eğitim öğretim adına daha güçlü bir şekilde dayanışma göstermeleri önemlidir. Farklı sendikaların gerektiğinde birlikte hareket ederek okullarda farklı düşüncelerin rahatlıkla tartışılabildiği ortamlara yer açması sağlanabilir.

Yöneticilerin öğretmenlere karşı olan tutum ve davranışları onların sendikal üyeliklerine göre değil eşitlikçi bir anlayışa göre yapılmalıdır. Aynı şekilde yöneticiler ve öğretmenler öğrencilerin başarısı üzerine ve okuldaki eğitimi daha verimli kılabilmek adına velilerle olan iletişimlerini daha sık hale getirebilirler. Alınan kararlarda okul çevrelerinin kapsamlı değerlendirilmesi ile ilgili sadece kendi aralarında veya öğretmenlerle değil aynı zamanda öğrencileri ve velileri de işin içine katarak daha bütüncül bir okul yönetimi anlayışı sergileyebilirler. Bu sayede daha sağlıklı okul ikliminin yakalanması kolaylaşabilir.

Öğretmenler örgüt iklimi türlerinden olan çalışanlar arası işbirliği kavramını daha çok ön planda tutmalıdır ve meslektaşları ile olan ilişkilerinde gruplaşmacı bakış açılarından çok yardımlaşmacı bir tutum sergilemeleri gerekmektedir. Farklı düşünceleri ortaya koyarak ve bunları farklı sendikalara üye meslektaşları ile tartışarak sorunlara karşı daha akılcı çözümler üretebilirler. Böylelikle okul iklimine olan katkıları artacaktır ve daha açık bir okul iklimi yaratılacaktır.

5.2.2. Politika Yapıcılara Öneriler

Bir ülkenin eğitimi, o ülkenin ekonomik, kültürel, sosyal değerler anlamındaki gelişim düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Ülkede yürütülen eğitim politikaları da o ülkedeki eğitimin içeriğini, yöntemini ve amacını göstermektedir. Politikacılar, öğretmenlerle eğitim yetkilileri arasında bir köprü görevi gören eğitim sendikaları ile eğitim sorunlarına çözüm

retmek adına daha fazla bir araya gelmelidir ve eğitimcilerden gelen öneri ve istekleri daha yakından takip etmelidirler.

5.2.3. Araştırmacılara neriler

Sendikaların ve sendikalaşmanın öğretmenler üzerindeki baskıları ve bu baskıların nedenleri ile ilgili bir araştırma yapılabilir. Sendikaların okuldaki öğretmenlerin özlük hakları ve hukuki haklarını savunmasının yanında başka ne gibi konularda öğretmenlere destek vermeleri gerektiği ile ilgili bir araştırma yapılabilir. Sendikaların son dönemde devletin eğitim alanındaki yetkilileri ile olan işbirliği konusundaki kopukluğunun artmasındaki eksikliklerin nedenleri ile ilgili bir araştırma yapılabilir. Okul ikliminde okul çevrelerinin kapsamlı değerlendirilmesinin önemi üzerine kapsamlı bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, D. (2002). Education and National Development: Priorities, Policies, and Planning. Asian Development Bank Comparative Research Centre, The University of Hong Kong.
- Adeogun A. A. ve Olisaemeka B. U. (2011). Influence of School Climate on Students' Achievement and Teachers' Productivity for Sustainable Development. University Of Lagos US-China Education Review, ISSN 1548-6613 April 2011, Vol. 8, No. 4, 552-557.
- Akcan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). *Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikal Faaliyetlerin Okullara Etkisi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(3), 1101-1119.*
- Akyüz, Y. (2008). *Türk eğitim tarihi (M.Ö. 1000-M.S. 2008). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.*
- Aldemir, E. (2010). Türkiye’de Memur Sendikalarının Avrupa Birliği Sürecinden Beklentileri: Eğitim Sendikaları Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Erişim adresi: <https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/29773/6188.pdf?sequence=1>
- Anderson, Carl. S. (1982). The Search For School Climate: A Review Of The Literature. Review Of Educational Research, 52, 368-420.
- Arastaman, G., Fidan, İ. Ö. & Fidan, T. (2018). *Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik: Kuramsal Bir İnceleme. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2018, 15(1), 37-75.*
- Asan, E. (2014). Türk ve Yabancı Eğitim Sendikalarının Eğitim Politikaları ve İnsan Yeteştirme Anlayışına Etkilerinin Karşılaştırmalı Analizi. (Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Erişim adresi: [http://earsiv.okan.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/123456789/270/Engin%20ASAN%20%20%20%20%20%20%20%20\(%20%20letme%20Y%FCksek%20Lisans%20Tezi\).pdf?sequence=1](http://earsiv.okan.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/123456789/270/Engin%20ASAN%20%20%20%20%20%20%20%20(%20%20letme%20Y%FCksek%20Lisans%20Tezi).pdf?sequence=1)

