

**İNSAN KAYNAKLARI VE OKULUN EĞİTİM PROGRAMININ
YÖNETİMİNE İLİŞKİN ETMENLERİN ORTAÖĞRETİM
KURUMLARINDA ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN SENDİKAL
ÖRGÜTLENMELERİ ÜZERİNE ETKİLERİ
(ESKİŞEHİR MERKEZ İLÇE ÖRNEĞİ)**

113 316

Turan Akman ERKİLİÇ

Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

113316

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı,
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı İçin Öngördüğü

DOKTORA TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır.

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

Ankara
Eylül, 2002

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Hüseyin BAŞAR

Üye

Doç. Dr. Ş. Şule ERÇETİN (Danışman)

Üye

Doç. Dr. Temel ÇALIK

Üye

Yrd. Doç. Dr. Berrin BURGAZ

Üye

Yrd. Doç. Dr. Esed YAĞCI

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

22/ .11.. / 2002

Prof. Dr. Nuran ÖZYER
Enstitü Müdürü

KAREL DÖRT'TEN MEKTUP

Sevgili ablacığım ve abiciğim,
Burası Üniversite Kütüphanesi'nde Karel Dört
Dört numaralı karel
Acılarımı, umutlarımı, inançlarımı kendi kendime paylaştığım oda
Mutluluk odam
Bilgilerimi, görüşlerimi, ülkülerimi kendi kendime sorguladığım oda
Umut odam
Çocuklarımızın onurlu geleceği için emek verdiğim oda
Emek odam
İşte bu iş böyle abla ile abi
Buradan soracak olursanız,
Şöyle böyle işte öyle....
Benden soracak olursanız,
Onuru, erdemi daha çok sevdik dünden
Tıpkı mercimek çorba içer gibi
Üçpınar sırtlarında kimyon yolar gibi
Üretme Yüzükbaşı tarlalarında ekin eker gibi
Üniversite Anadolu dersliklerinde iyiyi, güzeli, doğruyu anlatır gibi
Ben ve dostlarınız sizleri çok özledik
Aklımdayken söyleyeyim bizim Abidin'i oralarda görürseniz, söyleyin
Mutluluğun resmini yapabilir artık
Tez bitiyor artık
Özlemle, saygıyla!...

6 Mayıs 2002

Bu çalışma, sevgili büyüğümüz aydınlamacı **Hulusi ERKILIÇ**,
Okutamadığımız diplomasız aydın ablam **Birsen SEVİNDİ (ERKILIÇ)** ile
Dürüstlük ve özveri örneği eğitimci dostu abim **Kemal ERKILIÇ**'in
aziz anılarına **üretken ve örgütlenen eğitim emekçilerine** adanmıştır.
Öğr. Gör. Turan Akman ERKILIÇ

ÖZET

Bu araştırmada, ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini, insan kaynakları yönetiminin işlevleri ve okulun eğitim programının yönetimine ilişkin etmenlerin ne derece etkilediği ve bu etki derecelerinin, işgörenlerin cinsiyet, sendikalara üye olup olmama, çalışılan kurumun resmi ya da özel olma durumu, hizmet süresi (mesleki kıdem) ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Bu amaçla araştırma problemi ortaya konulurken, örgüt, yönetim, üretim ve iş ilişkileri ile sendikal örgütlenme nedenleri çalışılmıştır. İş ilişkilerine ilişkin yaklaşımlar, (1) geleneksel (2) sistem, (3) çağdaş yaklaşımlar biçiminde üç grupta incelenmiştir. Sendikal örgütlenme istekliliğini etkileyen etmenler, insan kaynakları yönetiminin işlevlerine koşut olarak *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi* açılarından tartışılmıştır.

Araştırma problemi üç alt problemde oluşmuştur. Araştırmanın birinci alt problemde, insan kaynakları yönetiminin işlevleri *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenlerin ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin örgütlenme istekliliklerini ne derece etkilemektedirler sorusunun yanıtı aranmıştır. İkinci alt problem ise, insan kaynakları yönetiminin her bir işlevi ve okulun eğitim programı yönetimi boyutunun işgörenlerin sendikal örgütlenmelerini etkileme derecelerinin birbirlerinden farklılık gösterip göstermediği sorusuna yanıt aranmıştır. Üçüncü alt problemde, insan kaynakları yönetiminin işlevleri ve okulun eğitim programının yönetimi boyutunun işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileme derecelerinin cinsiyet, sendikalara üye olup olmama, çalışılan kurumun resmi ya da özel olma durumu, hizmet süresi (mesleki kıdem) ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Araştırma, Eskişehir Merkez İlçe sınırları içindeki özel ve resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan 578 eğitim işgöreninin yargısal verileriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma, eğitim işgörenlerinin görüşleri ve 2001-2002 öğretim yılına ilişkin bilgi ve bulgularla sınırlıdır.

Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır: (1) İşgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini, sağlık ve sosyal güvenlik, değerlendirme ve ödeme, iş ilişkileri boyutlarına ilişkin etmenler planlama ve işe alma, eğitim ve geliştirme ayırma işlevleri ile okulun eğitim programının yönetimi boyutuna ilişkin etmenlerden daha çok etkilemektedir. (2) Sendikaya üye olma istekliliği cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. (3) Sendikaya üye olan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme dereceleri, sendikaya üye olmayan işgörelere göre ayırma boyutu dışındaki tüm boyutlarda daha yüksektir. (4) Resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme dereceleri, özel ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin etkilenme derecelerinden ayırma boyutu dışındaki tüm boyutlarda daha yüksektir. (5) İşgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecesi, okulun eğitim programının yönetimi boyutu dışındaki tüm boyutlarda aylık gelir durumuna göre farklılık göstermemektedir. (6) Hizmet süresine göre işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme dereceleri farklılık göstermemektedir

SUMMARY

In this study it's aimed to investigate the question that to what extent functions of human resource management and administrative dimensions of educational programs in schools affect the willingness of participation to trade unions for all employees, that is, administrators, teachers, civil servants and workers. .Gender, being of a member of trade unions, status of organisation in the sector - public or private- seniority and level of salary as the independent variables of the study are also examined in relation to the question above. Interactive and holistic approaches were determined as the critical approaches that affect the willingness of participation to trade unions. In this sense, planning, recruitment, training and improvement, business relation, appraising and rewarding, health and social security and selection functions were investigated in relation to administrative dimensions of educational programs in schools.

The research problem has three sub-problems. The first one is aimed to investigate the question that to what extent functions of human resource management- *Planning and Employment, Training and Improvement, Business Relation, Appraising and Rewarding, Health Social Security And Election and Retirement, Administration of Educational Program* in schools affect the willingness of participation to trade unions for administrators, teachers, civil servants and workers. The second one tries to find out whether there is significant differentiation among the dimensions mentioned above. The third one investigates the question that to what extent functions of human resource management and administrative dimensions of educational programs in schools affect the willingness of participation to trade unions for administrators, teachers, civil servants and workers. in high schools was investigated in relation to the independent variables of the study - gender, being of a member of trade unions, status of organisation in the sector - public or private- seniority and level of salary -

Research was realised on the 578 blue and white collar individuals working in public and private high schools in Eskişehir. Research was limited with opinions of respondents and data belonging to 2001- 2002 academic year.

At the end of the research, it was concluded that (1) all employees in schools are much more affected by *Health and Social Security, Appraising and Rewarding and Business Relations* than other dimensions. (2) the extent of willingness of participation to trade unions from the point of view gender doesn't show any significant difference (3) functions of human resource management have a significant effect on administrative dimensions of educational programs in schools (4) the extent of willingness of participation to trade unions for all employees in public schools is higher than those in private schools except retirement and dismiss process (5) the extent of willingness of participation to trade unions for blue and white collars in public schools was affected by all administrative dimensions of educational programs except monthly income level. (6) the extent of willingness of participation to trade unions from the point of seniority doesn't show difference for both all dimensions of human resource management and administration of educational program.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

Onay.....	
Adama.....	i
Özet.....	ii
Summary.....	iv
İçindekiler.....	vi
Şekiller Listesi.....	x
Tablolar Listesi.....	xi
Önsöz.....	xiii

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. ÖRGÜT VE YÖNETİM KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ.....	2
1.2.1. Üretim, Yönetim Süreçleri ve Emek.....	6
1.2.2. Bir Üretim Ögesi Olarak Emek.....	8
1.3. İŞ İLİŞKİLERİ.....	10
1.3.1. İş İlişkilerinin Kapsamı.....	15
1.3.2. İş İlişkilerinde Kuramsal Yaklaşımlar.....	18
1.3.2.1. Geleneksel Yaklaşımlar.....	22
1.3.2.1.1. Üniter Yaklaşım.....	22
1.3.2.1.2. Çoğulcu Yaklaşım.....	24
1.3.2.1.3. Çatışmacı Yaklaşım.....	25
1.3.2.1.4. Klasik Endüstriyel İlişkiler Yaklaşımı.....	29
1.3.1.2.5. Emek Sürecinin Kontrolü Yaklaşımı.....	31
1.3.1.2.6. Korporatist Yaklaşım.....	35

1.3.2.2. Sistem Yaklaşımları.....	37
1.3.2.2.1. Parça-Bütün İş İlişkileri Sistem Yaklaşımı...	37
1.3.2.2.2. Siberetik Sistem Yaklaşımı.....	39
1.3.2.3. Çağdaş Yaklaşımlar.....	41
1.3.2.3.1. Sosyal Hareket Yaklaşımı.....	42
1.3.2.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı.....	44
1.3.2.3.3. İşgücü Piyasası Yaklaşımı.....	47
1.3.2.3.4. Uluslararası ve Karşılaştırmalı Yaklaşım.....	49
1.3.2.4. Genel Değerlendirme.....	53
1.4. MESLEK ve MESLEKİ ÖRGÜTLENME.....	55
1.5. İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTLENME GEREKSİNİMLERİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR.....	58
1.5.1. Etkileşimsel Yaklaşım.....	60
1.5.2. Bütüncül Yaklaşım.....	65
1.5.2.1. Stratejik ve Çevresel Etmenler.....	66
1.5.2.2. Ekonomik Etmenler.....	74
1.5.2.3. Örgütsel Etmenler.....	76
1.5.2.4. Bireysel Etmenler.....	80
1.6. İNSAN KAYNAKLARI İLE OKULUN EĞTİM PROGRAMININ YÖNETİMİ BOYUTLARINDA SENDİKAL ÖRGÜTLENME.....	86
1.6.1. İnsan Kaynaklarının Planlanması, İşe Alma ve Sendikal Örgütlenme.....	88
1.6.2. Eğitim, Geliştirme ve Sendikal Örgütlenme	89
1.6.3. İş İlişkileri ve Sendikal Örgütlenme.....	91
1.6.4. Değerleme-Ödeme ve Sendikal Örgütlenme.....	93
1.6.5. Sağlık-Sosyal Güvenlik ve Sendikal Örgütlenme.....	95
1.6.6. Ayırma ve Sendikal Örgütlülük.....	96
1.6.7. Okulun Eğitim Programının Yönetimi ve Sendikal Örgütlenme.....	98

1.7. PROBLEM CÜMLESİ.....	100
1.8. ALT PROBLEMLER.....	100
1.9. SINIRLILIKLAR.....	101
1.10. TANIMLAR.....	102
1.11. ÖNEM.....	102
 BÖLÜM II	
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	105
 BÖLÜM III	
YÖNTEM.....	125
3.1. Araştırma Modeli.....	125
3.2 Evren ve Örneklem.....	126
3.3 Verilerin Toplanması.....	130
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....	132
 BÖLÜM IV	
BULGULAR VE YORUMLAR.....	136
4.1. İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi	
Boyutlarının Sendikal Örgütlenmeye Etkileri.....	136
4.1.1 Planlama ve İşe Alma.....	136
4.1.2. Eğitim ve Geliştirme.....	140
4.1.3. İş İlişkileri.....	142
4.1.4. Değerleme ve Ödeme.....	147
4.1.5 Sağlık ve Sosyal Güvenlik.....	149
4.1.6 Ayırma.....	152
4.1.7. Okulun Eğitim Programının Yönetimi.....	154

4.1.8. İşgörenlerin Sendikal Örgütlenmesini Etkileyen Diğer Etmenler.....	157
4.2. Eğitim İşgörenlerinin Sendikal Örgütlenme İstekliliklerinin İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi Boyutlarına Göre Farklılaşması.....	159
4.3. Kişisel Değişkenlerin Sendikal Örgütlenme İstekliliğine Etkileri.....	166
4.3.1. Cinsiyete Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	166
4.3.2. Sendika Üyeliğine Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	169
4.3.3. Kurumun Resmi ya da Özel Olma Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	171
4.3.4. Aylık Gelire Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	174
4.3.5. Göreve Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	179
4.3.6. Hizmet Süresine Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	184
BÖLÜM V	
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	189
5.1. Sonuçlar.....	189
5.2. Öneriler.....	191
5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	191
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	192
KAYNAKÇA.....	193
EKLER.....	229

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
1. Örgütün Öğeleri ve Sistem Yaklaşımı.....	5
2. Sistem Yaklaşımı Açısından Üretim Etmenleri.....	8
3. İş İlişkilerinin Sistematik İşleyişi.....	12
4. İş İlişkilerine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar.....	20
5. İş İlişkileri Yaklaşımları ve Birbirleri İle İlişkileri.....	21
6. İşgücü Sermaye ve Üretim Piyasaları İlişkileri.....	48
7. Sendikal Örgütlenme İstekliliğini Etkileyen Etmenler.....	60
8. İşveren, Sendika ve Örgüt Çıkarlarının Bireşimi.....	62
9. Sendikal Örgütlenme Yoğunluğunu Etkileyen Etmenler.....	65
10. Barling Fullagar ve Kelloway'in Örgütlenme Modeli.....	71
11. Premarck ve Hunter Sendikal Örgütlenme İsteklilik Modeli.....	79
12. Sendikaya Üyelik İçin Bir Model.....	85

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa
1. Araştırmanın Evreni.....	127
2. Araştırmanın Örneklemi.....	128
3. Örneklemdeki İşgörenlerin Kişisel Özellikleri.....	129
4. Araştırmada Kullanılan Ölçek.....	133
5. Planlama ve İşe Alma Boyutunda Sendikal Örgütlenme İsteklilik Derecelerinin Dağılımı.....	137
6. Eğitim ve Geliştirme Boyutunda Sendikal Örgütlenme İsteklilik Derecelerinin Dağılımı	140
7. İş İlişkileri Boyutunda Sendikal Örgütlenme İsteklilik Derecelerinin Dağılımı.	143
8. Değerleme ve Ödeme Boyutunda Sendikal Örgütlenme İsteklilik Derecelerinin Dağılımı.....	147
9. Sağlık ve Sosyal Güvenlik Boyutunda Sendikal Örgütlenme İsteklilik Derecelerinin Dağılımı.....	150
10. Ayırma Boyutunda Sendikal Örgütlenme İsteklilik Derecelerinin Dağılımı.....	153
11. Okulun Eğitim Programının Yönetimi Boyutunda Sendikal Örgütlenme İsteklilik Derecelerinin Dağılımı	155
12. İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi Boyutlarına İlişkin Bulgular.....	160
13. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İnsan Kaynaklarının ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi Boyutunda Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Puanların Değişkenlik Çözümlemesi.....	162

14. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Puanlarına Uygulanan Tukey HSD Tetsti Sonuçları.....	163
15. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Cinsiyetlerine Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	166
16. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Sendikalara Üyelik Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	170
17. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Kurumun Resmi- Özel Olma Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	172
18. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Aylık Gelir Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	175
19. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Aylık Gelir Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Değişkenlik Çözümlemesi.....	176
20. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Aylık Gelir Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Puanlarına Uygulanan Tukey HSD Testi Sonuçları.....	178
21. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Görev Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	180
22. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Görev Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Değişkenlik Çözümlemesi.....	182
23. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Görev Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Puanlarına Uygulanan Tukey HSD Testi Sonuçları.....	183
24. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Hizmet Süresine Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği.....	186
25. Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Hizmet Süresine Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Değişkenlik Çözümlemesi.....	187

ÖNSÖZ

Dünya, 1990'lı yıllarla birlikte ekonomik, siyasal, toplumsal boyutlu ivmesi yüksek bir değişim yaşamaktadır. Ekonomik boyutta, sermayenin sınırsız ve engel tanımaksızın dolaşım özgürlüğüne tanık olunmaktadır. Siyasal açıdan demokratikleşme istemlerinin baskınlık kazandığı bir süreç yaşanmaktadır. Bu gelişmelere eş zamanlı olarak toplumsal açıdan yerel ve ulusal gelenek ve göreneklerden uluslararası tek tipliliğe doğru bir değişim eğilimi göstermektedir denilebilir. Süregelen bu çok boyutlu değişimin eğitim alanına yansımalarından birkaçı şu şekilde belirlenebilir: Eğitim “kamusal hizmet” olma özelliğini yitirmektedir. Buna karşın özelleştirme, rekabet, optimizasyon, verimlilik ve kalite gibi daha çok liberal dünyaya ait kavram ve anlayışları, eğitim örgütlerinde içselleştirilmeye çalışılmaktadır. Değişim, işgörenler boyutunda demokratikleşme, sendikal örgütlenme eğiliminin güçlendirilmesi biçiminde kendini göstermektedir. Ekonomik küreselleşme ve demokratikleşme istemi ile dünya yeni bir ikilemi diyalektik olarak yaşadığı belirlenebilir. Değişim, sendikal ve siyasal örgütlenmeyi yetkinleştirerek içselleştirebilirse; insanlık tarihine “iyi” örnek olabilecektir. Aksi durumda insanlık “yeni” çatışma ve acılar yaşayabilir.

Araştırmada, insan kaynakları yönetiminin işlevleri ve okulun eğitim programının yönetimine ilişkin etmenlerin, ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini ne derece etkilediği ve bu etki derecelerinin kimi kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği saptanmaya çalışılmıştır.

Türk kamu yönetiminin, memurlar özelinde sendikal yaşama yabancı olduğu söylenebilir. Kamu yönetiminin ve sendikaların yeni sendikal yaşam döneminde üniversite ile işbirliğinin, iş ilişkilerine bilimsel ve akademik katkı sağlayacağı açıktır. Bu bağlamda araştırmanın, hem bilimsel çalışmalara hem de eğitim kurumlarındaki uygulamalara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Araştırmanın başlangıcından bitimine değin birçok kurum ve değerli insanın katkıları olmuştur. Araştırmanı her aşamasında rehberlik ve eleştirileriyle beni yönlendiren ve yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Ş. Şule Erçetin'e teşekkürlerim sonsuzdur. Araştırmanın desenlenmesinde yapıcı eleştirileriyle yol gösteren Prof. Dr Sudi Bülbül, Prof. Dr. Aytaç Açıkalın ve Prof. Dr Hüseyin Başar'a teşekkürü borç bilirim. Araştırmanın her sürecinde benimle iyi kötü, acı tatlı her anı paylaşan eleştiri ve önerileriyle araştırmaya maddi, manevi destek veren Prof. Dr. Coşkun Bayrak, Doç. Dr. Esmahan Ağaoğlu ile Doç. Dr. Mehmet Şişman'ın yardımları unutulmazdır. Araştırmanın her aşamasında desteklerini gördüğüm Prof. Dr. Gürhan Can, Prof. Dr. Bekir Özer ve Prof Dr. Mustafa Sağlam'a teşekkür ederim. Veri toplama sürecindeki desteklerinden ötürü Eskişehir İl Milli Eğitim müdürü Mithat Özdemir ve müdür yardımcısı İbrahim Gümüş'e teşekkür ederim. Araştırmanın istatistiksel çalışmalarında yardımını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Ayşen Gürcan Namlu ile Yrd. Doç. Dr Harun Sönmez ve Öğr. Gör. Adnan Boyacı'ya teşekkürlerim sonsuzdur. Araştırma süresince kaynak taramadaki yardımları ve önerileri için Dr. Niyazi Altunya'ya teşekkür ederim.