- Aslanargun, E. ve Bozkurt, S. (2012). *Okul Müdürlerinin Okul Yönetiminde Karşılaştığı Sorunlar. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2):349 -368* ISSN: 1303- 0094
- Aydoğan, Z. F. (2004). *Örgüt Kültürü ve İklimi. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 0 Sayı: 2* ISSN: 1301-4838, ss. 203 – 215.
- Aydoğanoglu, E. (2010). *Sendikalar ve İşyeri Örgütlenmesi, Genişletilmiş 2.Baskı, Kültür Sanat Sen.*
http://www.kultursanatsen.org/kks/index.php/yayinlar/kitaplar/item/download/85_4fcca450668980610e9b19b41a3f23c4 adresinden erişilmiştir.
- Ayık, A. ve Şair, G. (2014). *Okul Müdürlerinin Öğretimsel Liderlik Davranışları İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi Cilt:13 Sayı:49 (253-279)* ISSN:1304-0278.
- Aytaçlı, B. (2012). *Durum Çalışmasına Ayrıntılı Bir Bakış. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 3 (1), 1-9*
- Bascia, N. (2015). *Teacher unions in public education: politics, history, and the future. Palgrave Macmillan, Softcover reprint of the hardcover 1st edition 2015 978-1-137-43618-4.*
- Başkale, H. (2016). *Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi (DEUHFED) 2016, 9(1), 23-28.*
- Bektaş, F. ve Nalçacı, A. (2013). *Okul İklimi İle Öğrenci Başarısı Arasındaki İlişki. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:4 Sayı:13.*
- Benli, A. (1997). 1980 Sonrası Türk Sendikacılığı Değişim ve Yeni Arayışlar. (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). Erişim adresi: <http://nek.istanbul.edu.tr:4444/ekos/TEZ/31026.pdf>
- Berkowitz, R., Moore, H., Astor, R., & Benbenishty, R. (2017). A research synthesis of the associations between socioeconomic background, inequality, school climate and academic achievement. *Review of Educational Research, 87(2), 425-469.*

- Beycioğlu, K., Kondakçı, Y. ve Özer, N. (2018). *Eğitim yönetiminde araştırma*. ISBN 978-605-241-505-4. I. Baskı, Ankara: Pegem Akademi, s.134-167
- Bidwell, C.E. (1965). The School as a Formal Organizaton in J.G. March(ed.) Handbook of Organizations. (Chicago: Rand McNally, pp.972-1022.
- Bilgin, K. U. (2007). *Kamuda Ölçülebilir Denetime Hazırlık -Performans Yönetimi*. Sayıştay Dergisi, Sayı: 65 (Özel)
- Blum, S. P, (2007). *Teachers Unions: Are They Needed?*, President of the Ventura Unified Education Association (VUEA), USA, 98-126.
- Büyükgöze, H. ve Fındık, L. Y. (2018). Eleştirel Pedagojinin Eğitim Sistemindeki Görünümü: Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma, Elementary Education Online, 2018; 17(3): pp. 1336-1352
- Carter, B., Stevenson, H., Passy, R. (2010). *Industrial Relations in Education: Transforming The School Workforce*, Newyork: Routledge.
- Cerev, G. (2013). *Geçmişten Günümüze Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenme Mücadelesi*. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 4(2): 203-216
- Clark, Paul ve Masters, Marick.F. (2001). Competing Interest Group And Union Members Voting, Social Science Quarterly, Southwestern Social Science Association, Vol. 82, s. 105-116
- Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Research methods in education (4th ed.)*. London: Routledge.
- Çalık, C. (2007). *Okul-Çevre İlişkisinin Okul Geliştirmedeki Rolü: Kavramsal Bir Çözümleme*. Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 27, Sayı 3 (2007) 123-139
- Çalık, T. ve Kurt, T. (2010). *Okul İklimi Ölçeği'nin (OIÖ) Geliştirilmesi*. Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt 35, Sayı 157.

- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). *Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 2.*
- Çoban, B. (2013). Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler. *Çalışma ve Toplum, 3, 375-412.*
- Çobanoğlu, F. ve Badavan, Y. (2016). *Başarılı Okulların Anahtarı: Etkili Okul Değişkenleri. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, ISSN:1308-2922, E-ISSN: 2147-698.*
- Crowe, S., Cresswell, K., Robertson, A., Huby, G., Avery, A. & Sheikh, A. *The case study approach. BMC Med Res Methodol 11, 100 (2011). https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-100*
- Çubukçu, Z. ve Girmen, P. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarının Etkili Okul Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:16 S.121-136.*
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis: A user-friendly guide for social scientists. London: Routledge.*
- Dilbaz, E. ve Erkılıç, T. A. (2021). *Eğitim sendikalarının tüzüklerinde belirtilen amaç ve faaliyetler açısından değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. Journal of Qualitative Reserach in Education, 28, 241-261. doi: 10.14689/enad.10*
- Dilbaz Sayın, S. S. (2017). Okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış doktora tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=cN8SG4VvqqjzinC6s6dVtQ&no=cbch6PW-NZi3UvpeKkuPZA>
- DİSKAR, (2019). Sendikalaşma Araştırması: Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019).
- Diş, O. ve Ayık, A. (2016). *Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki. Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Akademik Bakış Dergisi, Sayı:58 ISSN:1694-528X*

- Doğan, S. (2011). Genel lise öğrencilerinin algılarına göre okul tahripçiliği ile okul iklimi arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Erişim adresi: https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=dKGis26lgddI4oeZyg34dQ&no=VJXuJmGJS_yaNt6bvTO_JQ
- Durmuş, G. Y. ve Üstüner, M. (2021). *Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmelerinin Okulda Karar Verme Ve İletişim Süreçlerine Etkisinin Analizi. E-International Journal of Educational Research*, Vol:12 No:4, pp. 106-128.
- Epçaçan, C. (2014). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmen Ve Yöneticilerinin 4+4+4 Eğitim Sistemine İlişkin Görüşleri (Siirt İli Örneği). Siirt Üniversitesi Eğitim Fakültesi Ekev Akademi Dergisi. Cilt 18 Sayı: 58*
- Eraslan, L. (2012). *Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi ve Günümüz Eğitim Sendikacılığının Değerlendirilmesi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Bahar 2012, Sayı 28.*
- Ertem, H. Y. & Gökalep G. (2019). *Lisansüstü eğitimde örgüt iklimi ölçeğinin geliştirilmesi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(3), 784-797. DOI: 10.17679/inuefd.480361*
- Gezen, B. (2001). Türkiye’de Memur Sendikalarının Birleşme ve Bütünleşme Sorunları, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gilmer, B. Von H. (1961). *Psychological climates of organizations. In B. Von Haller Gilmer (Ed.), Industrial Psychology (pp. 57-84). New York: McGraw-Hill.*
- Griffith, J. S. (2009). *Differences among teachers' perceptions of school climate: Does support for the local teacher union make difference? Ashland University. ProQuest Dissertations Publishing, 2009. 3384739.*
- Göcen, G. & Kaya, S. (2014). *İmam-hatip liselerinde çalışan öğretmen ve yöneticilerin okul iklim algısı ve bu algıya etki eden faktörler (İstanbul örneği). Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, sayı:36, ss. 67-102.*
- Gönel, A. (2001), *Önde Gelen Sivil Toplum Örgütleri, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 12-108.*

- Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Technology research and development*, 29(2), 75-91.
- Güçlü, N. (2003). *Örgüt Kültürü. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Gül, M. H. (2007). Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri ve Beklentileri. (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) Erişim adresi: https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/344273/yokAcikBilim_367850.pdf?sequence=-1&isAllowed=y
- Halpin, A.W. ve Croft, D.B. (1963). *The Organizational Climate of Schoos. (Chicago: University of Chicago Pres.)*.
- Helvacı, M.A. & Aydoğan, İ. (2011). *Etkili Okul ve Etkili Okul Müdürüne İlişkin Öğretmen Görüşleri. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4/2, 41-60.
- Hoxby, C.M. (1996). *How Teachers' Unions Affect Education Production. The Quarterly Journal of Economics, Volume 111, Issue 3, August 1996, Pages 671–718.*
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1987). *Educational administration: Theory, research, and practice (4th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. ve Tarter, C.J. (1977). *The Road to Open and Healthy Schools: A Handbook for Change, Elementary and Middle School Edition. (Thousands Oaks, CA: Corwin Pres.)*.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools / healthy schools: Measuring organizational climate. Newbury Park: SAGE Publications.*
- Hoy, W.K. (2003). *School Climate. In J.W. Guhtrie (Ed.), Encyclopedia of education (second edition) (ss.2121-2124), New York: Thompson Gale.*
- Jhonson, D.W., ve Jhonson, R.T. (1990). *Leading the cooperative school. (2nd ed.) Edina, MN: Interaction Book Company.*
- Karademir, A. ve Ören, M. (2020). Okul iklimi: Anaokulu yöneticileri ve öğretmenlerin bakış açısıyla karşılaştırmalı bir araştırma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(1), 206-236. doi:10.14689/issn.2148-2624.1.8c.1s.10m
- Karaman, H. G., ve Erdoğan, Ç. (2016). *Türkiye’deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar. Sakarya University Journal of Education*, 6/2 (Ağustos/August 2016) ss.123-140.

- Karacıoğlu, F. (2001). *Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1-2.*
- Kayıkçı, K. (2013). *Türkiye’de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaşma ve Öğretmen ile Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri, Amme İdaresi Dergisi.*
<https://docplayer.biz.tr/2460248-Turkiye-de-kamu-ve-egitim-alaninda-sendikalaşma-ve-ogretmen-ile-okul-yoneticilerinin-sendikalardan-beklentileri.html>
- Kerchner, C.T. ve Cauffman, K.D. (1995), *Lurching toward Professionalism: The Saga of Teacher Unionism. The Elementary School Journal, Volume 96, Number 1.*
- Kingdon, Geeta ve Teal, Francis (2008), “Teacher Unions, Teacher Pay And Student Performance in India: A Pupil Fixed Effects Approach”, Cesifo Working Paper No: 2428, www.cesifo-group.org/wp.
- Kirk, J., and Miller, M. L. (1986). *Reliability and Validity in Qualitative Research. Beverly Hills: SAGE Publications.*
- Kondakçı, Y. (2017). *Örgüt kültürü ve iklimi. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.), Örgütsel davranış ve yönetimi içinde (ss. 179-226). Pegem*
- Korkmaz, M. (2007). *Örgütsel Sağlık Üzerinde Liderlik Stillerinin Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Kış, Sayı 49, ss: 57-91*
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Pub Co.*
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. *New directions for evaluation, (30), 73-84.*
- Lunenburg, F.C. ve Ornstein, A.C. (2013). *Eğitim yönetimi. G. Arastaman. 6. Basımdan Çeviri (s. 67-77). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.*
- Mahiroğulları, A. (2001). *Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri Ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar. Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1.*
- Mahiroğulları, A. (2004). *Teorik Çerçevesi ve Dünya’daki Uygulamalarıyla Sendika-Siyaset, Sendika-Siyasal Parti İlişkisi. Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt XIX, Sayı 1.*
- Marshall, C., Rossman, G. B. (1995). *Designing qualitative research (Second Edition). London: SAGE Publications.*