Çalışmanın veri toplama işleme ve yazım aşamalarındaki özverili desteklerinden ötürü eski öğrencilerim, genç meslektaşlarım araştırma görevlileri Ali Ersoy, Dilruba Kürüm, İnci Özönay ile öğrencilerim Gani Arslan ve Ayşe Gümüş ile sevgili baldızım Av. Ayşen Baş'a teşekkür ederim. Anadolu Üniversitesi Merkez Kütüphane yönetici ve çalışanlarının yardım ve destekleri unutulmazdır.

Sabrı ve yapıcı katkılarıyla bana güç veren eşim Havva Erkiliç ile biricik oğlum can dostum Çağan Deniz Erkiliç'a gönül borcum sonsuzdur.

Eskişehir, 13 Eylül 2002

Turan Akman ERKILIÇ

BÖLÜM I

GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın problemi, problem cümlesi, amaçlar, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlar verilmiştir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Yirminci yüzyüzyılın son çeyreği, ekonomi, siyaset, teknoloji, toplumsal yaşam ve yönetim alanlarında çok yönlü değişime tanık olunduğu bir dönem olmuştur. Ekonomik boyutta liberal ekonomik anlayışının güç kazanması, piyasa için üretim ve sınırsız rekabet gibi olgular, değişime ilişkin baskın niteliklerdir (Gelles ve Levine 1995:517). Siyaset alanında ise, iki kutuplu dünyadan tek kutuplu dünyaya geçiş, demokratikleşme, siyasal ve kültürel çoğulculuk, hukukun uluslararasılaşması gibi gelişmeler, dönemin kimi olgularıdır (Güvenen 1998:3; Türkkkan 1998:7-9). Teknoloji boyutunda, bilgisayar, kitle iletişim araçları ve robotların gelişmesi en belirgin değişim örneklerini oluşturmaktadır (Turow 1999:64; Watson 1998:212). Toplumsal yaşam boyutunda kültürel olarak daha benzeşik toplumsal yaşamın oluşturulmaya çalışıldığına tanık olunmuştur. Anılan çok boyutlu değişimin örgüt, yönetim ve iş ilişkileri yaklaşım ve anlayışlarını etkilediği bir başka olgudur. Bu durumun bir sonucu olarak iş ilişkileri, artık ülkelerin salt iç işleriyle ilgili düzenlemeler değildir. Bu bağlamda rekabet ve özelleştirme, sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir. Gelişme sürecindeki ülkelerin iş hukukunun, küresel normlara uyum sağlamasına çalışılmaktadır. Küresel iş ilişkileri değerleri, ulusal ölçeklerde zorunlu olarak uygulamaya konulmaktadır (Marlow 1994:491).

Türkiye’de 1990’lı yıllarda genelde işçilerin sendikal örgütlenme yoğunluğu azalırken, kamu işgörenlerinin sendikal örgütlenme eğilimlerinin

yükseldiği bir döneme tanık olunmuştur. Kamu işgörenlerinin örgütlenme gereksinimlerinin nedenleri bir sorun alanı olarak belirlenebilir. Örgütlenme isteklilikleri hangi boyutlarda odaklaşmaktadır? Sendikal örgütlenmenin etkilik ve verimlilik üzerine etkileri, kurum sendika ilişkilerinde ve kamu yönetiminde bir sorun olagelmıştır. İşgörenlerin kişisel değişkenlerine göre örgütlenme eğilimlerinin nasıl bir dağılım gösterdiği, başka sorun olarak belirlenebilir. İşgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri, bireysel kazanım boyutlu mu yoksa örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi de düşünülmekte midir? Bu bağlamda örgüt ve yönetim kavramları, iş ilişkileri yaklaşımları, insan kaynakları ve okulun eğitim programının yönetiminin işlevleri ve bu işlevlere ilişkin eğitim işgörenlerinin sendikal örgütlenme istekliliklerinin araştırılması gereksinimi duyulmaktadır. Bu amaçla, örgüt ve yönetim kavramları ile temel özellikleri aşağıdaki paragraflarda tartışılmıştır.

1.2. ÖRGÜT VE YÖNETİM KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

Örgütlerin oluşturulmasının temel nedeni insan gereksinimleri ve insanın tek başına yaşaması olanaksızlığıdır. İnsanı bir bakıma 'fiziksel' bir varlıktan olmaktan çıkaran temel özellik, insanın psikolojik ve toplumsal bir varlık olmasıdır. Örgüt ve örgütlenmenin genelde insanın toplumsal yaşamdan kaynaklanan işbirliği gereksiniminden doğduğu savunulur. İnsanlar bireysel güçlerini aşan amaçlarını gerçekleştirmek için işbirliği yaparlar. Ortak amaçların gerçekleştirilmesi, beklentilerin karşılanması için güç ve eylemlerin bütünleştirilmesini zorunlu kılmaktadır (Aydın 1994:13). Bu temel zorunluluk, örgütlerin oluşturulmasının temel nedenidir. Bu çerçevede örgütün temel özellikleri şu şekilde belirlenebilir:

Örgütler insanların gereksinimlerine yanıt verirler: Örgüt oluşturma ya da örgütte bulunmanın temel gerekçelerinden biri, insanların gereksinimlerinin doyurulmasıdır. Birden fazla insan ortak amaçları

gerçekleştirerek, psikolojik, sosyal ve fiziksel gereksinimlerini karşılarlar (Hodge ve Diğerleri 1996:10).

Örgütler, bütüncül işlev görürler: Günlük yaşamda insanların gereksinimleri bireysel ya da kümesel olabilir. İnsanlar bireysel gereksinimlerini karşılamak için bir örgüte katılmış olsalar da, örgüt bu gereksinimleri bireyden daha çok birlikteliğin oluşturduğu ana kütlenin ortak gereksinimlerini karşılamayı amaç edinir; sorun çözmeye, gereksinim karşılamaya bütüncül yaklaşırlar (Coffey ve Diğerleri 1994: 4).

Örgütler, ortak amaçları gerçekleştirmeyi amaçlayan insan topluluğudur: İnsan, etkinlik eğilimli, toplumsal bir varlık olması nedeniyle ortak amaçların oluşturulması yaşamın doğal bir parçasıdır. Cami, kilise, katedral vb. yerlerde ibadet edilmesi, futbol, basketbol oynanması, sinemaya gidilmesi, sosyal ve akçasal hakların geliştirilmek istenmesi, günlük yaşamdan bireysel ya da kümesel amaç örnekleridir. Örgüt, ortak amaçların gerçekleştirilmesine yanıt vermeye çalışan insanların oluşturduğu bir 'tasarım'dır (Bounds ve Diğerleri 1995:5; Yüksel 1998:1). İnsanların örgüt oluşturma gerekçelerini Jones (1998:8-9), özgül becerileri yetkinleştirme, iş bölümü, geniş ölçekli teknoloji kullanımı, dış çevreye karşı güvenlik ve etki, ekonomiklik, iç ve dış olay, olgu ve sorunların kontrolü ve güç gösterme biçiminde belirtmektedir.

Örgütlerin önemi artmaktadır: İnsanın yeryüzündeki ilk temsilcisi olarak kabul edilen Pithecanthropus erectus denilen ilk maymunlardan beri toplumsal gruplar oluşturulduğu bilinmektedir. İlk insandan bugüne gelene değin insanoğlunun karmaşılaşan, farklılaşan yaşamına bağlı olarak örgütlerin de hem nicel hem nitel olarak sürekli geliştiğine tanık olunmaktadır. Yeni gereksinimler, yeni örgütlerin oluşturulmasına neden olmaktadır. Toplumsal, siyasal ve ekonomik değişimle birlikte örgütlerin

gelişmişliği toplumların gelişmişliğinin bir göstergesi olarak ele alınır olmaktadır (Alıç 1990: 13-14).

Yurttaşların örgütlü yaşama katılımı, bir başka gelişmişlik ölçütü olarak ele alınmaktadır. Demokrasinin gelişmişlik düzeyinin göstergelerinden biri, örgütlenme yoğunluğudur. Demokrasinin temeli, toplumun tüm bireylerinin örgütlü olması ve bu yolla kendilerini güvence altına alabilmeleridir (Erol 1995:1; Kutadgu 1998:15). Bir bakıma örgütsüzlük, olumsuzluk olarak algılanmaktadır.

Örgüt üyeleri arasında sıradizinsel (hiyerarşik) işleyiş ve iş bölümü bulunur: Örgüt, birbirleriyle ortak amaçları gerçekleştirmek için belirli bir görev ve işleve göre basamaksal olarak eşgüdümlemiş insanlar grubudur. Örgütlerde görevlerin belirli bir dikey ya da yatay sıradizinine göre yerine getirilmesi örgütün belirli örgütsel sıradizin basamağına göre yapılması sonucunu doğurur (Barton ve Martin 1998:255).

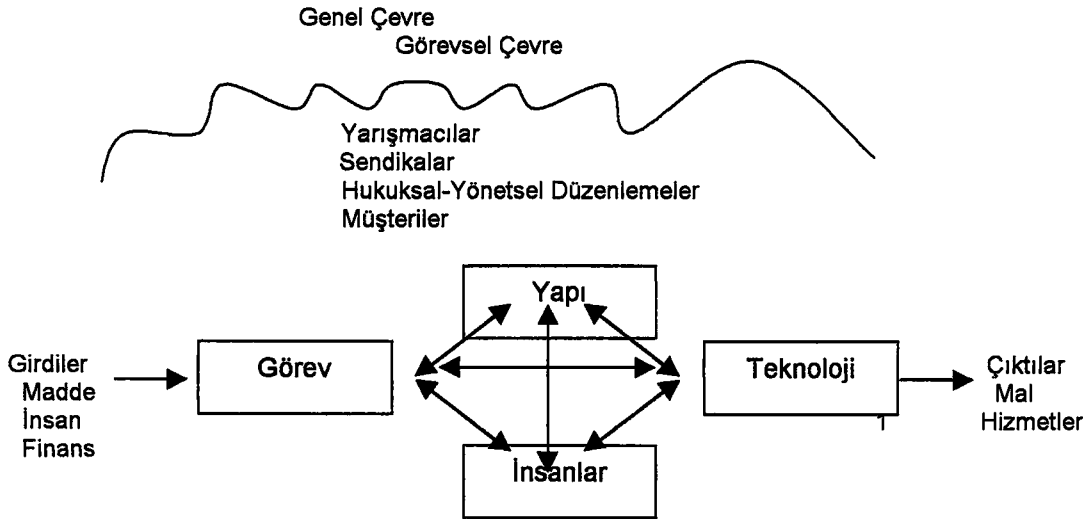
Örgütler, genellikle açık sistem yaklaşımına göre çalışırlar: Örgütler genelde iki çevreye mal ve hizmet üretirler. Birinci çevre, üyelerinin oluşturduğu yapı, görev ve teknoloji öğeleriyle birbirlerini etkileyen iç çevredir. İkinci çevre ise, örgüte girdi veren ve çıktı alan özgül hukuksal ve uluslararası öğelerin oluşturduğu dış çevredir (Nelson ve Quick 1997:11; Jones 1998:323). Örgütler bu boyutuyla iç ve dış çevreyle sürekli etkileşim içindedir. Örgütler, sürekliliklerini sağlamak amacıyla iç ve dış çevrenin gereksinimleri dikkate almak ve bu çevrelerin gereksinimlerini olanaklar ölçüsünde karşılamak durumundadır (Morgan 1986:48). Bu, örgütlerin genellikle açık sistem yaklaşımına göre çalışma gerekliliğini doğurmaktadır. Bu nedenle, örgütü ve örgütsel davranışı içerden ve dışardan bir çok etmen etkiler (Ivancevich ve Matteson 1990:8). Bu açıdan örgütler, toplumca belirlenmiş formal ve informal kurallara uyma ve bu kuralları zamanla

değiştirme işlevlerini içeren toplumsal sorumluluk yüklenirler (Mosley ve Diğerleri 1996: 141; Mondy ve Premeaux 1995:75-76).

Örgütler, biçimsel ve biçimsel olmayan boyutlar içerirler: Örgütlerin, bir yandan tiyatronun sahnesi gibi açık, diğer yandan tiyatro kulisi gibi izleyicilerinin göremediği kapalı boyutlardan oluştuğu söylenebilir. Örgütün açık, görünen bölümü, amaçlar, politikalar, üretim, iş tanımları ve finansal kaynaklardan oluşan biçimsel (formal-overt) boyuttur. Örgütün insan ve işleri hakkındaki inançlar, sayıltılar, varsayımlar, algılar, tutumlar ve duygulardan oluşan boyutu ise biçimsel olmayan (informel-covert) kültürel boyutu oluşturur (Nelson ve Quick 1997: 11-12; Hellriegel ve Diğerleri 1995:6-7; Bisani 1995:534-535).

Örgütler, varlıklarını üretimle sürdürürler: Toplumsal açık sistem anlayışına göre çalışmak zorunluluğu bulunan örgütler, iç ve dış çevrelerinin gereksinimlerini karşıladıkları sürece yaşamlarını sürdürme olanağı bulurlar. Gereksinimlerin karşılanması, gereksinilen mal ve hizmetlerin üretimiyle olanaklıdır. Üretimde bulunamayan örgütler açık sistem yaklaşımının bir özelliği olarak zamanla entropi'ye uğrarlar (Alıç 1990:150-151).

Örgüt tanımları da yukarıda belirlenen temel özellikler bağlamında yapılır. Bu yaklaşımla örgüt, ortak amaçları gerçekleştirme için belirli bir sıradizin çerçevesinde bir araya gelmiş eşgüdümlü ve kontrollü birliktelik olarak tanımlanabilir (Hodge ve Diğerleri 1996:10-11). Tüm bu özellikler bağlamında örgütün öğeleri ve sistem yaklaşımına göre işleyişi Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Örgütün Öğeleri ve Sistem Yaklaşımı

Debra R. Nelson ve L. J. Quik, *Organizational Behavior* (New York: West Publishing Company 1997), S.11'den uyarlandı.

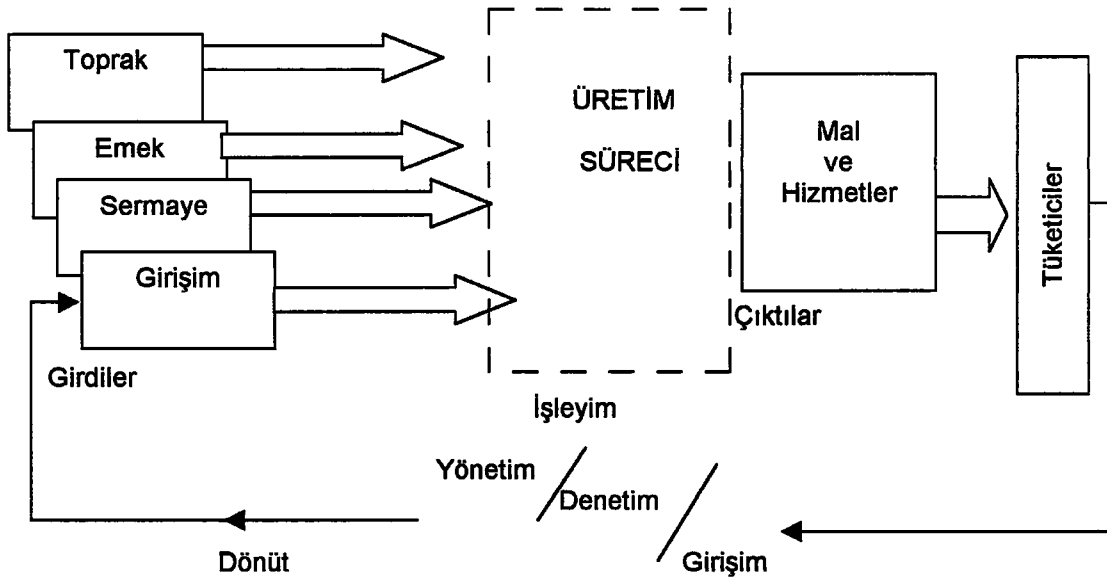
Örgütlerin oluşturulmasının temel amacı, "insanların gereksinimlerinin karşılanması için üretim yapılması" olması nedeniyle üretim ve üretimin öğeleri aşağıdaki paragraflarda incelenmiştir.

1.2.1. Üretim, Yönetim Süreçleri ve Emek

İnsanların gereksinimleri sınırsız, buna karşılık insanların gereksinimlerini karşılayacak mal ve hizmetler sınırlıdır. Evrende insanın gereksinimlerinin karşılanması için gerekli tüm mal ve hizmetler istenildiği zaman, istenildiği nicelik ve nitelikte bulunamazlar. Bu nedenle gereksinim duyulan mal ve hizmetlerin olgunlaşmamış maddelerden, kullanılabilir mal ya da hizmetlere dönüştürülüp, insanlara ulaştırılması gerekir. Ekonomi biliminde, insanların sınırsız gereksinimlerini gidermeye yönelik kıt mal ve hizmetlerin nicelik, nitelik ya da yararlarını artırmayı amaçlayan çalışmalara üretim denir (Dinler 1995:17). Üretim süreci, gereksinilen mal ve hizmetlerin oluşturulup, gerekirse saklanıp tüketiciye ulaştırılması işlemlerinin tümünü

içermektedir (Özgü 1991:4). Üretimin yapılabilmesi için hammadde, bina, laboratuvar, insan, araç-gereç, makine, para gibi nesnelere gereksinim duyulur. Klasik iktisat kuramına göre, mal ve hizmetlerin üretimini sağlayan bu kaynaklara üretimin etmenleri (faktörleri) denilir (Bruce ve Wentworth 1988:12; Amacher ve Ulbrich 1989:4-5; Han 2000:83-84). Üretimin etmenleri, iktisatçılar arasında farklı gruplanmaktadır. Dünyadaki gelişmelere koşut olarak üretimin etmenlerine yeni eklemeler yapılsa da, ilk bakışta genel olarak bunlar, toprak (land), sermaye (capital) ve emek (labor) biçiminde üç grupta toplanmaktadır (Byrns ve Stone 1989:4; Sloman 1999:2-3; McConnell ve Brue 1999:23). Bununla birlikte toprak, sermaye ve emek etmenlerinin bir araya getirilmesi, durum ve koşulların değerlendirilmesi, olanaklara göre toprak, emek ve sermayenin kullanılmasına karar verilmesi gerekmektedir. Üretimin yapılması için koşulları değerlendiren emek, toprak ve sermaye etmenlerini örgütleyen ve üretim sürecinin yönetilmesini sağlayan bir başka etmen girişimci eklenmektedir (Boyes ve Melvin 1991:5-6; Kamerschen ve Diğerleri 1989:4-5). Bu bakış açısıyla üretim etmenleri toprak, sermaye, emek ve girişim biçiminde dört grupta toplanabilir. (Oğuz 1992:13-31; Diler 1995:16-17; Manisalı 1991:32-40; Han 2000:83-84; Boyes ve Melvin 1991:5-6; Byrns ve Stone 1989:4). Üretim etmenleri arasındaki etkileşim sistem yaklaşımı açısından Şekil 2’de verilmiştir.