- Mavi, D. (2020). Yönetici Roller, Örgüt İklimi ve Duygusal Emek Arasındaki İlişkilere Yönelik Öğretmen Görüşleri. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). Erişim adresi: http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/23615/duran_mavi_dr_tezi_02.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- McCollow, J. (2017). Teacher Unions. Oxford Research Encyclopedia of Education. Oxford University Press USA. DOI: 10.1093/acrefore/9780190264093.013.201
- MEB. (2012), 12 Yıl Zorunlu Eğitim Sorular - Cevaplar. Erişim adresi: http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2012/12Yil_Soru_Cevaplar.pdf
- MEB. (2019). 2019-2020 Eğitim ve Öğretim Yılı Çalışma Takvimi. Erişim adresi: https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_06/24151037_CALIYMA_TAKV_YM_Y_2019-2020.udf.pdf
- Miles, B. M., & Huberman, A. M. (1994). *An expanded sourcebook: qualitative data analysis (Second edition)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Minner, J.B. (2006). Organizational Behaviour 3: Historical Orings, Theoretical Foundation and The Feature. (New York: M.E. Sharpe).
- Moe, T. M. (2011). *Special Interest Teachers' Unions and America's Public Schools*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Moss, R. A. (1979). ChemInform Abstract: Micellar stereoselectivity. Cleavage of diastereomeric substrates by functional surfactant micelles. Chemischer Informationsdienst, 10 (31).
- Msila, V. (2013). *Teacher unionism and school management: A study of (Eastern Cape) Schools in South Africa*. Sage Journals, Volume:42, issue: 2, page(s): 259-274.
- Nikolai, R., Briken, K., & Niemann, D. (2016). *Teacher Unionism in Germany: Fragmented Competitors*. In T. Moe & S. Wiborg (Eds.), *The Comparative Politics 161 of Education: Teachers Unions and Education Systems around the World (Cambridge Studies in the Comparative Politics of Education, pp. 114-143)*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Nur, İ. (2012). Anaokullarında örgüt iklimi ile öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Malatya İli Örneği. (Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı). Erişim adresi: <http://abakus.inonu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11616/1169/314232.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Opdenakker, R. (2006). *Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research. Forum: Qualitative Social Research, Volume 7, No 4.*
- Özbeşler, C. ve Duyan, V. (2009). *Okul Ortamlarında Sosyal Hizmet. Eğitim ve Bilim Dergisi, cilt 34, sayı 154.*
- Özdemir, A. (2002). *Sağlıklı Okul İkliminin Çeşitli Görünümleri ve Öğrenci Başarısı. Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:10 Sayı: 1, ISSN: 1300-8811*
- Özdemir, A. ve Çorakçı, M. (2011). *Ankara Okul Bahçelerinin Katılımcı Yöntemle Yenilenmesi. Milli Eğitim Dergisi, vol.41 issue 189, p.7-20.*
- Özdemir, M. (2010). *Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1).*
- Özdemir, S. (2012). İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 18, Sayı 4 ss: 599-620
- Özdemir, S., Sezgin, F., Şirin, H., Karip, E. & Erkan, S. (2010). *İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education) 38: 213-224.*
- Öztürk E. (2008). İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki: Edirne ili örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi).
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods.* Beverly Hills, CA: Sage
- Poole, W. L. (1997). The Construction of Professional Unionism by Teacher Union Leaders. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association Chicago, IL, March 24-28
- Resmi Gazete (2012). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. 7 Kasım Çarşamba, Sayı:28460 Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm>
- Resmi Gazete (2021). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına

İlişkin 2021 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ. 22 Temmuz Cuma Sayı: 31529
Erişim adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-sendika-uye-sayilari-hakkinda-tebligler/>

- Rogers, R. (2017). What Qualities Make an Effective Teacher Labor Union Leader? Pepperdine University Graduate School of Education and Psychology. (Unpublished Doctoral Dissertation).
- Samdal, O., Nutbeam, D., Wold, B. and Kannas, L. (1998). *Achieving health and educational goals through schools—a study of the importance of the school climate and the students' satisfaction with school. Health Education Research, Volume 13, Issue 3, Pages 383–397.*
- Schneider, W. E. (2000). Why Good Management Ideas Fail: the neglected power of organizational culture. *Strategy of Leadership*, 28(1), 24-29.
- Selamoğlu A. (2004). *Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı. Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2 ss. 39-54.
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for information*, 22(2), 63-75.
- Söylemez, M. (2019). Eğitim Çalışanlarının Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
Erişim adresi: <http://openaccess.hku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.11782/2049/E%c4%9ftim%20%c3%87al%c4%b1%c5%9fanlar%c4%b1n%c4%b1n%20Sendikalara%20%c4%b0li%c5%9fkin%20G%c3%b6r%c3%bc%c5%9flerinin%20Belirlenmesi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. New Delhi: Sage.*
- Subaşı, M. & Okumuş, K. (2017). *Bir Araştırma Yöntemi Olarak Durum Çalışması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2): 419-426.
- Şahin, Y. (2013). *Çatışma Kuramları ve Kimlik Temelli Çatışmalar; Teorik Bir Giriş. Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi, Cilt:1 Sayı:1.*
- Şenel, T. Ve Buluç, B. (2016). *İlkokullarda Okul İklimi ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. TÜBAV Bilim Dergisi, Yıl: 2016, Cilt:9, Sayı:4, Sayfa: 1-12.*