Üretim etmenlerinden toprak, su, mineral, kömür vb her türlü doğal kaynaklar ile bizatihi toprağın kendisini içermektedir. Emek kavramı ise, bireyin üretim sürecinde kullandığı fiziksel ve düşünsel katkı karşılığında kullanılır. Sermaye, üretim sürecinde kullanılan makine, araç-gereç gibi üretim araçları ve finansal destek öğeleri olarak para, bono, kıymetli kağıtları içerir. Girişim, üretimin karlılık olasılığını görme, üretimin diğer etmenlerini bütünleştirme, ileriye görme ve risk alma becerilerinin örüntüsüdür. Bu bağlamda, üretim yapma riskini alma işi girişimcilik kavramıyla karşılanır (Boyes ve Martin 1991:5-6; McConnell ve Brue 1999:24; Kamerschen ve Diğerleri 1989:5; Byrns ve Stone 1989:4; Han 2000: 111).



Şekil 2: Sistem Yaklaşımı Açısından Üretim Etmenleri

1.2.2. Bir Üretim Ögesi Olarak Emek

Emek, üretimde gerekli olan her türlü insangücü olarak tanımlanabilir. Emek, üretim için kullanılan hem bedensel gücü hem de zihinsel her türlü bilgi ve beceriyi içerir (Özgü 1991:4). Bir üretim ögesi olarak emeğin temel özellikleri şu şekilde özetlenebilir:

Emek, örgütün insan kaynaklarından biridir: Üretim etmenleri doğal, insan ve üretilmiş kaynaklar biçiminde üç gruba ayrılıp;, girişim ve emeği insan kaynakları grubunda incelenmektedir (Lipsev ve Diğerleri 1990:4). Sistemin girdilerinden emek ve girişim, insan kaynağı; toprak ve sermaye ise maddi kaynaklardır. Girişim, hem sistemin bir girdisi hem de sistemi denetleyen, dönüt boyutunda görev alan bir işlev görmektedir. Girişim, insan kaynağı olarak toprak ve sermayeyi ya elinde bulunduran ya da kiralayan olarak üretim araçları sahipliğini kazanır. Emek ise, fiziksel ya da düşünsel becerilerini satarak üretim yapılmasını sağlar. Bu nedenle emek, çatışmacı yaklaşım tarafından "zincirlerinden başka yitirecek şeyi olmayan grup" olarak tanımlanır. İşlevselci bir yaklaşımla, insan kaynakları olmaksızın

Üretimin diğer etmenlerinin ürüne dönüştürülmesi olanaklı değildir (Can ve Diğerleri 1998:3). Emek, ekonomik etkinliğin insan unsurudur. Üretim etmenlerini bir araya getirip üretimde bulunacak girişimciler, diğer üretim öğeleriyle birlikte emek isteminde bulunurlar (Zaim 1992:10). İş yaşamının özneleri, iřęrenler ve işverenler biçiminde iki grupta toplanır. İřęrenler kendi aralarında bağımlı ve bağımsız çalışanlar olarak gruplandırılırken, işçi ve memurlar, bağımlı çalışanlar grubunda yer alırlar. Bu bağlamda bağımlı çalışanlar, emeğini ücret karşılığı satarak geçimini sağlayanlar olarak tanımlanır (Zengin 2000:5).

Emek, geliştirilme ve yatırım yapılma özelliği taşır: Ekonomistler, emeğin sermaye gibi üzerine yatırım yapılan, yeniden geliştirilip değerlendirilebilen bir özelliği olduğu belirtmektedirler. Bu anlayışa göre; girişimci, nasıl fabrika, araç-gereç gibi üretim araçları üzerine yatırım yapıyorsa, insanın üzerine örneğin sağlık, eğitim, sosyal güvenlik konularında yatırım yapılabilir. Bu bağlamda, emek, ekonomi bilimi açısından *beşeri sermaye*'dir (Amacher ve Ulbrich 1989:597; Lipsey ve Diğerleri 1990: 379; Salomon 1999:263). "Yatırım" kavramı, genellikle yapıldığı muhasebe döneminin ötesinde gelir akımı sağlayan harcamalar için kullanılır. Birey ve örgüt açısından düşünüldüğünde genelde her türlü eğitim, özelde formal eğitim, başlangıçta maliyeti yükseltse de gelecekte gelirleri artıracadığı beklentisiyle yapıldığı için bunlara *beşeri sermaye yatırımı* denilir (Biçerli 2000b:116; Mincer 1994:112-113).

Emek retim sürecinde yönetsel erki göreceli taşır: rgtleri kimin yöneteceği, örgütlerin ilk varlığından beri bir sorun alanıdır. Üretim sürecinde, üretim etmenlerinin ne amaçla, nerede, nasıl, ne kadar ve kim tarafından kullanılacağı, yönetimin yanıt aradığı sorulardır. Bu sorulara verilecek yanıtların belirlenmesi, bir bakımına yönetimin temel işlevlerinin bir bölümünün yerine getirilmesini sağlar (Mullins 1996:604). Örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için bu sorulara sürekli yanıt aranır. Yanıtların

verilmesi ve yürütme işlevinin yerine getirilmesi örgütün üretimde bulunmasıdır. Bu bağlamda yaptırıcılık ve ettirgenlik gücü kullanılır (Ivancevich ve Matteson 1990:13; Jones 1998:570; Hellriegel ve Diğerleri 1995:499-500). Örgütün amaçları gerçekleştirmeye yönelik, örgüt yönetimin insan kaynakları üzerinde kurduğu ve kaynakların kullanılmasını sağlayan soyut yaptırım gücüne yönetsel erk (güç) denir (Başaran 2000:64).

Örgütler yönetsel erki farklı biçimlerde uygulama olanağı bulurlar. Örgüt yönetiminde yönetsel erk türleri, genelde yasal (legitimate), makam (position) ve uzmanlık (expertise) erki biçiminde gruplanır (Başaran 2000:65-66). Örgütlerde güç, formal olarak yukardan aşağıya (dikey), belirsizlikte ise, duruma göre ya da bireyin özelliklerine göre kullanılır (Szilagyi ve Wallace 1990:336). Bununla birlikte, örgütlerde erk kullanımının üretim araçlarına sahipliğe göre biçimlendiği ileri süren görüşler bulunmaktadır (Macionis 1997:248). Çatışmacı yaklaşımın izlerini taşıyan bu görüşe göre; emek, üretim araçlarına hiç sahip olmadığı ya da göreceli sahip olduğundan yönetim sürecinde güç kullanımı ve kararlara katılımı görecelidir. İşgörenlerin yönetimde bulunmaları halinde edindikleri erk, daha çok temsilcilik işlevi bulunan bir erk kullanımıdır (George ve Jones 1996:580-581).

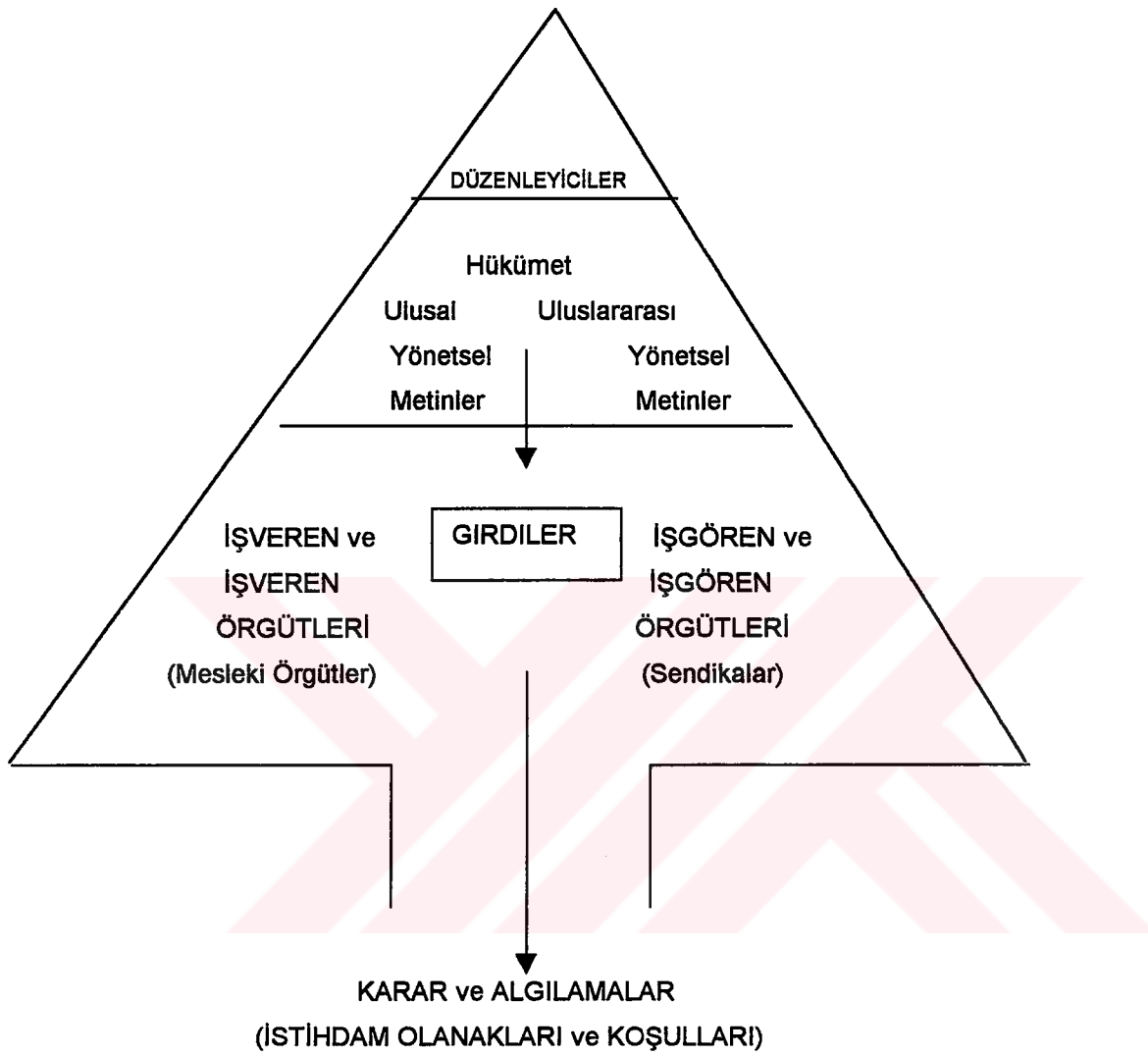
1.3. İŞ İLİŞKİLERİ

Tarihsel gelişim sürecinde toplumlar, determinist bir yaklaşımla sosyo ekonomik açıdan tarım ve sanayi devrimi olmak üzere iki büyük değişim geçirmiştir. Tarım devrimiyle doğaya eğemen olan insanoğlu, sanayi devrimi ile üretimin niceliğini ve niteliğini değiştirmiştir (Kongar 2002:3). Sanayinin gelişmesi, üretim ilişkileri, ticaret, siyaset ve örgüt yönetimine ilişkin algı ve uygulamaları etkilemiştir. Sermayenin yoğunlaşması, sürekli ve seri üretim, yeni yaşam biçimiyle hizmet sektörünün gelişmesi, çok partili yaşam, demokratik hak ve özgürlüklerin gelişmesi bu değişim örneklerinden bazılarıdır. Çalışma yaşamı boyutunda ise, işveren, işgören ve hükümet

üçlünün değişen biçim ve düzeylerde iş ilişkilerini düzenleme sürecine katılımı niteliksel bir gelişmedir. Daha önceleri bireysel olarak oluşturulan çalışma koşulları ve sorunlarının çözümü artık grup ve bir düzenleyici olarak devleti içine almaktadır (Çetik ve Akkaya 1999:13). İş ilişkileri, sanayileşmenin ürünü olup, işgören-işveren ilişkilerinin bireysel ilişkilerden çıkarılıp örgütlü gruplar arasındaki ilişkilere dönüştürülmesi biçiminde yorumlanabilir. Bu çerçevede iş ilişkileri; çalışma yaşamının düzenlenmesi ve sorunların çözümüne yönelik, işgören, işveren ve hükümet üçlüsü arasında üretim, işgücü ve teknolojik olanaklarla hukuksal düzenlemelere göre biçimlenen kurallar ve uygulamalar bütünü olarak tanımlanır (Dunlop 1993:8). İş ilişkileri kapsamında, (a) bireysel olarak işgören, (b) bireysel olarak işveren, (c) işgören örgütleri, (d) işveren örgütleri ve (e) devlet ya da hükümet olarak beş katılımcı bulunmaktadır. Buna karşılık iş ilişkileri yaklaşımı çalışma yaşamı ilişkilerini bireysel olmaktan çok, grup ilişkileri olarak görür. Bu nedenle iş ilişkilerinin öğeleri, (a) işgören örgütleri, (b) işveren örgütleri ve (c) hükümet şeklinde üç grupta toplanmaktadır (Salamon 1992:77).

İş ilişkileri süreci, işgörenler ile işverenler arasında; odağında ücret, çalışma koşulları, ücret dışı akçasal edinimler ve sosyal güvenlik gibi işgörenlerin kazanımlarının belirlenmesi ile üretimin ekonomik yapılması gibi iki boyutlu karmaşık bir özellik gösterir. Bu nedenle iş ilişkileri barışçı ve çatışmacı süreçlerin kontrolünü içeren ilişkileri ifade etmektedir (Çetik ve Akkaya 1999:15; Salamon 1992:62;).

İş ilişkileri sisteminin çalışması ve öğeleri, Mills (1989:10)'den yararlanılarak Şekil 3'de gösterildiği gibi sistem yaklaşımına göre işletilebilir.



Şekil 3: İş İlişkilerinin Sistematik İşleyişi

Daniel Q. Mills, *Labor Management Relations* (New York: Mc Graw-Hill Company 1989), s.11'den uyarlandı.

Sistem yaklaşımıyla ele alındığında, iş ilişkilerinin birbirleriyle ilişkili dört öğeden oluştuğu görülür. Bu öğeler (a) aktörler, (b) içerik, (c) ideoloji ve d) kurallardır (Salamon 1998:44; Glueck 1982:568).

Aktörler, üç ana grupta toplanabilir: (a) sıradizinsel düzen içinde işveren ya da yönetim, (b) sıradizinsel düzen içinde işgören ve temsilcileri ve (c) hükümet ya da iş ilişkileriyle ilgili temsilcilerinden oluşur (Bottemly 1983:170). İşveren tarafı, yönetim, kurum sahipleri ya da üst düzey yöneticiler ile insan kaynakları iş ilişkileri uzmanlarından oluşur (Katz ve Kochan 1992:3). Yönetim, kurumun sahibi ya da yönetsel erki kullanması nedeniyle iş ilişkilerinde baskın özellik taşır (Sherman ve Bohlander 1992:573; Kaufman 1993:12-13). Emek tarafını işgörenler ile işgörenlerin sendikal temsilcileri oluşturur. Hükümet, iş ilişkileri sürecinde yürütme organının temsilcisi olarak yer alır. Hükümet, iş ilişkilerinin düzenlenmesinde “hakem” rolü üstlenir ve daha uygulanabilir iş ilişkileri yaratmak için hukuksal, yönetsel alt yapıyı oluşturur (Bennett 1986:179).

İçerik, üretim sürecinde kullanılan teknoloji, ekonomik pazar, bütçe ve toplumsal-siyasal güç etkenlerinden oluşur (Dunlop 1993:48). İçerik, bir bakıma iş ilişkileri aktörlerinin etkileşim içinde bulundukları ekonomik, sosyal, hukuksal ve siyasal değişkenlerin etkilediği çevre olarak tanımlanabilir (Sloane ve Witney 1991:133). Bu nedenle üretim sürecinde kullanılan teknoloji ve toplumda egemen olan sosyo-kültürel siyasal anlayışlar iş ilişkilerini etkiler.

İdeoloji, üretim sürecine katılan emek, girişim ve sermaye sahiplerinin üretim ve iş ilişkilerine ilişkin algıları, birbirlerinin rollerine ilişkin kavrayış ve tutumlarından oluşan genel yaklaşımları içeren düşünceler bütünüdür (Allen ve Keaveny 1988:16). İdeoloji, iş ilişkilerinin hangi felsefeye ya da hangi sosyo-ekonomik, siyasal anlayışa göre düzenleneceğine ilişkin karar verıştır.

Kurallar, gerek yasama gerekse yürütme organı ve örgüt tarafından sürecin işlenmesini belirli ilkelere bağlamak için konulan sözlü ya da yazılı detaylar bütünü olarak tanımlanır (Glueck 1982: 568). İş ilişkilerinin işleyişinin alt yapısını yasal dayanaklara bağlı olarak kurallar oluşturur.

Kurallar, iş ilişkilerinin aktörlerinin görev, hak ve sorumluluklarını belirleyerek iş düzeneğinin kontrolünü sağlar (Scarpello ve Ledvinda 1988: 593). Çalışma koşullarının belirlenmesi, iş sözleşmesinin içeriği, sendikal örgütlülük, toplu iş görüşmeleri bu kurallar bütününe göre belirlenir (Dessler 1981: 462).

İş ilişkileri, süreç olarak ele alınırsa, beş temel özelliğin bulunduğu gözlenir. Bunlar, (a) birlikte çalışma, (b) bölüşüm, (c) kuralların birlikte belirlenmesi, (d) kurumsallaşma, (e) çözümlemedir (Salamon 1998:46).

Birlikte Çalışma: İşgörenler ile işverenler klasik iktisat yaklaşımından göre üretim sürecinin öğeleridir. İşgörenler ile işverenler arasında üretimin doğasından ötürü var olan bu ilişkinin belirli kurallara uyularak sürdürülmesi bir zorunluluktur (Lipsey ve Diğerleri 1990: 14; Amacher ve Ulbrich 1989: 4-5).

Bölüşüm: İş ilişkileri üretim sonucu elde edilen ürün ya da akçasal değerın bölüşümünün nasıl olacağını belirlenmesini saptayan bir süreçtir (Mills 1989:6-8). Üretim sonucu elde edilen artık değerin kim tarafından kimlere hangi nedenlerle ne kadar dağıtılacağı iş ilişkileri alanının önemli bir sorun alanı olarak belirlemektedir. Bu nedenle iş ilişkileri sürecinin en çok tartışılan boyutudur. Ana tema olarak emek ile sermaye arasındaki bölüşüm nasıl olacağı, hakim siyasal ve ekonomik anlayışa göre belirlenmesi bu boyutun temel özelliğidir (Özgüven 1992: 184-185).

Kuralların Birlikte Belirlenmesi: İş ilişkileri, çalışma kurallarını yasama, yürütme ve yargı organlarının ortaya koyduğu temel çerçeveye bağlı olarak işgören, işveren ve hükümet tarafından birlikte konulmasını ilke edinmiştir. (Dunlop 1993: 8-9). Çalışma kuralları ve koşulları, işe alma, eğitim ve geliştirme, ödeme, sağlık ve sosyal yardımlar, ayırma gibi çok boyutlu bir çalışma alanına yayılmaktadır (Scarpello ve Ledvinda 1988:10-11).