- Tagiuri, R. (1968). The Concept of Organizational Climate. In R. Tagiuri and G. H. Litwin (Eds), Organizational climate. Explorations of a concept (pp. 9-32). Boston: Harvard University.
- Taş, H. Y. (2012) *Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1*
- Taşdan, M. (2013). *Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri; Nitel Bir Araştırma. Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı:15-1*
- Terzi, A. R. (2015). *Üniversite Öğrencilerine Yönelik Okul İklimi Ölçeğinin Geliştirilmesi. Balıkesir Üniversitesi, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt:4 Sayı:4 Makale No: 12 ISSN: 2146-9199*
- Tofur, S. ve Balıkçı, A. (2018). Okul Yöneticileri ve Öğretmenlere Göre Okul İklimini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Ortaokul Örneği. Turkish Studies Educational Sciences, Volume 13/11, p.1279-1295
- Tok, T.N. (1996). *Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. Cilt 2, Sayı 4*
- Türnüklü, A. (2000). *Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Cilt 6, Sayı 4.*
- Treputtharat, S. ve Tayiam, S. (2014). School Climate affecting Job Satisfaction of Teachers in Primary Education ,Khon Kaen ,Thailand. Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University, Procedia - Social and Behavioral Sciences 116 (2014) 996 – 1000.
- Wickström, B. ve Bendix, T. (2000). *The "Hawthorne effect" what did the original Hawthorne studies actually show? Scandinavian Journal of Work, Environment & Health Vol. 26, No. 4 August, pp. 363-367 (5 pages)*
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (9. Baskı) Ankara: Seçkin Matbaacılık*
- Yılmaz, E. ve Günay, O. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonlarının Okul İklimi Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Uluslararası Akademik Araştırma Kongresi, INES 2016.
- Yüceler, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22.*

Yüner, B. (2018). Okul yönetişimi ile okul iklimi arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. (Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
Erişim adresi:
<http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/4389/DR-42189.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



EKLER

EK 1: KATILIM KABUL FORMU

Mevcut çalışmanın amacı ve kapsamı araştırmacı tarafından görüşme öncesinde tarafıma sözel olarak aktarıldı. Yukarıda yer alan bilgileri okudum, katılımcı olarak sorumluluklarımı anladım ve çalışmaya katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının Adı – Soyadı:

İmzası:

Tarih (gün/ay/yıl):

EK 2: UYGULANACAK OLAN “SENDİKALAŞMANIN OKUL İKLİMİNE YANSIMALARININ İNCELENMESİ” YÖNETİCİ GÖRÜŞME FORMU

Değerli Okul Yöneticisi,

Adım Ercan SOYSAL. BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Doç. Dr. Deniz ÖRÜCÜ danışmanlığında yüksek lisans tez çalışmamı sürdürmekteyim. Çalışmamın amacı Ankara'da lise düzeyindeki okullardaki sendikalaşmanın okul iklimine olan yansımalarını okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine göre ortaya koymaktır. Bu bağlamda Ankara'nın en büyük liselerinden biri olan bir resmi lisede görev yapan öğretmenleri ve yöneticileri örneklem olarak seçmek istedim. Bu okulda çalışıp sendika üyesi olan veya olmayan siz değerli eğitimcilerden sözel olarak sunacağım bir grup soruyu kendi deneyimleriniz çerçevesinde değerlendirerek cevaplandırmanızı bekliyorum ve bunlar bu tezin verilerini oluşturacak.

Nitel araştırma tekniği ışığında, çalışmamın veri toplama aracı durum çalışması deseni yöntemidir. Okullardaki sendikalaşma faaliyetleri ve bunun okul iklimine yansımalarını ele alan bu görüşmenin yaklaşık yarım saat süreceğini tahmin ediyorum. Görüşme süresince eğer izin verirseniz ses kaydı almak istiyorum; ancak verdiğiniz bilgiler ve görüşler tamamen gizli tutulacak ve herhangi bir yerde kaydınız yer almayacaktır. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğüm kişilerin isimleri de herhangi bir yerde yer almayacaktır.

Katılımınız gönüllülük esasına bağlıdır ve verdiğiniz bilgiler kendi başına değil, diğer katılımcıların yanıtlarıyla beraber, bir bütün olarak ele alınıp değerlendirilecek ve yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Yardımlarınız ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ediyorum.