Kurumsallaşma: İş ilişkileri; işgören, işveren ve hükümet arasındaki ilişkilerin kurumsallaşmış olması ilkesini benimser. Kurumsallaşma, yönetim işlevlerinin yerine getirilmesi için ilişkilerin belirli bir sistematik içinde ilke ve kurallara dayalı olarak örgütsel süreklilik göstermesidir. Bu çerçevede kuralların belirlenerek, uygulamalarda kurallara uyumun sağlanması ve keyfiliğin kaldırılması, kurumsallaşmanın temel göstergeleri olarak algılanabilir. İşgücü piyasasında önce işgören sendikalarının, daha sonra işveren örgütlenmeleri giderek ulusal ve uluslararası resmi düzenleyici olarak örgütlenmeleri kurumsallaşmanın somut göstergeleridir (Ceylan-Ataman 1999: 5).

Çözümleme: İş ilişkileri, iş yaşamında üretim amacıyla bir araya getirilen ögeler arasındaki ilişki ve sorunların bir çözümlemeye ulaştırılmasını amaçlar (Salamon 1998:47). İş ilişkilerinde sorun çözme süreci, kimi zaman çatışmacı, kimi zaman barışçı yaklaşımları içermekle birlikte, temel amaç ortaklaşa çözüm yollarının bulunmasıdır.

1.3.1. İş İlişkilerinin Kapsamı

İş ilişkilerinin temel çalışma konusu, çalışma yaşamında insan olup; örgüt ortamında çıkar çatışmalarının çözümü ile uğraşır. Bu temel amaca bağlı olarak iş ilişkileri, sistemin sürekli dinamizm, rekabete açık olma, emek piyasasının kendine özgü özellikleri ve hükümetin katılımı gibi nedenlerden ötürü disiplinlerarası çalışmayı gerektirir (Katz ve Kochan 1992:2). İş ilişkileri ögelerinin bir bölümünün insan olması nedeniyle sosyal-psikolojik, üretim yapılması ve artık değerın bölüşülmesi nedeniyle iktisadi, hükümetin aktör olarak süreçte yer alması nedeniyle siyasi, işgörenin geliştirilmesi nedeniyle eğitimsel, ilişkilerin hak ve hükümlülük oluşturması bakımından hukuksal boyut içermektedir. Bu çok boyutluluğa bağlı olarak iş ilişkilerinin kapsamı, (a) *sosyo-ekonomik boyut*, (b) *örgütlenme taktik ve stratejileri*, (c) *toplulu pazarlık* ve (d) *devlet gözetiminin çerçevesi* şeklinde dört

grupta toplanabilir. Bu boyutların içerikleri aşağıdaki paragraflarda tartışılmıştır.

a) Sosyo-ekonomik boyut: İş ilişkilerini oluşturan öğelerden işverenin birincil amacı, üretim yapmak, örgütsel etkililiği ve verimliliği sağlamaktır. Üretim sürecinin etkililiği ve verimliliği, parça-bütün yaklaşımı içinde, üretim etmenlerinin etkili ve verimli kullanılmasına bağlıdır. Bir başka açıdan üretimin etkililiği ve verimliliği, üretimin etmenleri gibi mikro öğeler yanında piyasa koşulları, ekonomik politikalar, finansal hareketler gibi makro öğelere bağımlılık gösterir. Bu nedenle, işgören-işveren ilişkilerini çevreleyen sosyo-ekonomik düzen, ülkenin sanayi yapısı, işgücünün özellikleri, işletme yöneticilerinin insan kaynakları politikaları, emek piyasasının durumu, siyasal sistemdeki güç dengeleri, iş ilişkilerinin ilgi alanına girer (Çetik ve Akkaya 1999:16). İş ilişkileri kavramının yerine kullanılan endüstriyel ilişkiler kavramı “endüstri” sözcüğü içermesinden ötürü salt “sanayi” sektörünü içerdiği anlaşılmamalıdır. Bu bağlamda “endüstri” kavramı, “hizmet” ve “kamu” sektörünü de içermektedir (Mills 1989:8).

b) Örgütlenme taktik ve stratejileri: İş ilişkileri süreci, karşıtların zorunlu birlikteliğini içerir. Çatışmacı yaklaşıma göre aralarında uzlaşmaz çelişkilerin bulunduğu varsayılan işçi (proleterya) ve işveren (burjuvazi) üretim için bir araya gelmektedirler. Bu bağlamda iş ilişkileri süreci, iki kanadın örgütlülüğünü benimsemektedir. Bir bakıma iş ilişkileri, birbirinden bağımsız, fakat ortak amaç üretim için bir araya gelen demokratik örgütlülüklerin birlikteliğidir (Salamon 1992:31). İş ilişkileri sürecinde aktörler, örgütlenerek üretilen artık değer nasıl bölüşüleceğini, çalışma ilişkilerinin yasama, yürütme ve yargı erki tarafından nasıl düzenleneceğini belirlemeye çalışırlar. Bu temel kullara bağlı olarak hangi kesimin ne kadar pay alacağı, çalışma koşullarının nasıl olacağı belirlenir. Bu amaçla mesleki örgütlerin, özellikle sendikaların, toplu görüşme, grev, lokavt ve işi yavaşlatma gibi üretimden gelen gücün kullanılması yollarına başvururlar.

c) *Toplu pazarlık*: İş ilişkileri sürecinin bir halkasını toplu görüşme ve sözleşmeyi içeren toplu pazarlık oluşturur. Sistemde kullanılan “toplu” sözcüğü, “bireysel” pazarlıktan farklı olarak işgören istemlerinin bir örgüt aracılığıyla tek bir ses halinde ifade edilmesi anlamına gelmektedir (Ekin 1994: 97). Toplu görüşme, işgören ve işveren taraflarının iş ilişkilerine ilişkin hukuksal ve siyasal düzenlemelere göre, çalışma ilişkilerini düzenleme ve sorun çözme sürecidir (Fossum 1992: 276-277). Toplu pazarlık süreci, siyasal, hukuksal ve psikolojik yönleriyle çok boyutludur (Mitchell 1989: 249). Bu boyutta, pazarlık biriminin genişliği, sözleşmelerle düzenlenen konular, sözleşmenin süresi, uyuşmazlıkların çözüm yöntemleri, grev ve lokavt gibi baskı şekillerinin kullanılışı, iş ilişkileri sürecinin çalışma alanını oluşturur (Çetik ve Akkaya 1999:16). Bu nedenle toplu pazarlık, çok yönlü siyasal ve sosyal değişkenlerin etkilediği, akılcı olunmak zorunda olunan “poker” oyununa benzetilir (Mills 1989: 217).

Toplu pazarlık sisteminin varlık gerekçesi üzerine iki görüş bulunmaktadır. Birinci görüş daha çok korumacı, dayanışmacı ve toplumcu öz taşır. Bu anlayışa göre; çalışanlar genellikle varsıl olmayan gruptandırlar. Bağımlı çalışanlar olmalarından ötürü işsizlik sorunları vardır. Yaşam standartları düşüktür, koşulları zordur. Be nedenlerden ötürü “emekçiler” korunmalıdırlar (Pope Lea XIII 1987:264). Emeğin korunması, birlik, dayanışma örgütlülük ve toplu pazarlıkla olanaklıdır. İkinci görüş, bireyselci öz taşır. Sendikalar, toplu görüşme nedeniyle ücretin oluşmasında tekel oluştururlar (Freeman ve Medoff 1987:303). Tekelcilik ve toplu pazarlık, üretken ve nitelikli işverenin haklarını sınırlar, örgütsel verimliliği düşürür (Friedman 1987:298-299). Bu nedenle toplu pazarlık yerine bireysel pazarlık, insan kaynağının yönetiminde daha akılcıdır (Foot ve Hook 1996:11-12).

Toplu pazarlık sisteminin işleyişine ilişkin üç farklı görüş bulunmaktadır. Birinci görüş, genelde liberal bakış açısına sahiptir. Buna göre; özünde tek başlarına iyi çalışma koşullarına sahip olmayan sıradan işgörenler, toplu görüşme ile pazarlık gücü kazanırlar. Sendikal örgütlenmelerin sorumsuz davranışları nedeniyle kimi istemler karşılanmayabilir. Salt işgörenleri korumaya yönelik düzenlemeler, toplu görüşmeleri üretim sürecinden ve ekonomik gerçeklikten uzaklaştırabilir (Sloane ve Witney 1991:210). Bu bağlamda toplu pazarlık, örgütsel etkililik ve verimliliği olumsuz etkiler (Mitchell 1989:247). İkinci görüş ise; toplu görüşme ve sözleşme, işgören- işveren ilişkilerinde denge, istikrar ve değişim sağlanmasında araçtır (Mills 1989:224-225). Üçüncü görüş, radikal bir görüştür. Bu görüş, genelde Marksist çatışmacı görüşün yansımalarını içerir. Bu anlayışa göre; toplu görüşme, sınıf mücadelesinin verilmesi için bir araç olarak kullanılmaktadır (Wallace ve Wolf 1999:85).

d) Devlet gözetiminin çerçevesi: İş ilişkileri sürecinin en kritik ögesini "devlet" (hükümet) oluşturur. Devlet, toplum yönetme ilişkiler bütünü olarak siyasetin en üst organıdır. Bir yandan çıkarları çatışan gruplar önünde hakem rolü yüklenmektedir. Çatışmacı yaklaşıma göre ise, bir sınıfın diğer sınıflar üzerinde baskı aracı olarak betimlenir. Devlet, ister işlevselci ister çatışmacı yaklaşıma göre tanımlansın, tarafların neyi pazarlık edebilecekleri ve hangi taktikleri kullanacakları ve ne düzeyde uygulayabilecekleri, mesleki örgütlerin nasıl örgütlenecekleri, örgütlenme modellerinin ne olacağı gibi bir dizi sorunun çerçevesini yasama, yargı ve yürütme erklerini kullanarak belirlemektedir (Fossum 1992:276-277).

1.3.2. İş İlişkilerine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

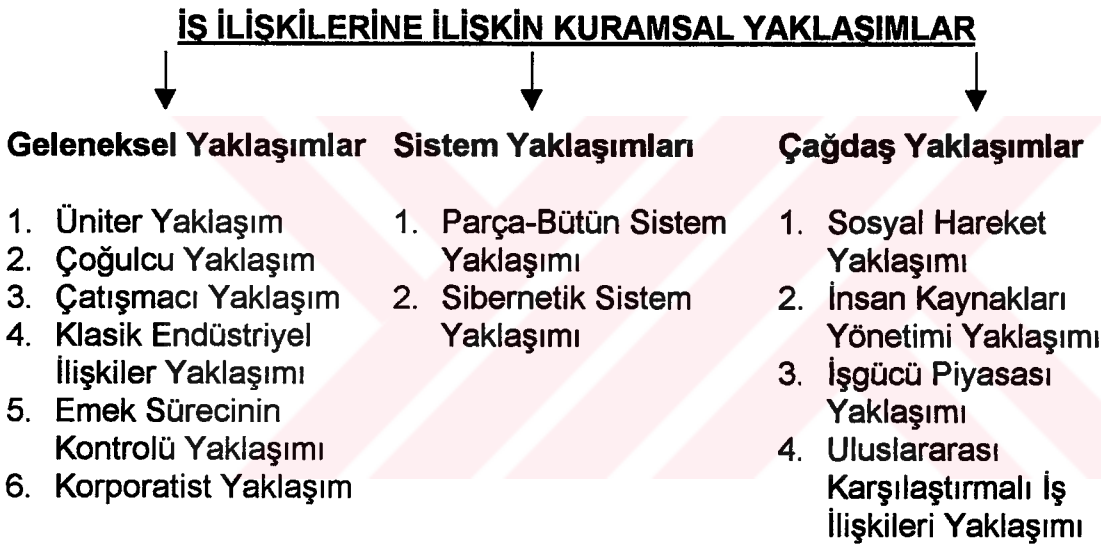
Yönetimin amacı, örgütün insan, madde ve insan kaynaklarını amaca uygun etkili ve verimli kullanmaktır. İş ilişkileri yönetiminin amacı ise; örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için iş ilişkileri aktörlerinin beklenti ve

istemlerini dengelemek ve örgütün insan kaynaklarının gereksinimlerini karşılayarak üretim sürecine koymaktır (Katz ve Kochan 1992:3-4). Yönetim ile iş ilişkileri arasındaki bu yakın ilişkiye karşın, iş ilişkiler alanıyla ilgili kuramsal çerçevenin alanyazında oldukça zayıf olduğu görülmektedir.

İş ilişkileri, işgören-işveren ve örgütsel kültürün bir araya geldiği örgüt ortamında oluşur. Bu bakımdan iş ilişkilerinin belirli bir sistematığe göre işlemlerinden ötürü sistem yaklaşımları açısından incelenmesi gerekir. Öte yandan iş ilişkileri, özünde insan ilişkilerini kapsadığından insan ilişkileri boyutuyla; makro düzeyde ekonomik, sosyal, siyasal, eğitimsel vb. toplumsal kurum ve birimlerdeki gelişmelerden etkilenmesinden ötürü de sosyo-ekonomik ve politik çevre boyutuyla incelenmesi gerekir. Tarihsel gelişim içinde iş ilişkileri, bireysel olmaktan toplumsal olmaya oradan tekrar bireyselleşme eğilimi göstermiştir. Ekonomik açıdan iş ilişkileri, sanayi devrimi öncesi ve hemen sonrasında işgörenler için olumsuz koşullar içerdiği görülmüştür. İş ilişkilerinin ilk kuramsal temelleri ile birlikte genelde işgörenler için korumacı bir anlayış egeemen olmuş; zamanla korumacılık kalkmış ve kazanımların yitirilmiştir. Siyasal açıdan, ondokuzuncu yüzyıl sonu ile yirminci yüzyılın ilk üç yarısı işgören ve işveren arasında ağırlıklı olarak çatışmacı bir anlayış egeemen olmuştur. Yirminci yüzyılın son çeyreği, işgören örgütlenmelerinin zayıf olduğu uzlaşmacı eğilimlerin baskın olduğu bir dönem olmuştur.

İş ilişkileri alanındaki kuramsal yaklaşımların bütüncül bir yaklaşımla ele alınması, konunun çok boyutlu olmasından ötürü zorunluluktur. Bununla birlikte iş ilişkileri yaklaşımlarını ortak özelliklere bağlı kalarak sınıflama zorlukları bulunmaktadır. Bütüncül bir anlayışla iş ilişkileri yaklaşımları, örgütün doğası, sistematik işleyiş ve sosyo-ekonomik-politik anlayışlar ile tarihsel süreç göz önüne alınarak öncelikle üç grupta toplanmıştır. Bu sınıflama (a) *geleneksel yaklaşımlar*, (b) *sistem yaklaşımları* (c) *Çağdaş yaklaşımlar* biçiminde üç grupta toplanabilir. Geleneksel yaklaşımlar kendi

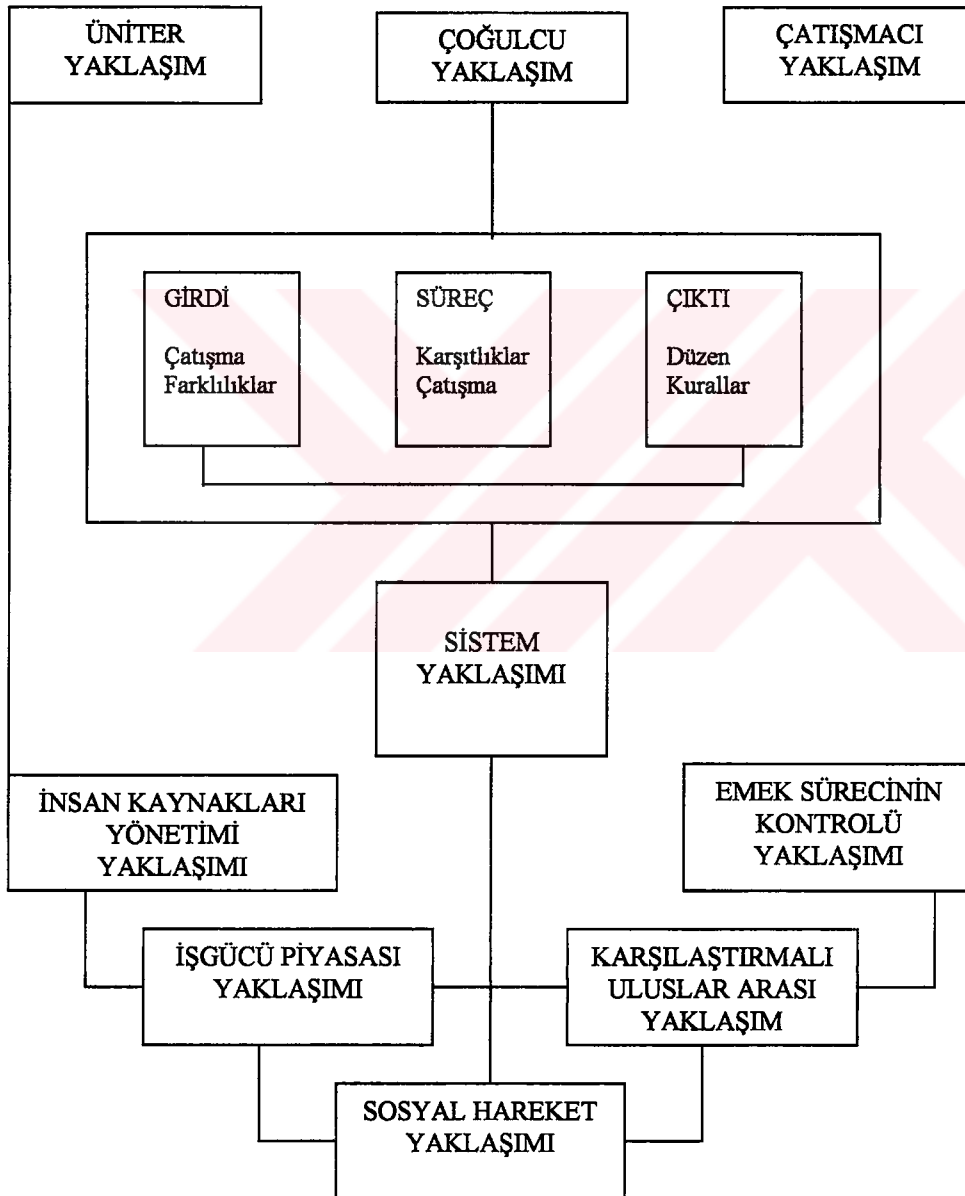
arasında (a) üniter yaklaşım, (b) çoğulcu yaklaşım ve (c) çatışmacı yaklaşım (d) klasik endüstriyel ilişkiler yaklaşımı, (e) emek sürecinin kontrolü, (f) korporatist yaklaşım biçiminde altı grupta toplanmaktadır. Sistem yaklaşımları, (a) parça-bütün sistem yaklaşımı, (b) sibernetik sistem yaklaşımı (girdi-çıkı modeli) olarak iki grupta incelenir. Çağdaş yaklaşımlar, (a) sosyal hareket yaklaşımı, (b) insan kaynakları yönetimi yaklaşımı, (c) işgücü piyasası yaklaşımı (d) korporatist yaklaşım, (e) uluslararası karşılaştırmalı iş ilişkileri yaklaşımı biçiminde dört grupta toplanmaktadır. İş ilişkilerine ilişkin kuramsal yaklaşımlar Şekil 4'de verilmiştir.



Şekil 4: İş İlişkilerine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

İş ilişkileri süreci çok boyutlu bir çalışma alanıdır. İş ilişkileri süreci örgüt boyutunda ağırlıklı olarak insan ilişkilerini konu edinir. İşgören, işveren ve hükümet üçlüsü iş ilişkileri sürecinin aktörlerini oluşturur. Bu nedenle iş ilişkileri süreci bu çok değişik çıkarların temsilini, savaşımlarını ve uzlaşma sürecini içerir. Üretim araçlarına sahiplik ve sistem işleyişi bakımından sosyo-ekonomik ve siyasal bir boyut içermektedir. Bütüncül olarak iş ilişkileri, sosyo-psikolojik ve siyasal bir süreç olarak ele alınabilir. İş ilişkileri, doğası bakımından genel yönetim yaklaşımlarının etkisini de taşır, hukuksal ve siyasal düzenleme gerektirir. İş ilişkileri, özünde yöneten ve yönetilen

ilişkilerini içermesi nedeniyle insan kaynakları yönetiminin bir ögesi olarak beliryeci etkisi bulunmaktadır. Genel bir bakışla iş ilişkileri, parça- bütün yaklaşımı içinde sosyo-ekonomik alt yapıdan etkilenir. Bu çözümlemelerden yararlanarak psikolojik, siyasal, ekonomik ve yönetim boyutları dikkate alınarak iş ilişkileri yaklaşımları ve birbirleri ile ilişkileri Şekil 5'de verilmiştir.



Şekil 5: İş İlişkileri Yaklaşımları ve Birbirleri ile İlişkileri

1.3.2.1. Geleneksel Yaklaşımlar

Geleneksel yaklaşımlar, tarihsel gelişim içinde daha çok endüstri devriminden yirminci yüzyılın üçüncü çeyreğine değin uygulama olanağı bulan yaklaşımları içermektedir. Geleneksel yaklaşımlar, (a) üniter yaklaşım, (b) çoğulcu yaklaşım, (c) çatışmacı yaklaşım (d) klasik endüstriyel ilişkiler yaklaşımı, (e) emek sürecinin kontrolü ve (f) korporatist yaklaşım biçiminde altı grupta toplanabilir. Aşağıdaki paragraflarda bu yaklaşımların iş ilişkileri ve sendikal örgütlenmeye ilişkin görüşleri incelenmiştir.

1.3.2.1.1. Üniter Yaklaşım

Üniter yaklaşıma göre örgüt, ortak amaç, çıkar ve değerlerle bir araya gelmiş ortak otoriteye bağlılıkla birliktelik oluşturmuş grup olarak tanımlanır (Bottomley 1983: 171). Üniter yaklaşımın savunucularının genelde klasik iktisat yaklaşımından ve sosyolojideki işlevselcilik yaklaşımından etkilendikleri söylenebilir. Bu yaklaşım, örgütün öğelerinin herbirinin, kendine özgü işlevlerinin bulunduğu sayılıtısına dayanır. Bu açıdan yönetimin görevi, ortak amaç, çıkar ve değerlerle bütünleşmiş üniter yapı oluşturmaktır. Bu anlayışı benimseyen üniter yaklaşımın amaçları şu şekilde sıralanabilir:

Yönetme hakkı: Örgütün yönetilmesi hakkı, gerek mantık, gerek yasal açıdan yöneticinin hakkıdır. Bu görüşün karşıtı görüşler akılcı sayılamazlar ve örgüt içinde çatışma kaynağını oluştururlar (Werther ve Davis 1993: 561-562). Örgütün ve üretimin sürekliliği için yönetimin yasallaştırılmış ve toplumsallaştırılmış baskı gücü ve hakkı vardır. Toplumsal gerçekçilik ile toplumsal güç ilişkileri, pazar ve mülkiyet ilişkileri iş ilişkilerinin belirlenmesini etkiler. Akılcı iş kuralları gereği olarak yönetim erki, işverende toplanmalıdır (Glueck 1982: 568).

Gelirden pay alma: Üretim sürecine katılan işgören ve işverenler üretim sonucunda elde edilen maddi ve manevi tüm gelirlere katkıları ve üretim araçlarına sahiplikleri oranında pay alırlar. İş ilişkilerinin tüm aktörleri genel kazanımdan daha çok pay almayı amaçlarlar (Attwood 1989: 169). Örgütte paylaşımın çatışma ile çözülmesi örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesini engelleyebilir. Bu nedenle yöneten-yönetilen, işveren-işgören birlikteliği üniter yapıyla olanaklıdır.

Çatışma akılcı değildir. İş ilişkilerin aktörleri olan işgören-işveren-hükümet üçlüsünün arasında üretimin sürekliliği ile etkililik ve verimliliğin artırılması amacıyla sürekli bir uzlaşma esas olmalıdır (Marlow 1994:474). Bu bağlamda hak alma, üretimden gelen gücün kullanılması gibi sendikal etkinlikler olumlu görülmezler.

Yönetici ideolojisi: Üniter yaklaşım, genelde yönetim ideolojisi olarak betimlenir. Bu grupta yer alan anlayış, sendikal örgütlülüğü ya tümten reddederek ya da kimi sendikal hakları sendikal savaşımdan önce verip sendikal örgütlülüğü zayıflatmayı amaçlarlar (Sloane ve Witney 1991:25). Örgüt ve yönetim, etkili çalışırsa, bu doğal olarak işgörenlerin kazanımlarına yansır. Böylece sendikanın iş ilişkileri sürecine yansıtabileceği olumsuz etkiler ortadan kaldırılabilir (Marlow 1997: 521).

Sendikalar : Üniter yaklaşıma göre sendikalar, işgörenlerin yönetime bağlılığını olumsuz etkileyen, örgüte dışarıdan girmiş yabancı toplumsal birimlerdir (Allen ve Keaveny 1988:7). Bu açıdan sendikalar örgütsel ortam içinde istenmeyen örgütlenmeler olarak dikkati çekmektedir. Sendikal örgütlülüğü zayıflatmak için tümten reddetme, geciktirme, sendikal örgütlülük önderlerini yıldırma, "sarı" sendikaların örgütlenmelerini kolaylaştıran yöntemler uygulanmaktadır. Bunların dışında örgüt yönetimleri, işgöreni işe katma, iş içinde danışmanlık, örgütsel ve toplumsal kontrol,

bireysel destek gibi yöntemlerle sendikal örgütlenme istekliliğini kırmaya çalışır (Torrington ve Chapman 1983:152-153; Sherman ve Bohlander 1992: 569).

1.3.2.1.2. Çoğulcu Yaklaşım

Bu yaklaşıma göre iş ilişkileri ve üretim süreçleri, değişik aktörlerden oluşmaktadır. Bu nedenle iş ilişkilerinin işleyişi, bu aktörlerin sosyo-ekonomik güç ilişkilerine göre belirlenmektedir (Glueck 1982: 568). Çoğulcu yaklaşıma göre örgüt, her birinin değişik amaç ve çıkar, formal ve informal liderlik özellikleri bulunan bireylerin belirlediği gruplardan oluşur (Bottomley 1983:171). Bir bakıma örgüt, yarışmaya açık grupların liderliklerini belirli bir otoriteye bağlılık veya karşıtlılığını içeren çok yapıli bir oluşumdur (Salamon 1992:33-34). Bu nedenle örgütler, çıkar çatışmalarının ve bu çatışmalara bağlı olarak oluşan rollerin, toplumsal hareketlilik süreçlerinin yönetildiği dinamik bir oluşum olarak tanımlanabilir. Örgüt yönetiminin görevi, bu çatışmaları örgüt bütünlülüğünü ve çoğulculuğunu koruyarak yönetmektir.

Yönetim ile işgörenler arasındaki ilişkiler, örgütün yönetim biçiminin göstergesidir (Mc Loughlin 1993:177). Bu açıdan çoğulcu yaklaşım, örgüt ve iş ilişkilerinin yönetimini iki temel anlayışa göre yorumlar. Bu iki temel anlayış; çatışmanın hem kaçınılmaz olması ile sendikalara pozitif bir yol yüklenmesidir (Salamon 1992:7).

Çatışma hem kaçınılmaz hem de akılcılıktır. Örgütler, tek, tartışmasız, mekanik bir işleyişe sahip yapılanmalar değildir. Örgütsel, bireysel, yönetsel ya da psiko-sosyal nedenlerden ötürü çatışmanın doğması kaçınılmazdır. Tek taraflı işbirliğine dayalı üniter bir örgüt ve iş ilişkileri yaratmak zordur (Marlow 1994:492-493). Bu nedenle yönetim ve iş ilişkileri aktörlerinin görevi, çoğulcu yapıyı koruyup çatışmayı yöneterek örgütsel amaçları gerçekleştirmektir (Bottomley 1983:171).

Sendikalara olumlu rol yükleme: Çoğulcu yaklaşım, işgörenlerin yasalara uygun formal örgütler kurmalarını savunur. Sendikalar, genellikle işverenle ilişkilerinde, “işbirlikçi” ya da “uzlaşmaz” temsilcileri birlikte bulundurulur (Beaumont 1996:115). “Uzlaşmazlar”, genelde olumsuz olarak görülse de, demokratik çoğulcu yaklaşım, bunu gelişmenin bir nedeni olarak görür. İş ilişkileri ve örgüt yönetiminin amacı, uzlaşmaz gibi görünen çelişki ve çatışmaları, mesleki örgütlenmelerle birlikte çözümlenektir. Sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi, örgütsel çatışmayı kurumsallaştırarak formal bir kanal açılmasını sağlar (Marlow 1997: 521). İş ilişkilerinin örgütsel boyutta çözümü, “sınıf” merkezli oluşumlar yerine “iş” merkezli örgütlülüğün geçer (Herman 1998:2). İşbirliği iyi kullanılırsa, bütünün parçalarından daha işlevsel olması nedeniyle daha istendik sonuçlar alınabilir. Sendikalar örgüt içinde örgüt ya da tekelci güç olsalar da, etkililik ve verimliliği olumlu yönde etkilemeleri sağlanır (Freeman ve Medoff 1983:15-16). Sendikalar, salt örgütlerin iç birimleri değil, örgütün sosyo-ekonomik çevresinin de bir ögesidir. Bu nedenle sendikalar, yönetsel, siyasal, toplumsal işlev ve etkileriyle hem sektörel hem de ulusal örgütlenmelerdir (Petts 1993:266).

1.3.2.1.3. Çatışmacı Yaklaşım

Karl Marks ve Frederick Engels’in öncülüğünü yaptığı bu yaklaşım, aynı zamanda radikal yaklaşım ve devrimci sendikacılık kavramıyla da anılır. Marks, işçi sınıfının örgütlenmesini sosyalist devlet sisteminin temeli olarak gördüğünden iş ilişkilerinin düzenlemesine ve toplu pazarlığa özel önem verildiği belirlenebilir (Karabulut 1997:12). Çatışmacı yaklaşımın temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

Çatışmacı yaklaşıma göre insanlar, üretim araçları, bilgi, deneyim ve eğitim, üretici güçleri oluşturur. Üretici güçler, üretimi yapılmasında işlevleri bakımından, üretim araçları ve emek biçiminde iki grupta toplanabilir. (Albert

1981b:53). Üretimin niceliği ve niteliği ile emek ve üretim araçlarının niceliği ve niteliği arasında doğrusal bir ilişki vardır. Ekonomik ve toplumsal yaşam, üretim araçlarına sahipliğe göre oluşan sınıfların çatışmasıdır (Doğan 1995:117; MacGregor 1992:415). Üretim araçlarının mülkiyetine göre sosyo-ekonomik yapı oluşur. Toplumdaki eşitsizliklerin nedeni, üretim araçlarının mülkiyetinin özel ellerde toplanmasıdır. Mülkiyetin özel ellerde toplanması artı değer sömürüsü ve karların sürekli maksimize edilmesi, eşitsizlikleri artırır (Coser ve Diğerleri 1983:174). Eşitsizliklerin kaldırılması, ortak kamu mülkiyetinin sağlanması ile olanaklıdır (Politzer 1999:169-170; Nikitin 1998:226-227). Marksizme göre devlet, aslında sınıflar arasındaki uzlaşmazlığın bir ürünüdür. Devlet, egemen sınıfın kendi ayrıcalıklı durumunu sürdürebilmesi için bir araçtır (Tanilli 1989:17). Bu kuram açısından toplumsal yaşamın kuralları, bireyler, toplumsal birim ve kurumların eşitsizliği ve değişimi üzerine kurulmuştur (Henslin 1996:256).

Sınıf çatışması, toplumsal değişimin kaynağıdır. Sınıf çatışması olmaksızın toplumsal değişim olanağı yoktur (Hess ve Diğerleri 1982:582). Sınıf çatışması, ekonomik üretim ilişkilerinin doğal bir sonucu olarak mülkiyet ilişkilerinden ve üretilen değerlerin eşit olmayan dağılımından kaynaklanır (Thio 1989:596). Toplumsal ve siyasal kurumlar, ekonomik altyapı ve üretim ilişkilerine göre biçimlenir. Egemen sınıf ve gruplar, eğitim, medya, istihdam, hukuk, kadın erkek ilişkileri, aile ve evlilik gibi toplumsal kurum ve birimlerin işleyişini belirler (Marx ve Engels 1998:30-35).

Toplumsal, politik ve ekonomik çatışmalar, eskiyle yeninin, çözülen üretim ilişkileriyle yeni üretim ilişkilerinin savaşımının bir sonucudur. Bu çatışmalar var olan sistemin reformize edilmesiyle önlenemez (Kammeyer ve Diğerleri 1990:641). Gelişme, eskinin yerine yeninin kurulması ile olanaklıdır. Bu bağlamda, tarihsel gelişim içinde köleci toplum yerine feodalizmin, feodalizm yerine kapitalizmin, kapitalizm yerine sosyalizmin

kurulması, devrimci gelişme çizgisinin örnekleridir (Ozankaya 1994: 215-217; Sarıca 1996:140-141).

İş ilişkilerinin sosyo-ekonomik alt yapıdan soyutlanıp salt işgören-işveren ilişkileri olarak ele alınması, kapitalist pazar ekonomisinin göz ardı edilmesidir (Beardwell ve Holden 1994:474). Kapitalist toplumun iki temel sınıfı, burjuvazi ile proletarya arasında kaçınılmaz, uzlaşmaz ve sürekli çıkar çatışması vardır (Torrington ve Hall 1991:519). Bu aşamada sendikal örgütlülüğün sonuncul amacı, kapitalist devlet düzeninde devlet aygıtının yıkılarak ve burjuva devlet iktidarının kaldırılarak yerine işçi sınıfı devletinin, yani sosyalizmin kurulmasıdır (Losovsky 1993a: 96).

Sendikal örgütlülüğe ilişkin iki farklı görüşün bulunduğunu belirlemek olanaklıdır. Birinci görüşe göre; sendikalar işçi sınıfının elinde kendisini sömürenlerin politik iktidarına karşı bir araç olarak kullanılmalıdır (Lovovsky 1993b:31). İşçi sınıfının ekonomik kurtuluşu, her politik hareketin araç olarak işçi sınıfının önderliğine tabi olması, kapitalizmin yıkılarak işçi sınıfı devletinin kurulmasıyla olanaklıdır (Katz ve Kochan 1992:6). Halbuki endüstriyel demokrasi ile işgörenlerin bilgi ve becerileri geliştirilerek daha istendik örgütsel kültür yaratılıp, bireysel uyum sağlanmaktadır (Attwood 1989:171). Toplu görüşme ve pazarlıkla aslında çalışma koşullarının kapsamı dar tutulmakta; kapitalist piyasa ekonomisinin temel yapısının değiştirilmesi engellenmektedir (Marlow 1997: 521-522). Bu gelişme, kapitalist toplumun sendikal örgütlenmeyle yıkılabileceğini öne süren "iyimser" anlayışı yaşam pratiğinin doğrulamadığını göstermektedir (Hyman 1987:39-40). İkinci görüşe göre ise; çatışmacı yaklaşım, toplu pazarlık, katılmalı yönetim, endüstriyel demokrasi gibi uygulamalarla, işgören-işveren ilişkilerinin yumuşatılıp, kapitalist üretim ilişkilerinin devamının sağlanmasının araçları olarak yorumlamaktadır (Bottomley 1983:167). Birinci grubun, çatışmacı yaklaşım içinde daha radikal grubu oluşturduğu söylenebilir.

Yirminci yüzyılın son çeyreğindeki çatışmacı yaklaşımının iş ilişkileriyle ilişkili uygulamalara yönelik eleştirileri şu şekilde özetlenebilir: Kapitalizm, 1970'li yıllarla birlikte bir kriz içindedir. Kapitalist sistem, krizi emeğin maliyetinin düşürülmesi, ücretlerin ve sosyal yardımların azaltılması yoluyla çözme eğilimindedir (Tek 1996:50-5). Sermayenin dolaşımının ve üretimin küreselleşmesinin önündeki tüm engeller, esnek üretim, alt işveren (taşeron) kullanımı, kuralsızlaştırma ve sendikasılaştırma yoluyla kaldırılmaktadır (Tuna 1997:52; Soner 2001:13).

Çatışmacı yaklaşıma yönelik yapılan başlıca eleştirileri şu şekilde özetlemek olanaklıdır: Çatışma, çatışmacı yaklaşımın ileri sürdüğü gibi zorunlu değil; 'doğal' fakat 'patolojik' değildir. Bir bakıma, örgütsel gelişme ve değişme çatışmaların ürünü olabilir, fakat çatışma 'mutlaklaştırılıp' gelişmenin temel değişkeni olarak belirlenemez (Katz ve Kochan 1992:4).

Çatışma yaklaşımı, tüm olumsuzluklara karşın toplumda oluşturan gelen 'sosyal harmoni'yi açıklama gücünü çekmektedir. Toplumsal dayanışmanın etnik köken, ulusçuluk, dinsel birliktelik gibi sınıf dışı etkenleri göz önünde tutulmamıştır (Ozankaya 1994:219). Kapitalist toplumda insanları üretici ve üretici olmayan biçiminde ayırmak feodal topluma göre daha zor ve hatta yanlıştır. Sermaye sınıfları, girişimciler, toprak sahipleri de kimi açılardan üretici olarak betimlenebilirler (Giddens 2000:139-140). Kapitalist toplumlar olumsuzluklara karşı önlemler geliştirmeyi yer yer başarmış ve farklı toplumsal sınıfları bir arada tutmuştur (Yalçın 1991:346-347).

Kuramsal belirlemelere karşın, sosyalist toplum örneklerinde işçi sınıfı devletin oluşmadığı, oluştuğu varsayılanların, tekeli devlet kapitalizmine ve bürokrat burjuvazinin egemenliğine dönüştüğü belirtilmektedir (Gelles ve Levine 1995:274-275).