Ercan SOYSAL

Başkent Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

E-mail:

ercan.soysal@hotmail.com

A. KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2. Branşınız:
3. Görev:
4. Kıdeminiz: 1-5() 6-10() 11-20() 20+()
5. Yaşınız: 20-30() 30-40() 40-50() 50+()
6. Bu okuldaki hizmet süreniz: 1-5() 6-10() 11-20() 20+()
7. Öğrenim durumunuz: Lisans() Yüksek Lisans() Doktora()
8. Sendika Üyelik: Evet() Hayır()
Evet ise Hangi Sendika:.....

B. OKULLARDA GÖREV YAPMAKTA OLAN YÖNETİCİLERİN SENDİKALAŞMANIN OKUL İKLİMİNE YANSIMALARININ İNCELENMESİ İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

1. Eğitim çalışanlarının sendikalaşması konusunda ne söylemek istersiniz? Eğer bir sendikaya üyeyseniz, neden üye oldunuz? Değilseniz, neden?
a) Sizce öğretmen ve yöneticilerin herhangi sendikaya üye olmaları gerekli midir? Öyleyse hangi açılardan bunu değerlendirirsiniz?
2. Okulunuzda sendikalaşma faaliyetleri kapsamında neler yapılıyor? Etkili/etkisiz uygulamalar nelerdir? Bu konuda görüşünüz nedir? Paylaşır mısınız?
a) Okul yöneticisi olarak okulunuzdaki sendikal faaliyetleri ve bunun genel verime etkisini nasıl değerlendiriyorsunuz?
3. Sizce, sendikalar eğitim çalışanlarının beklentilerini ne düzeyde karşılıyor? Neler söylemek istersiniz?
4. Okulunuzda sendikaların yarattığı olumlu ve olumsuz etkiler nelerdir? Örnekler vererek açıklayabilir misiniz? (Farklı açılardan olumlu- olumsuz yönlerini

değerlendirebilirsiniz. Eğitimin etkililiği, kişisel arası ilişkiler, sosyalleşme, okul iklimi vb.)

5. Sizce, eğitim çalışanlarının tutum veya davranışları üye oldukları sendikalara göre değişiklik gösteriyor mu? Öyle ise neden?
6. Sizce, okul iklimi ne anlama gelmektedir? Okulunuzu düşündüğünüzde; sendikalaşmanın okulunuzun iklimine ilişkin yansımaları konusunda nelerdir? Bu konuda görüşleriniz nelerdir?
7. Eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?



EK 3: UYGULANACAK OLAN “SENDİKALAŞMANIN OKUL İKLİMİNE YANSIMALARININ İNCELENMESİ” ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Değerli Öğretmenlerimiz,

Adım Ercan SOYSAL. BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında Doç. Dr. Deniz ÖRÜCÜ danışmanlığında yüksek lisans tez çalışmamı sürdürmekteyim. Çalışmamın amacı Ankara'da lise düzeyindeki okullardaki sendikalaşmanın okul iklimine olan yansımalarını okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerine göre ortaya koymaktır. Bu bağlamda Ankara'nın en büyük liselerinden biri olan bir resmi lisede görev yapan öğretmenleri ve yöneticileri örneklem olarak seçmek istedim. Bu okulda çalışıp sendika üyesi olan veya olmayan siz değerli eğitimcilerden sözel olarak sunacağım bir grup soruyu kendi deneyimleriniz çerçevesinde değerlendirerek cevaplandırmanızı bekliyorum ve bunlar bu tezin verilerini oluşturacak.

Nitel araştırma tekniği ışığında, çalışmamın veri toplama aracı durum çalışması deseni yöntemidir. Okullardaki sendikalaşma faaliyetleri ve bunun okul iklimine yansımalarını ele alan bu görüşmenin yaklaşık yarım saat süreceğini tahmin ediyorum. Görüşme süresince eğer izin verirsiniz ses kaydı almak istiyorum; ancak verdiğiniz bilgiler ve görüşler tamamen gizli tutulacak ve herhangi bir yerde kaydınız yer almayacaktır. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğüm kişilerin isimleri de herhangi bir yerde yer almayacaktır. Katılımınız gönüllülük esasına bağlıdır ve verdiğiniz bilgiler kendi başına değil, diğer katılımcıların yanıtlarıyla beraber, bir bütün olarak ele alınıp değerlendirilecek ve yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Yardımlarınız ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ediyorum.