Çatışmacı yaklaşımın savının aksine ileri kapitalist ülkelerde, çalışanların toplumsal pastadan aldıkları pay artmış, yönetime katılma, mesleki örgütlenme, doğrudan ya da katılımcı demokrasi gibi uygulamalar kapitalist toplumda görüleceği beklenen olası çatışmalar önlemiş ve toplumların sosyo ekonomik gelişimi çatışma kuramının ileri sürdüğü gibi gelişmemiştir (Ozankaya 1994:218-219).

Tüm eleştirilere karşın Marksçı felsefenin uygulamada gözlenen doğruları şu şekilde özetlenebilir: İş ilişkilerinin sosyal, siyasal ve ekonomik yapıdan soyutlanması olanaksızdır. İş ilişkilerinin salt örgütsel iş düzenleme boyutuyla ele alınamayacağı bir olgu olarak görülmektedir (Salamon 1998:10). Radikal yaklaşım, tarihsel gelişim içinde kimi zaman çok güçlense de bugün için devrim yanlısı görüşlerini terketmişlerdir (Koray ve Topçuoğlu 1995:46).

1.3.2.1.4. Klasik Endüstriyel İlişkiler Yaklaşımı

Klasik endüstriyel ilişkiler yaklaşımı alanyazında salt “klasik yaklaşım” adıyla da anılır. İki ingiliz araştırmacı; Beatrice ve Sidney Webb tarafından ortaya konulan klasik yaklaşım, iş ilişkilerini üç temel ilkeye dayandırmaktadır. Birinci ilke, işgören ve işverenlerin sendikalaşma hakkı, ikinci ilke, toplu pazarlık hakkı, üçüncü ilke ise grev ve lokavta başvurma hakkıdır (Çetik ve Akkaya 1999:17).

İş ilişkileri, örgüt ve ülke boyutunda tüm özgürlükler kullanılarak oluşturulmalıdır. İş ilişkilerine üretim sürecinde devletin müdahale etme hakkı olmamalıdır; devlet sadece iş ilişkilerinin yasal dayanaklarını hazırlamak ve araştırma-geliştirme çalışmalarını yapmakla yükümlüdür. İş ilişkilerinin temel dayanağı, bağımsız toplu görüşme yapılmasıdır (Herman 1998:2-3).

Klasik endüstriyel ilişkiler yaklaşımın, işgöreni iş ilişkilerinin bir parçası sayması, grev ve örgütlenme hakkı tanınması bakımından sosyal yanı ağır basmaktadır. Bununla birlikte, üretim etmenlerinin, üretim sürecinde kendi çıkarlarını düşünerek eylemde bulunacaklarını savunmaktadır. Bu anlayış çerçevesinde görünmeyen bir elin çalışma koşullarını, piyasa koşullarına göre belirleyeceğini savunmaktadır. Görünmeyen el, özel istek ve çıkarları toplumsal yararlar dönüştiren bir mekanizmadır. Piyasa adı verilen bu mekanizma, kaynakların toplum tarafından arzulanan biçimde dağıtılmasını sağlar (Özer 1995:15). Bu yönüyle klasik yaklaşım, iş ilişkilerine ekonomik açıdan liberal bir anlayışla bakmaktadır denilebilir.

Klasik endüstriyel ilişkiler yaklaşımı, iki farklı anlayışı bir arada bulundurması bakımından zıtların birliği özelliğini taşımaktadır denilebilir. Örgütlenme ve grev hakkı tanınması bakımından sosyal yönü, görünmeyen el yaklaşımıyla liberal ekonomik yön ağırlık kazanmaktadır. Sosyal ve liberal boyutun birlikte düşünülmesi nedeniyle klasik yaklaşım da eklektik bir bakış açısının bulunduğu belirlenebilir. Klasik endüstriyel ilişkiler yaklaşımı, işverenle işgörenler arasındaki ekonomik pazarlık ilişkilerinin kendi aralarında serbestçe özgür istençleriyle düzenlenmesini öngörmektedir. Buna karşın, ekonomik açıdan güçlü olan işverenin, çalışanları baskı altına alma olasılığı yüksektir (Yüksel 1998:210). Nitekim, uygulamada liberal yaklaşımın 'serbestlik' anlayışından ötürü, ekonomik bunalımlara çözüm getiremediği gözlenmektedir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler, liberal modelin adım adım sonunu hazırlamıştır. Özellikle 1929 bunalımıyla birlikte, John Maynard Keynes tarafından geliştirilen toplumsal istemi artırmak için devletin müdahaleci yaklaşımları, devletin ekonomideki rolünü artırmıştır. Liberal sistemin bireysel yarar anlayışı yerine gerek devlet, ekonomik düzenin oluşturulmasında, gerekse sosyo-ekonomik amaçların belirlenmesinde ve bunlara bağlı olarak ekonomik düzenin oluşturulup yönlendirilmesinde önemli ekonomi politika oluşturma görevleri yüklendiği gözlenmektedir.

Devlet, piyasa sonuçlarının sosyolojik açıdan oluşturabileceği olumsuzlukların düzeltilmesinde sosyal güvenlik, sosyal adalet ve gelir dağılımı gibi konularda etkili rol almaya başladı (Erkan 2000:95).

1.3.2.1.5. Emek Sürecinin Kontrolü Yaklaşımı

Emek sürecinin kontrolü yaklaşımı üç açıdan ele alınabilir. Birinci anlayışa göre emek sürecinin kontrolü yaklaşımı, üretim sürecinde emeğin üretimin diğer etmenleri tarafından kontrol edilip istendik hale getirildiği sayılımasına dayanır. İkinci anlayış ise; emek sürecinin kontrolü yaklaşımı, emeğe sorumlu otonomi tanıyıp kontrollü bireysel hareket serbestliği verilmesini savunur. Üçüncü anlayışa göre emek sürecinin kontrolü yaklaşımı, kontrol ağırlıklı klasik yönetim anlayışının iş ilişkilerine uyarlanmasıdır (Salamon 1998:18-19). Bu üç temel bakış açısı nedeniyle emek sürecinin kontrolü yaklaşımı, çatışmacı yaklaşımların, klasik genel yönetim yaklaşımının ve sınırlı özerklik tanınması bakımından davranışçı yönetim yaklaşımların uzlaşımı olarak yorumlanabilir.

Emek sürecinin kontrolü yaklaşımı emeğin üretim sürecinde kontrol edildiği görüşüne teorik desteği, hem liberal ekonomi kuramından hem de çatışma kuramından almaktadır. Liberal bakış açısına göre; yönetim, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için örgütün insan ve madde kaynaklarını görev ve otorite ile ilişkilendirerek iş bölümü oluşturur. Oluşturulan görev, otorite ile ilişkilendirilerek işbölümü aracılığı ile birey yani emek kontrol edilir (Jones 1998:45). Birey davranışlarını örgütsel kültür ve havayla içselleştirerek ya başkalarından etkilenip; 'dış kontrol' ya da başkalarını etkileyerek 'iç kontrol' mekanizmaları oluşturur (Hellrigel 1995:49). Örneğin ücretleri toplu pazarlık yöntemiyle belirlenen örgütlerdeki işgörenlerin davranışlarını 'dış kontrol' değişkenlerinin daha çok belirlediği görülmüştür (Byar ve Rue 1997:446). Bu tür örgütlerde sendikaların üyeler üzerinde baskın bir belirleyiciliğinden söz edilir.

Emeğin üretim sürecinde kontrol edildiğine ilişkin görüşler yapısalcı anlayışlarda da görülür. Şöyle ki, yapısalcı anlayışa göre örgüt, ortak amaçlar için birden çok kişinin oluşturduğu, eşgüdümlemiş yapı olarak tanımlanır (Nelson ve Quick 1997:11). Bu bağlamda örgütsel yapı, ortak amaçları gerçekleştirmek için insan kaynağının eşgüdümlemesini kontrol eden görev ve otoriteden oluşur (Jones 1998:11; Moorhead ve Griffin 1989:393). Amaçların gerçekleştirilmesi, belirli bir sıradizine dayanarak oluşturulan otoriteye bağlı 'kontrol'ün darlık veya genişliğine bağlıdır (Kreitner ve Kinicki 1989:13). Bu bağlamda örgüt üyeleri otoriteye bağlı olarak hareket etme durumunda kalarak kontrol edilirler. Kontrol alanı genişledikçe, amaçların gerçekleştirilme düzeyi yükselir.

Üretim sürecinde madde ve finansal kaynaklarla birlikte emeğin kontrolü, yönetimin bir işlevi olarak klasik yönetim yaklaşımlarında da görülür (Nortcaft ve Neale 1990:9-10). Yönetimin bir işlevi olarak kontrol ya da denetim aşamalarında yönetici, işgörenleri, güdüleme, disiplin ödül veya ceza gibi araçlarla sürekli 'istendik- beklendik' biçiminde davranmaya yöneltmeye çalışır (Dessler 1997:2; De Cenzo ve Robbins 1999:5; Carrell ve Diğerleri 1989:16).

Emek süreci kontrol yaklaşımına yönelik yapılan eleştiriler şu şekilde özetlenebilir: İstendik iyi nesneler üretmek amacıyla sosyal ilişkilere ve üretim sürecine giren işgörenler, süreç sonunda bir üretim aracı olarak kapitalist değerlere dönüşürler ve nihayet "emek" bir mal olarak algılanabilir (Pierson 1997:16). Bu boyutta emeğin kontrolüne ilişkin görüşler şu şekilde açıklanabilir: Kapitalist toplumda emek-sermaye ilişkileri sermayenin artı-değer sömürüsüne dayanmaktadır. Emeğin kontrolü, sömürüyü amaçlamaktadır (Albert ve Hahnel 1981a:138). Üretimin artırılması, maliyetlerin düşürülmesi, için "ortak akıl" gereklidir. Bu amaçla eşgüdüm için emeğin kontrolü gerekir (Salamon 1998:17). Üretim süreci, yönetim sürecinin

bir ögesi olması nedeniyle kontrolü içerir (Salamon 1992:49). Kapitalist toplum, özel mülkiyetçi olmasından ötürü sermaye ve mülkiyetin tekellerde toplanması kaçınılmazdır (Pierson 1997:61). Bu bağlamda uzlaşmaz yapısal çelişkilerin azaltılması, sermayeye karşı emeğin direnmesinin önlenmesi ve artı değerlerin maksimize edilmesi için emeğin kontrol edilmesi gerekir (Albert ve Hahnal 1998b:32-33).

Üretim sürecinde emeğin kontrolü ile ilgili oluşum ve olgular, şu şekilde özetlenebilir: Yirminci yüzyıl, bilimsel yönetim yaklaşımının işletmelerde uygulanmasıyla emeğin güçsüzleştirilmesi ve “sömürücü” yönetim uygulamalarına tanık olmuştur.

Özellikle 1980’li yıllarla birlikte kamu sektöründe özelleştirme, sıkı para politikaları, rekabetçi yaklaşım, performansa göre değerlendirme gibi uygulamalarla kamu sektöründe kapitalist toplum ve ekonomik anlayışları egemen kılınmaya başlanmıştır.

Gelişen ve değişen teknoloji ve çalışma koşulları farklılaştırarak, emeğin birlikteliği yerine “bireysel emek”, yaratılarak , istenen bilgi beceri ve tutumlara sahip fakat “yalnız” emek tercih edilmektedir (Foot ve Hook 1996:11-12). Üretim sürecinde girdi olarak emeğin değeri azaltılırken, üretim sürecinin çıktıları olan finansal sonuçlarla daha çok ilgilenen birey yaratıldı.

Emek sürecinin kontrolü yaklaşımı, yönetimin üretim sürecinde emeği iki şekilde kontrol ettiğini vurgulamaktadır. Birinci yöneme göre yönetim, işgörenleri örgütün çıkarlarına göre eğitilmiş-eğitimsiz, uzun ya da kısa süre yararlı, kafa ve kol emekçileri şeklinde parçalara ayırıp, yönetmektedir. Bir bakıma emeğin farklılıklarından yararlanarak “bürokratik oyuncular” ve “figüranlar” yaratmaktadır (Kerr ve Diğerleri 1984:333). Bir bakıma bu yöneme “parçala-böl ve yönet” yöntemi denilebilir. İkinci yöneme göre ise; klasik yönetim yaklaşımının ‘kontrol’ anlayışından yararlanılarak işgörene

“göreceli sorumlu özerklik” verilerek diğerlerinden ayırt edilip kontrol edilebilir (Salamon 1998:16).

Örgüt ortamında emek, yönetim tarafından iki niteliğe göre kontrol edilmektedir. Birinci tür grup basit dolaysız işgören kontrolü olarak adlandırılır. Bu kontrol türüne göre birey, iş etkinliklerini yapabilirlik ve üretim sürecine katılımına, etkilik ve verimliliğine göre değerlendirilir (Salamon 1992:50-51). İkinci tür kontrol ise, bürokratik kontroldür. Bürokratik kontrol, işgörenin örgüt politikalarına, iş akış ilke ve kurallarına uyumunu amaçlamaktadır (Katz ve Kochan 1992:125).

Emek sürecinin kontrolü yaklaşımı şu açılardan eleştirilmektedir: İş ilişkileri çalışmaları, üretim sürecini sadece yönetimin kontrolü olarak algılanmaktadır, toplumsal, psikolojik olgular nispeten göz ardı edilmektedir. Yönetim, çevre-örgüt ve toplumsal gerçeklik anlayışına uygun yapılanmalıdır. Yöneticiler, insan kaynaklarına sorumluluk vererek, esneklik tanıyarak, katılma ve değerlendirme olanaklarıyla kontrol sistemleri yaratabilirler (Kinnie 1999:142-146). Yirminci yüzyılın son çeyreğinin ve yirmibirinci yüzyılın yöneticileri sadece hiyerarşik güce ve bürokratik desteğe dayalı yöneticiler değildirler. İşbirliği, etik değerlere bağlılık, birlikte işgörme, ortak misyon ve vizyon geliştirme iş yaşamında büyük ölçüde uygulama bulmaktadır (Nonaka 1996:11).

Örgüt ortamında yönetim, işlevsel ve finansal gücünü kullanarak emeği kontrol ederken, emek gelişen hukuksal ve demokratik haklarıyla belirli sınırlılıkla yönetimi “kontrol” edebilmektedir. Emek sürecinin kontrolü yaklaşımı bilimsel yönetim yaklaşımına, çatışmacı bir anlayışla “tepkici” ve “tek boyutlu” bir yaklaşım olarak betimlenebilir.

1.3.2.1.6. Korporatist Yaklaşım

Korporatizm, hem bireyciliğe hem kolektivistliğe karşı ekonomik ve siyasal kararların alınmasında devlet kontrolünde kurum ve örgütlerin etkili olduğu yönetim biçimidir (Cevizci 1999: 521). Tarihsel olarak korporatizm Ortaçağ Avrupası'nda meslek kuruluşlarının örgütlenme biçimi olarak ortaya çıkmıştır. Korporatizm, mesleğin ve üyelerin korunmasına yönelik çalışma koşulları ile standartların belirlendiği bir örgütlenmedir (Seyidoğlu 1999: 348-349). Korporatizm, daha sonraları hükümetin direktiflerine bağlı, rekabete dayanmayan, sıradizinsel işleyişe bağlı olarak çıkar gruplarını koruyan bir ekonomi politik uygulamadır (Norton 1991:185). Mussolini İtalyan demokrasisini yıktıktan sonra, yurttaşların siyasal parti yerine salt doğal ekonomik güçleri ile temsil edilmelerini sağlayan bir düzenek oluşturmuştur. Buna göre, siyasal ve ekonomik işleyiş için sadece "lider" emir verebilir. Çelişkiler uzlaşmaz değildir. Ekonomik işleyiş devletin ve siyasal liderin önderliği ve belirleyiciliğinde doğal, ulusal, ekonomik kitle örgütlenmelerin katılımı ile çözülür (Steiner 1991:256).

Tarihsel gelişim içinde korporatizmin, sosyo-ekonomik, politik bir anlam kazandığı görülmektedir. Bu bağlamda korporatizm, ulusal düzeyde emek, sermaye ve devlet arasında merkezi düzeyde varılan bir uzlaşma olarak tanımlanabilir (Oğuz 1996:68). İkinci Dünya Savaşı sonrası devlet-toplum ilişkilerinde "çoğulcu" modelin dışında yeni oluşumlara gereksinim duyulmuştur. Çoğulcu siyasal sistemlerde, halkın yönetimi etkileme yolları, oy kullanma, etkin particilik, kamu oyu oluşturma, çıkar gruplarına katılma biçiminde gelişme göstermiştir (Cummins ve Wise 1989:11-12). Çoğulcu sistem, çıkar gruplarının kontrolden çıkması sonucunda ortak amaçlardan çok grupsal çıkarlar için yönetsel erki etkileyen bir özellik taşımaya başlamıştır (Jackson ve Jackson 1990: 543). Toplum-devlet ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi ile korporatizm kavramının önüne "neo" ya da "yeni"

önekinin konulmasındaki temel kaygı, 1920'li yıllardaki faşist uygulamalardan farklılığını ortaya koymaktır (Akkaya 1996:6).

Neo-korporatist kuramcılara göre, iş ilişkilerinin çoğulcu modele dayanılarak sürdürülmesi oldukça güç görülmektedir. İş ilişkileri politikaları, baskı gruplarının devlete yönelik baskılarına göre değil, yapısal ve işlevsel ayrıcalıklarla donatılmış işgören, işveren ve devletle oluşturulmuş süreklilik taşıyan işbirliği ile belirlenir (Çetik ve Akkaya 1999: 30). Philip Schmitter tarafından geliştirilen bu model, işgören, işveren ve hükümet arasında baskı gruplarının kontrolü amacıyla karşılıklı çıkara dayalı ekonomi, politika ve iş ilişkilerinin belirlenmesini amaçlar (Kavanagh ve Jones 1991: 234-235). Bu birliktelik, grupların liderliklerinin onayına dayanan, "çıkarların ve iyiliklerin kanıtı, ulusal birlik, sistemin devamı, ortak yarar" belgileriyle onaylatılmaya çalışılır (Knapp ve Wright 2001: 217-218).

Neo-korporatist yaklaşımın amaçları şu şekilde belirlenmektedir. Öncelikli amaç, istikrarlı toplum oluşturmaya yönelik işbirliğidir (Greenwood ve Wilson 1989: 69). Devlete merkezi rol verilerek toplumsal kontrol sağlanmaya çalışılmış; ekonomik bir sistem oluşturularak çatışmaların yönetilmesi amaçlanmıştır (Çetik ve Akkaya 1999: 29; Jones 1991: 506). Diğer bir amaç, işgören ve işverenlerle ortak kamu politikaları oluşturarak iş ilişkilerinin devlet tarafından yönlendirilmesini sağlamaktır (Gordon 1986: 355).

Korporatist yaklaşım totaliter olması nedeniyle eleştirilirken, neo-korporatizme yönelik eleştiriler şu şekilde özetlenebilir. Radikal görüş, işçi sınıfının kontrol altına alınmasını hoş karşılamamaktadır. Bu bağlamda, neo-korporatizm burjuva sınıfının bir "uyutma" aracı olarak yorumlanmaktadır (Tansey 1995:170-171). Çoğulculuktan vazgeçilerek, bireylerin kendilerini gerçekleştirme, bireysel katılım, katılımcı demokrasi idealleri zayıflatmıştır (Marks 1986: 269). Liberalizmden uzaklaşarak genel bir sosyal gelişme

çizgisi oluşturulmuştur (Cevizci 1999: 521-522). Toplu görüşmelerin merkezileştirilmesi, piyasaya bir müdahale olarak eleştirilmektedir. Buna karşılık korporatizm, toplu görüşme ve sözleşmeyi aradan çıkararak ya da işlevselleştirerek sendikal kanallar kapatılmaktadır ya da çok zayıflatılmaktadır (Marlow 1994: 492-493).