Ercan SOYSAL

Başkent Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

E-mail:

ercan.soysal@hotmail.com

A.KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2. Branşınız:
3. Görev:
4. Kıdeminiz: 1-5() 6-10() 11-20() 20+()
5. Yaşınız: 20-30() 30-40() 40-50() 50+()
6. Bu okuldaki hizmet süreniz: 1-5() 6-10() 11-20() 20+()
7. Öğrenim durumunuz: Lisans() Yüksek Lisans() Doktora()
8. Sendika Üyelik: Evet() Hayır()

Evet ise Hangi Sendika:.....

B. OKULLARDA GÖREV YAPMAKTA OLAN ÖĞRETMENLERİN SENDİKALAŞMANIN OKUL İKLİMİNE YANSIMALARININ İNCELENMESİ İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ

1. Eğitim çalışanlarının sendikalaşması konusunda ne söylemek istersiniz? Eğer bir sendikaya üyeyseniz, neden üye oldunuz? Değilseniz, neden?
 - a) Sizce öğretmen ve yöneticilerin herhangi sendikaya üye olmaları gerekli midir? Öyleyse hangi açılardan bunu değerlendirirsiniz?
2. Okulunuzda sendikalaşma faaliyetleri kapsamında neler yapılıyor? Etkili/etkisiz uygulamalar nelerdir? Bu konuda görüşünüz nedir? Paylaşır mısınız?
 - a) Öğretmen olarak sendika üyesi olmak mesleğinizdeki verimliliği nasıl etkilemektedir ?
3. Sizce, sendikalar eğitim çalışanlarının beklentilerini ne düzeyde karşılıyor? Neler söylemek istersiniz?
4. Okulunuzda sendikaların yarattığı olumlu ve olumsuz etkiler nelerdir? Örnekler vererek açıklayabilir misiniz? (Farklı açılardan olumlu- olumsuz yönlerini

değerlendirebilirsiniz. Eğitimin etkililiği, kişisel arası ilişkiler, sosyalleşme, okul iklimi vb.)

5. Sizce, eğitim çalışanlarının tutum veya davranışları üye oldukları sendikalara göre değişiklik gösteriyor mu? Öyle ise neden?
6. Sizce, okul iklimi ne anlama gelmektedir? Okulunuzu düşündüğünüzde; sendikalaşmanın okulunuzun iklimine ilişkin yansımaları konusunda nelerdir? Bu konuda görüşleriniz nelerdir?
7. Eklemek istediğiniz başka bir şey var mı?



EK 4: MEB İZİN FORMU

Evrak Tarih ve Sayısı: 03/12/2020-20156



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.16215990
Konu : Araştırma İzni

05.11.2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 09.10.2020 tarihli ve 14334 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Yönetimi yüksek lisans programı öğrencisi Ercan SOYSAL'ın "Liselerde Sendikalaşmanın Okul İklimine Etkisine Dair Okul Yöneticileri ve Öğretmen Görüşleri: Ankara İli Örneği" konulu çalışması kapsamında ilimiz ████████ İlçesine bağlı, ekli listede belirtilen okullarda uygulama yapma talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda, gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek: Uygulama Araçları

Dağıtım:
Gereği:
Başkent Üniversitesi

Güvenli Elektronik İmza
Aşlı İsa Aydın

06/11/2020

Bilgi:
Mamak İlçe MEM



Adres: Emniyet Mah. Alparslan Türkeş Cad. 4/A
Yenimahalle/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: iletisim@meb.gov.tr

Bilgi için: D. KARAGÜZEL

Tel: 0(312)368 80 03
Faks: 0(312)368 80 04

Bu evrak güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden: 7CDE-C584-3D45-B323-CHB2 koda ile ayrı olarak

EK 5: İNTİHAL RAPORU

TEZ

ORJİNALLIK RAPORU

% 13	% 13	% 4	% 7
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	dspace.baskent.edu.tr:8080	% 1
	İnternet Kaynağı	
2	dergipark.org.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
3	earsiv.okan.edu.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
4	acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080	% 1
	İnternet Kaynağı	
5	acikerisim.baskent.edu.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
6	www.kamubiz.com	% 1
	İnternet Kaynağı	
7	openaccess.hku.edu.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
8	docplayer.biz.tr	% 1
	İnternet Kaynağı	
9	ozgurdenizli.com	% 1
	İnternet Kaynağı	