1.3.2.2. Sistem Yaklaşımları

Sistem yaklaşımları, iş ilişkilerini çevre ve kendi içinde belirli bir düzeneğe göre işlediğini ileri süren yaklaşımlardır. Genel bir anlayışla, iş ilişkilerinin örgüt ve örgütü çevreleyen öğelerle birlikte parça bütün ve üretimsel süreç olarak algılanması gerektiği savındadırlar. Sistem yaklaşımları, (a) *parça bütün iş ilişkileri sistem yaklaşımı* ve (b) *sibernetik sistem yaklaşımı* biçiminde iki grupta incelenebilir. Sistem yaklaşımlarının temel özellikleri ve iş ilişkilerine ilişkin görüşleri aşağıdaki paragraflarda incelenmiştir.

1.3.2.2.1. Parça - Bütün İş İlişkileri Sistem Yaklaşımı

John T. Dunlop tarafından T. Parsons'un sosyal sistem yaklaşımından yararlanılarak ortaya atılmıştır (Çetik ve Akkaya 1999:18-19). Genel yönetim biliminde geçerli olan parça-bütün sistem yaklaşımının iş ilişkileri alanına uyarlanmış biçimidir. Bu yaklaşımda iş ilişkileri aynı zamanda 'süreç' olarak da belirlenmektedir. Yaklaşımına göre bir sistem, kendini oluşturan alt sistemlerin üst sistemi, üyesi bulunduğu bir üst sistemin ise alt sistemini oluşturmaktadır. Bu düzenek, aynı zamanda örgütün içinde süreç olarak da işlemektedir. Bu bağlamda sisteme ilişkin temel özellikler ve işleyiş aşağıdaki paragraflarda incelenmiştir.

İş ilişkileri sürecinin varlık nedeni, iş ilişkilerinin amacını ve işleyişini ve ürünlerini ortaya koymaktır. Bu bağlamda iş ilişkileri sistemi, a) sistemin

temel özelliklerini belirleyen kuralları (girdi) ve b) sistemin işleyişini yani kuralların uygulanmasını (üretim süreci) içermektedir. Bu yapılanmayla girdi-çıkı modeliyle örtüşmektedir. İş ilişkileri sistem yaklaşımı, sistemin işleyişine işgören işveren ve hükümet aktörlerini katarak çoğulcu bir anlayış oluşturmaktır (Salamon 1998:13-14). Bir bakıma işletme yönetimi, mesleki örgütlenme, üretim süreci, siyasal, sosyal ve ekonomik çevre karşılıklı etkileşim içinde düşünülmektedir.

İşlevsel iş ilişkileri süreci yaklaşımı çoğulcu bir anlayışa sahiptir. İş ilişkileri süreci yaklaşımına göre örgütsüz işgören, işveren karşısında zayıftır. Sendikalar, işverenler ve hükümet, piyasada ekonomik, siyasal ve teknolojik güçleri oranında hareket olanağına sahiptir (Beumont 1992:14).

Dunlop'un sistem yaklaşımına göre, iş ilişkileri sürecinin dört ögesi bulunmaktadır. Sistemin ögeleri, (a) *aktörler*, (b) *içerik*, (c) *ideoloji* ve (d) *kurallar*'dır (Bottomley 1983: 170). *Aktörler*, işgören işveren temsilcileriyle iş ilişkileri birimindeki görevli kamu görevlilerinden oluşur (Schuler 1983:554-555). *İçerik*, iş ilişkileri sürecinde yer alan örgütü etkileyen mali, teknik olanaklar, üretim sürecindeki araç-gereçler güçler dengesi ve örgütsel kültür gibi ögelerden oluşur (Werther ve Davis 1993:561- 562). *İdeoloji*, sistemin her bir aktörünün rolleri ve sistemin işleyişine ilişkin genel inanç, yargı ve felsefedir (Allen ve Keaveny 1988:16). *Kurallar*, sistemin işleyişini düzenleyen, istihdam koşullarını belirleyen ana çerçevedir (Bennett 1986:179).

İş ilişkileri sistem yaklaşımı, sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan sanayi işçileri ve yöneticilerin ya da işletme sahiplerinin varlığı ile sosyolojik yorumların ortaklaşa oluşturdukları bir yaklaşım olarak açıklanabilir.

1.3.2.2.2. Sibernetik Sistem Yaklaşımı

Girdi-çıkı modeli ve endüstriyel ilişkiler sistem yaklaşımı adlarıyla da anılan bu yaklaşım, iş ilişkilerinin oluşumunu işgören, işveren, beklenti, amaç ve yasal düzenlemelerden oluşan *girdi*, bu girdilerin işlendiği çatışma ve uygulamalar ile örgütün üretimde bulunduğu *süreç*, işleyiş sürecinde elde edilen sonuçların oluşturduğu *çıkı*'lardan oluşan üç temel ögeden meydana gelir. Bu temel ögelerden başka sistem, çıktıların değerlendirildiği *dönüt* ile sistemi etkileyen *sosyo-ekonomik politik çevre* ögelerini içerir. Tüm örgütlerin açık sistemler olmasına rağmen bu açıklık düzeyi, örgütten örgüte farklılık gösterir. Her sistemin bir sınırı olduğu, bu sınırın doğasına bağlı olarak sistemin açıklık düzeyini belirlediği söylenebilir (Erçetin 2001:40). İş ilişkileri, işçi, işveren, siyasetçi, işsiz gibi çok geniş bir grubu doğrudan ya da dolaylı ilgilendirir. Bu nedenle, açıklık geniş tutulmak durumundadır.

Girdi-çıkı modeline göre açık ya da kapalı çatışma, iş ilişkilerinin doğasında bulunmaktadır; iş ilişkileri yöneticisinin görevi bu modelle çatışmayı düzene sokarak istedik çıktılar almaktır (Salamon 1982:39).

Pondy'nin modeline göre örgütsel çatışma, süreç açısından ele alındığında çatışma süreci, gizli, algılanan, hissedilen, açık çatışma ve çözümleme biçiminde beş grupta toplanabilir (Jones 1998:554, George ve Jones 1996:587-589). Girdi-çıkı modeline göre işgörenin devamsızlığı, işten ayrılma eğiliminde ya da düşük moralli olması gizli çatışma örnekleridir. Toplu görüşme ve grev süreci açık-manifestosu yazılmış çatışma türleridir. Toplu sözleşmenin imzalanması ise çatışmanın çözümlenmesidir (Salamon 1998:11).

Girdi-çıkı modeline göre örgütün bireyleri arasındaki tutum, iletişim, grup oluşturma, kişilikler ve gizil sorunlardan oluşan informal boyut, örgütün amaç, finansal ve madde kaynakları, yapı ve teknolojiyen oluşan formal

boyut kadar önemli bulunmaktadır (Hellriegel ve Slocum 1995:6). Şöyleki, gizli çıkar çatışmaları, öncelikle örgütün ücret, iş ve görev tanımı, sosyal haklar gibi konularda mikro düzeyde başlar. Çatışma zamanla büyüyerek yönetim sisteminin bütününe etkileyerek makro düzeylere ulaşır. Bu nedenle sorunlar örgütsel süreçte çözümlenmelidir (Salamon 1982:39).

Toplu görüşme ve pazarlık, işgörenlerin işverenlere karşı topluca güç kullanmalarından ötürü iş ilişkilerinin dinamik bir sürecidir (Lordoğlu 2000:210). Görüşme süreci, işgörenlerin toplumdaki niceliğine göre hakların geliştirilmesi ve güç çatışmalarında baskı grubu oluşturmalarını sağlar (Herman 1998: 172- 173).

Örgütlerde işgörenleri temsil edecek bir örgütlenmeye olanak verilmemesi, bu süreci iş ilişkileri süreci olmaktan çıkarıp, tek taraflı yönetsel karar verme sürecine indirger. İş ilişkilerinin olmazsa olmaz koşullarından biri işgörenlerin toplu görüşme yoluyla pazarlık yapabilmeleridir (Bratton ve Gold 1994:283-284).

Girdi-çıkı modeline göre düzenli çıktıların alınması iş ilişkilerin kurallara bağlanmasıyla olanaklıdır. Bu bağlamda iş ilişkilerine yön veren kurallar dört grupta toplanabilir (Salamon 1998:12):

Otorite (erk) kuralları: Temel kurallar iki grupta toplanır. Birinci grup temel kurallar, hükümet, işveren ya da işgörenler tarafından hazırlanan tek yanlı kurallardır. Sendikanın kendi üyelerine yönelik belirlediği aylık ödenti, doğal afet yardımları vb örnekler bu grup için örneklerdir.

Hakları belirleyen kurallar (Substantive Rules): İşgören ve işverenlerin ücret, çalışma koşulları, izin, sağlık, sosyal ve güvenlikle ilgili kazanım, görevleri içerir. Toplu sözleşmelerin işveren ve işgören taraflarına ilişkin hakların kullanımına ilişkin kurallardır (Bottomley 1983:166).

İşleyiş kuralları (Procedural Rules): Toplu sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin kurallardır. İşe alma, eğitim geliştirme, ödül, ceza, işten çıkarılma, disiplin kovuşturmaları hangi akışa göre yapılacağı belirlenir (Marlow 1994:473).

Örgüt içi ve örgüt dışı kurallar (Rules within Organisation and Externally): Bu gruptaki kurallar, içsel ve dışsal kurallar biçiminde iki grupta toplanır. Dışsal kurallar, ulusal yönetsel metinlerle belirlenen uyulması zorunlu kurallardır. İç kurallar, duruma göre değiştirilebilen iç işleyişi düzenleyen kurallardır (Salamon 1998:12). Hükümet, işveren ve işgören temsilcilerinin işbirliği içinde oluşturduğu ortak kurallardır. Asgari ücretin belirlenmesi, tüm tarafların katılımının sağlanarak oluşturulan sosyal konsey, sosyal dayanışma kararları bu grup için örnekler olarak verilebilir.

1.3.2.3. Çağdaş Yaklaşımlar

Çağdaş yaklaşımlar, özellikle yirminci yüzyılın ikinci yarısında başlayıp dördüncü çeyreğinde baskınlık kazanan iş ilişkilerini sosyal, ekonomik ve politik boyutlarıyla irdeleyen bütüncül anlayışa sahiptirler. Bu yaklaşımların ortak noktaları, iş ilişkileri sürecinin politik, ekonomik ve sosyal olgulardan soyutlanamayacağı ve ağırlıklı olarak piyasa ekonomisine göre şekilleneceğidir. Bu anlayışla genelde iş ilişkilerini sosyal, ekonomik ve politik sistem bütünlüğü içinde incelemeyi amaçlamışlardır. Çağdaş yaklaşımlar, (a) sosyal hareket yaklaşımı, (b) insan kaynakları yönetimi yaklaşımı, (c) işgücü piyasası yaklaşımı ve (d) uluslararası karşılaştırmalı iş ilişkileri yaklaşımı biçiminde dört grupta toplanmaktadır. Çağdaş yaklaşımlar, aşağıdaki paragraflarda temel özellikleri ve iş ilişkileri açısından incelenmiştir

1.3.2.3.1. Sosyal Hareket Yaklaşımı

Sosyal hareket yaklaşımı, kurumsal ya da sosyolojik yaklaşım adıyla da anılmaktadır. Allen Flanders, Alan Fox ve Hugh Clegg tarafından Webb'lerin endüstriyel ilişkiler yaklaşımına siyaset biliminin çoğulculuğu katılarak geliştirilmiştir (Çetik ve Akkaya 1999:22). Bu yaklaşımda iş ilişkileri çalışmaları, siyasal çevreyle bütünleşik sistem yaklaşımı anlayışıyla kavranmıştır.

Sosyal hareket yaklaşımı, iki temel sayıltı üzerine kurgulanmıştır. Birinci sayıltıya göre; iş ilişkileri sürecinde oluşan her olay, değer, ilke ya da kural, aktörlerin örgütsel gerçeği nasıl yorumladıklarına göre biçimlenir. İkinci sayıltıya göre iş ilişkileri, aktörlerin toplumsal ve siyasal yapıyı biçimlendirebilme güçlerine göre şekillenir (Jackson 1982:24). Bu temel sayıltılar ışığında sosyal hareket yaklaşımının temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

İş ilişkilerinin temel amacı aktörlerin sürece oryantasyonu sağlamaktır:

Bu boyutta iş ilişkilerinin temel görevlerinden biri olarak aktörlerin sürece katılmaları ve örgütsel işleyişle uyum sağlamaları amaçlanmaktadır (Flippo 1984:425). Bununla birlikte yaklaşım, iş ilişkileri aktörlerinin "toplumsal yapı" tarafından sınırlandırılıp bir çerçeveye sokuldukları savındadır. Yaklaşımın ikinci savı ise, bireylerin oryantasyonun iş ilişkileri sürecinde başka bireyler tarafından kısıtlandığı biçimindedir (Salamon 1992:53).

İş ilişkileri stratejik bir savaşımdır: İş ilişkileri süreci, kısa erimli, taktiksel bir süreç değildir. İş ilişkileri, dinamik, "stratejik karar verme" eylemini gerektirmektedir. Bu bağlamda strateji, değerlerin, çıkarların ve rollerin çatıştığı ilişkiler bütününden uzun erimli "akılcı-hesaplı " eylem biçimi olarak tanımlanır (Poole 1986:13). Bu süreç, bir bakıma iş ilişkilerinde aktörlerin arasındaki karşılıklı savaşımlarının hukuksal, siyasal ve sosyo-

ekonomik çevrenin belirleyiciliğinde “stratejik” savaşım biçiminde sürer (Salamon 1998:16).

İş ilişkileri siyasal bir süreçtir: Klasik yaklaşım araştırmacılarından Webb'lerin belirttiğinin aksine toplu pazarlıklar bir ticari pazarlık olarak değil; daha çok diplomatik yollarla yürütülür. Toplu pazarlık süreci, tarafların örgütlerinin arasındaki güç ilişkilerini ve ortak sözleşmeyi belirleyen siyasal bir kurum olarak görülür (Çetik ve Akkaya 1999:22).

Örgütlerde çıkarların çatışması normaldir ve örgütsel yaşamın bir parçasıdır (Mullins 1996:58). Çatışma, iş ilişkilerinin temelidir; fakat amaç değil araçtır. Pazarlık ortamında kayıtsız koşulsuz çatışmanın, taraflara zarar vereceği kabul edilir. Yapısal ya da iş ilişkilerinden kaynaklanan çatışmalar kaçınılmazdır; fakat çatışmanın yönetilmesi ve sistemin işlerliğinin sağlanması gerekir (Flippo 1984:461; Milkovich ve Boudreau 1991:591).

Toplu pazarlık aracılığı ile sendikalar, işverenlerin otoritesini ve gücünü sınırlamaktadır. Sendikaların toplu pazarlıktaki genel amaçlarından biri, düzenleme, denetim ve korumadır. Bu amaçlardan ötürü, işgörenlere sendikalara üye olma ve toplu görüşme sözleşme özgürlüğü sağlanmalıdır (Keating 1993:391).

Sosyal hareket yaklaşımı, sendikacılık hareketleri içinde reformcu (evrimci) bir görüş olarak nitelendirebilir. Özellikle İngiliz sendikacılığının temeli, ılımlı ve evrimci yollarla daha hakça ve daha demokratik bir topluma ulaşmayı amaçlamıştır. Evrimci yaklaşımla amaç, kapitalist sistem korunurken, siyasal demokrasinin gerçekleştirilerek bu yolla toplumsal refahın sağlanması ve hakça bir gelir dağılımına ulaşılmasıdır (Koray ve Topçuoğlu 1995:46). Bu açıdan örgütlerde yönetime katılmanın endüstriyel demokrasinin temelini oluşturduğuna inanılmaktadır. Sosyal hareket yaklaşımına göre, çatışma ve düzensizlik sistemin girdisi olurken; kurallar

sistemin çıktısı olmaktadır. Bu süreç işlerken emeğin çalışma yaşamında ve işyerinde yönetime katılımının sağlanması gerekir (Dessler 1997:485).

Sosyal hareket yaklaşımına yönelik eleştiriler şu biçimde özetlenebilir: Eleştirilerden biri çatışmacı yaklaşım kökenlidir. Aralarında uzlaşmaz çelişkiler bulunan “işçi sınıfı” ile “burjuvazi”yi uzlaştırmak olanaksızdır, uzlaşma geçicidir (Lozovsky 1987:44). Toplumsal yaşam, öznel olmayan yapısal determinist (toplumsal gerekircilik) bir yapılanmayla birey dışında gelişir. Bireylerin örgüt içindeki gerçeği algılamaları, değerleri betimlemeleri örgüt yönetimini ve işleyişini belirlemekte yetersizlik gösterir.

1.3.2.3.2. İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı

İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımının 1980 ve 1990'lı yıllarda gerek genel yönetimin bir alt sistemi, gerekse iş ilişkilerinde farklı bir bakış açısı olarak geniş uygulama alanı bulduğu gözlenmektedir. Hem personel yönetiminin devamı olarak ortaya çıkmış olması, hem de örgüt yönetimini örgütün diğer kaynaklarıyla birlikte bütüncül bir anlayışla ele almasından ötürü ortak, tek bir insan kaynakları yönetimi tanımı ya da betimlemesi bulmak olanaklı değildir (Salamon 1992:52; Briscoe ve Diğerleri 1993:3; Storey 1999:4). Buna karşılık, insan kaynakları yönetimi anlayışları üç grupta toplanabilir. Birinci anlayışa göre insan kaynakları yönetimi, personel yönetiminin yeni adıdır ve personel yönetiminden önemli farklılıklar göstermemektedir. İkinci anlayışa göre insan kaynakları yönetimi, yeni bir kurama dayalı personel yönetimine kıyasla daha bütüncül yaklaşımdır. Üçüncü anlayış ise insan kaynakları yönetimini bütüncül ve stratejik bir yönetim yaklaşımı olarak belirlemektedir (Yüksel 1998:6). İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımı, tarihsel gelişim süreci içinde örgütün insan kaynağını örgütün merkezine alınmasının bir ürünüdür (Açıkalın 1996:14). Bu çerçevede, insan kaynakları yönetimi örgütün insan kaynaklarının madde,

finans ve örgütsel kültür kaynaklarıyla eşgüdümlenerek stratejik, bütüncül ve işevuruk yönlendirilmesidir denilebilir.

İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımının iş ilişkileri alanında ayrı bir yaklaşım olarak ele alınmasının temel gerekçesi; iş ilişkileri alanının tüm çalışma konularıyla birlikte örgütte insanı temel uğraş alanı olarak almasından kaynaklanır (Ehrenberg ve Smith 2000:34). İnsan kaynakları yönetimi anlayışının örgüt ve iş ilişkileri yönetiminde güç kazanmasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir: (1) iş ilişkileri ve insan kaynaklarının yönetimi, sosyo ekonomik, örgütsel ve bireysel amaç ve çıkarların bütünleştiği örgüt ortamında birlikte gerçekleşmektedir. Bu nedenle, insan kaynakları yönetimi süreci, bütüncül yaklaşımla ele alınmalıdır (Werther Davis 1993:11). (2) İşveren ve işgören arasındaki çelişmeler uzlaşmaz gibi görünen “uzlaşır” çelişmelerdir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi yaklaşımı işveren ve işgörenlerin ortak çıkarları için iş ilişkilerinin tüm aktörlerine “ortak elbise” giydirilerek aktörleri bütünleştirici bir rol oynamaktadır (Salamon 1998:19). (3) İnsan kaynakları yönetimi örgütün insan ve diğer kaynaklarını ve sorunlarını birlikte önceden tanılayıp sürekli değerlendirme ve geliştirme amacını taşımaktadır (Milkovich ve Boudreau 1991:10-11). (4) İnsan kaynakları yönetimi örgütsel olay, olgu ve sorunlara stratejik, gelişmeye açık, yeniden yapılanmacı ve birleştirici bir anlayışla yaklaşmaktadır (Büyükuslu 1998:83). (5) İnsan kaynakları yönetimi, insan ilişkileri, verim ve kalite öğelerinden oluşan bir örgüt ve yönetim kültürünü yapısında barındıran kimliği ile ussal, insancıl, haktanır ve bütünleşmiş bir yaklaşım izlemektedir (Canman 2000:15).

İnsan kaynakları yönetimi, örgütte etkililik, verimlilik ve kalite ilkelerine uygun olarak insan kaynağının örgüte katılması, üretim sürecinde bulunması ve örgütten ayrılmasına kadar tüm aşamalarda insanın ekonomik, sosyal, psikolojik tüm gereksinimlerinin karşılanmasını amaçlar (Schuler 1995:8). Bu amaçları yerine getirmekle yükümlü insan kaynakları yönetiminin

işlevleri; Scarpello ve Ledvinda (1988), Aldemir, Ataol ve Solakoğlu (1993) ile Açıklan (1996)'nın çalışmalarından yararlanılarak altı boyutta toplanabilir. Bunlar; (1) işgören planlaması ve seçimi, (2) eğitim ve geliştirilmesi, (3) değerlendirme-ödeme, (4) sağlık ve sosyal güvenlik, (5) iş ilişkilerinin düzenlenmesi ve (6) ayırmadır.

İş ilişkileri sürecinde bir yönetim yaklaşımı olarak insan kaynakları yönetimi yaklaşımına yönelik yapılan eleştiriler aşağıda özetlenmiştir:

Örgütlenmeye karşıtlık: İnsan kaynakları yönetimi, işgöreni örgüt içinde bireyselleştirip yönetim ile işgörenin doğrudan ilişki kurmasını sağlamaktadır (Salamon 1998:19). Böylece biçimsel olarak olmasa da insan kaynakları yönetimi sendikal örgütlenmeyi tali plana atmaktadır. Bir bakıma insan kaynakları yönetimi, geleneksel iş ilişkilerinin toplu pazarlık ve sözleşme gibi araçlarını ve düzeneklerini sorgulamaktadır (Foot ve Hook 1996:12-13). İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımına göre işgören temsilcilikleri, sendikal örgütlülük gibi oluşumlar ya tamamen kaldırılmalı ya da en azından alabildiğince azaltılmalıdır (Salamon 1992:52). İnsan kaynakları yönetiminin tepkisel olmak yerine önceden önlemeye yönelik çalışması (Milkovich ve Boudreau 1991:10; Werther ve Davis 1993:19), toplu pazarlığı bir pazarlık olmaktan çıkarılarak, iş ilişkileri yönetiminin çerçevesini çizen kural ve ilkelerin belirlendiği bir anlaşma sürecine dönüştürülmesine neden olmaktadır (Sisson ve Storey 2000:19). Bu anlayış doğal olarak toplu hareket etmeyi ve ortak sözleşme yapmayı amaçlayan sendikal örgütlülüğü zayıflatmaktadır.

Emeğin daha çok sömürülmesi: İnsan kaynakları yönetimine yönelik yapılan diğer bir eleştiri, insan kaynakları yönetiminin artı değer sömürüsünü artırmakta olduğu biçimindedir. Yirminci yüzyılın son çeyreğinde liberal ekonomi politikalarla birlikte; emeğin örgüt içinde kontrolünün sağlanması, emeğin örgütlenmesinin zayıflatılması, emek

gelirlerinin piyasa ekonomisi işleyişine göre belirlenmesi politikalarının uygulamaya konulduğu gözlenmektedir. Bu politikalar, salt liberal ekonominin değil; insan kaynakları yönetiminin de argümanları olarak belirmektedir. Liberal politikalarla insan kaynakları yönetiminin araç ve uygulamalarının örtüştüğü durumlarda, emeğin gelirin üretim faktörlerinin diğer öğelerinin gelirlerine göre azaldığını belirlemek olanaklıdır. Bu çerçevede insan kaynakları yönetiminin emeğin bireyselleştirilmesi, performansa dayalı ücret, bireysel sözleşme gibi politikalarla emeğin çağdaş ölçülerle sömürülmesi için geliştirilmiş bir uygulama olarak tanımlanabilir (Storey 1989:9; Legge 1999:37).

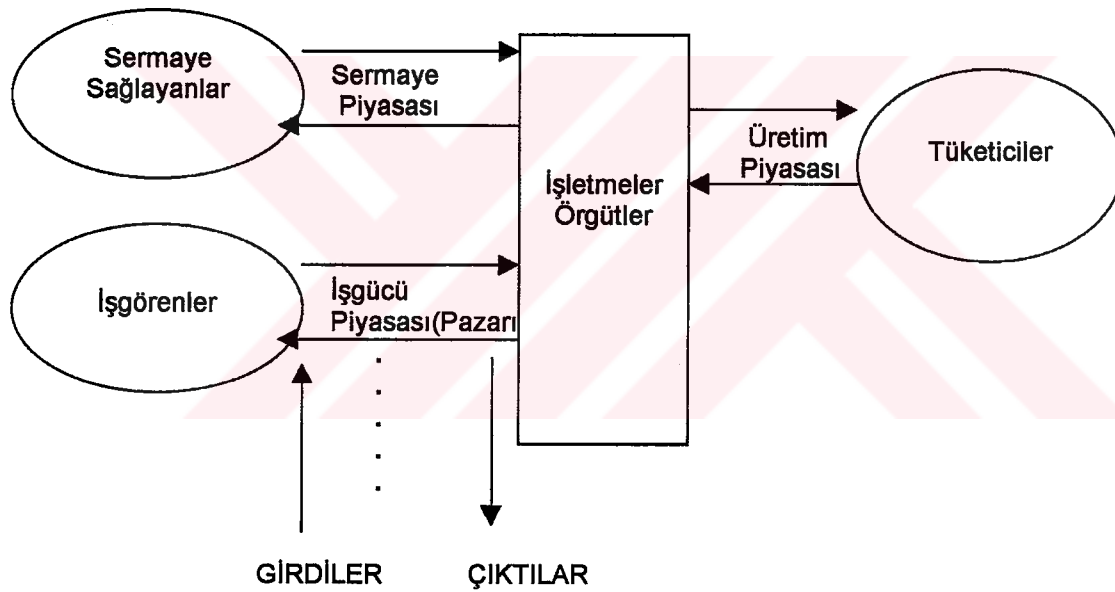
1.3.2.3.3. İşgücü Piyasası Yaklaşımı

İşgücü piyasası yaklaşımı daha çok ekonomi ağırlıklı bir yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, iş ilişkileri üretimin yapıldığı örgüt ve çevresindeki ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal boyutlu değişkenlere bağlı olarak oluşur. Emeğin değerini ve çalışma koşullarını işgücü arz-talep dengesi ve ekonomik politika odaklı bir anlayış belirlemelidir. İş ilişkilerini genelde piyasa ekonomisinin kurallarına göre yorumlayan işgücü piyasası yaklaşımının temel özellikleri aşağıda özetlenmiştir:

İşgücü piyasası yaklaşımı, üretim ve istihdamın rekabet sürecinde oluşan işbölümü ile açık sistem özelliklerine göre oluşan arz ve talep dengesine göre yapıldığını ileri sürmektedir (Mitchell 1989:3-4). Üretim sürecinde pazar açısından *işgücü, üretim ve sermaye piyasaları* biçiminde üç piyasa oluşur. Bunlardan işgücü ve sermaye piyasaları üretim sisteminin girdilerini oluştururken, üretim piyasaları sistemin çıktıları olarak belirlenir (Ehrenberg ve Smith 2000:36). İşgücü, sermaye ve üretim piyasalarının birbirleriyle ilişkiler Şekil 6'da verilmiştir

İşgücü piyasası yaklaşımına göre, emeğin geliri olarak ücret, piyasa ekonomisi koşullarında arz-talep dengesine göre oluşur ve ücretlerin enflasyon ve istihdam koşullarıyla doğrusal bir ilişkisi bulunmaktadır (Salamon 1998:21; Schuler 1995:401).

İşgücü piyasası, tek bir pazar değildir. İşgücü piyasası, işgörenlerin çalışma alanları, eğitim düzeyi, meslek, coğrafi bölge, diğer pazarlarla ilişki yoğunluğu, yaş, cinsiyet gibi bir çok değişkene göre çeşitlilik gösteren pazarlardan oluşur (Fisher ve Diğerleri 1996:106; Reynolds ve Diğerleri 1987:16; Hellrigel ve Diğerleri 1995:8-9).



Şekil 6: İşgücü, sermaye ve üretim Piyasaları İlişkileri

Ronald G. Ehrenberg ve R. S. Smith, *Modern Labor Economics* (New York: Addison Wesley 2000), s.352'den uyarlandı.

İşgücü piyasası, emeği alan ve satanın insan olmaları nedeniyle üretim ve sermaye piyasasına göre alıcı ve satıcının 'akılcılık' üzerine oturduğu 'ortak akla' göre şekillenir. Emeğini 'satarak' yaşamını sürdürmek durumunda olan bireyler, 'örgütlenerek' pazarlık gücü elde ederek emeğin üretim ve sermaye piyasalarında değer kazanmasını sağlayabilirler

(Ehrenberg ve Smith 2000:26-27). İşgücü piyasası yaklaşımı, genelde liberal ekonomik yaklaşımından güç alır. Bu yaklaşım emeği, bir mal olarak görmektedir. Emeğin fiyatı olan ücretin arz ve talep kurallarına uyularak serbestçe oluşmasını gerekli görür. (Friedman 1987:298; Özgüven, 1992:69-70; Turanlı 1988:65-67). Bir pazarlıkçı olarak sendikanın, emek ve sermaye arasına girmemesi gerektiğini savunur. Liberal düşünceye göre, sendikanın müdahalesi aslında ekonominin doğal yasalarını işlemesine engel olarak dengeyi ve uyumu bozar (Küçük, 1993:31).

İşgücü piyasası yaklaşımına yönelik yapılan eleştiriler, şu şekilde özetlenebilir: İşgücü piyasası yaklaşımı, toplumsal paylaşım değerlerinin gelişmesi ve sosyal fayda beklentilerine ve sosyal politika uygulamalarına yer vermemektedir. İşgörenlerin kararlara katılmasının sağlanması, sermaye gelirlerinden pay verilmesi, sosyal yardım destek hizmetleri ile devletin müdahalesi, örgüt içinde bireyin merkeze alınması, kalite çemberleri ile yabancılaştırmanın önlenmesi, sendikal örgütlülük gibi çalışmalarla özünde verimlilik ve etkililiğin artırılması amaçlanmaktadır (Fisher ve Diğerleri 1996:107). Buna karşılık işgücü piyasası yaklaşımı, iş ilişkilerinde temel belirleyicinin piyasa ekonomisi koşullarının olması gerektiğini savunur. Bu anlayışal ücret ve malların fiyatlarının "görünmeyen el" tarafından belirlenmesi, emeğin daha çok sömürülmesine neden olur ve yabancılaştırmayı güçlendirir (Schuler 1995:403). Emeğin değerinin piyasa koşullarına göre belirlenmesi, ilkel kapitalist ya da 'piyasacı' anlayışların bir sonucudur.

1.3.2.3.4. Uluslararası ve Karşılaştırmalı Yaklaşım

Uluslararası ve karşılaştırmalı yaklaşım, iş ilişkileri düzenlemelerinin salt ulusal düzeyde belirlenmiş kurallara bağlanamayacağını görüşüne dayanmaktadır. Bu bakımdan iş ilişkilerinin daha geniş perspektifli ve çok boyutlu ekonomik, sosyal ve siyasal değişkenlere bağlı olduğunu ileri

sürmektedir (Bean 1994:6). Bu bağlamda iş ilişkileri, iki boyutta incelenmektedir. Birinci boyut *uluslararası boyut*, ikinci boyut ise; *karşılaştırmalı yaklaşım* boyutudur. Uluslararası yaklaşıma göre iş ilişkileri, ekonomik, siyasal, sosyal gelişmelerle birlikte küreselleşerek uluslararası bir boyut kazanarak ulusal boyutu etkileyen bir değişken olmuştur (Tsogas 2000:106). Karşılaştırmalı yaklaşım ise; ülkelerin iş ilişkileri yaklaşım ve uygulamalarını inceleyerek, aktörler, girdi, süreç, çıktı ve çevre açılarından benzerlik ve farklılıklarını belirlemeyi ve bütünleştirmeyi amaçlamaktadır (Salamon 1998:25). İş ilişkilerinin uluslararası ve karşılaştırmalı yaklaşımla incelenmesinin temel gerekçeleri şu şekilde özetlenebilir:

Ekonomik ilişkilerin eskiyle karşılaştırıldığında daha yoğun bir biçimde küreselleşmesi, salt örgütler arasında rekabet oluşturmamakta, işgücü piyasasını da etkilemektedir (Leisink 1999:2). Bu etkiler, emeğin gelirinin düşmesine ve beyin göcünün yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Sermaye yatırımları, sendikal örgütlülüğün zayıf ya da hiç olmadığı bölgelere yapılması planlanmaktadır. Çalışma koşulları işgörenlerin aleyhine olumsuzlaşmakta; üretim tüketim ve bölüşüm aşamalarında kuralsızlaştırma eğilimi güç kazanmaktadır. Böylece işgücü ve teknoloji kullanımında yönetsel çerçeve belirsizleşmektedir (Northcraft 1990:16).

Uluslararası iletişim ve ulaşım olanaklarının artmasıyla birlikte insan kaynaklarının rekabeti ve buna bağlı olarak işgörenlerin niteliği artmaktadır. İşsizlik, nüfus artışı gibi nedenlerle birlikte nitelikli ve niteliksiz yoğun bir işgücü yabancı ülkelerde sürekli olarak iş arama eğilimindedir (Knapp ve Wright 2001:217-218).

Yabancı ve yerli sermayenin dolaşım ivmesi hızla artmaktadır. Çalışma koşullarında isteğe bağlılık, geçici çalışma koşullarının geliştirilmesi gibi esnek çalışma koşulları oluşturularak yabancı yatırımların ulusal sınırlara çekilmesi amaçlanmaktadır (Werther ve Davis 1993:611-

612). Bu gelişmeler, ortak ya da karşılaştırmalı iş ilişkilerinin oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.

Örgütler ve ülkeler, çalışma yasaları bakımından giderek özerklik ve bağımsızlıklarını yitirerek karşılıklı bağımlılık ilişkileri yoğunluk kazanmaktadır. Bu nedenle iş ilişkilerinde de örgütsel bir bütünleşme yönelimi görülmektedir (Lessem 1987:18-21). Uluslararası çalışma standartlarının ve kurallarının oluşturulması, istihdamda ayrımcılığın kaldırılması, sendikal örgütlenme ve sağlık- güvenlik haklarının uluslararası hukuksal güvenceye kavuşturulması (Tsogas 2000:107) bu yönelimi destekleyen örneklerdir.

Uluslararası iş ilişkileri ve işgücü pazarlama, alan yazında “ *the four i's* ” belgisi üzerine oturtulan dört boyut içermektedir. Birinci boyut *konu “issues”*, çalışılacak alana ilişkin konular seçme ve politika oluşturma sürecini içerir. İkinci boyut tercihler, *çıklarlar “interests”*, pazardan etkilenen tüm kişi ve kuruluşların beklenti, istem ve çıkarlarının göz önüne alındığı aşamadır. Üçüncü boyut *kurumlar “institutions”*, ilişkiler gerçekleşirken etkileşimde bulunan mesleki örgütler, medya, özel ve resmi kurumların tümünü kapsar. Dördüncü boyut ise; *bilgi “information”*, ilişki ve pazarlama sürecinde örgüt içinde ve dışında “ kim, niçin, nasıl, ne zaman ve ne istemektedirler” sorularına yanıt verilmesini amaçlar (Baron 2000:4-5).

İş ilişkileri sürecine pazarlama ilişkileri öğeleri açısından bakıldığında, şu özellikler belirlenebilir: Konular açısından karşılaştırmalı yaklaşım farklı ülkelerin iş ilişkilerine ilişkin tüm hukuksal ve yönetsel kuram ve uygulama boyutunu çalışmayı amaçlamaktadır Bu boyutta oluşan sorunlardan biri, ülkeler arasında ortak bir çerçeve çizilememiş olmasıdır. Avrupa’da gelişmiş ülkelerin iş ilişkileri genelde sınıf odaklı ve çoğulcu örgütlenmeye dayalı iken, Japonya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde iş odaklı ve işletmecî sendikacılık daha baskın görülmektedir (Grosse ve Kujuwa 1995:427; Bean

1994:2). Buna karşın gelişmekte olan ülkelerin iş gücü piyasaları eğitim düzeyi, yaş, meslek grupları ve işsizlik koşulları gibi açılardan anlamlı farklılıklar göstermektedir (Daniels ve Radebaugh 1989:683). Bir bakıma gelişmekte olan ülkeler ile gelişmiş ülkelerin iş ilişkileri sisteminin karşılaştırılması ve birbirlerine uyarlanması oldukça güçtür (Salamon 1998:27).

Beklenti ve çıkarlar açısından ülkeler, gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar göstermektedir. Bu konu ile ilgili şu belgi anlamlı farklılığı ortaya koymaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde işgörenler, "ekmek ve yağ" (bread and butter) için savaşım verirken; Türkiye'de işgörenler, "ekmek parası" için savaşım vermektedirler. Gelişme sürecindeki ülkelerin işçileri "karın tokluğuna" çalışırken, gelişmiş ülke işçileri, ülkelerinin gelişmekte olan ülkelere elde ettikleri artı değerlerden pay almaktadırlar. Bu bakımdan uluslararası yatırımların yapıldığı ülkelerde işgörenlerin haklarının ne olacağı, neye göre belirleneceği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tüm çalışmalarına karşın karşılaştırmalı yaklaşımın önemli bir sorun alanı olarak belirmektedir.

Kurumlar boyutundaki birinci sorun, kurumların amaç, yapı, insan ve kullanılan teknoloji boyutlarında farklılık göstermesidir. İkinci sorun, gelişmiş ülkeler için makro düzeyde planlanmış yapıların ulusal düzeydeki mikro yapılara benzeştirilip uyarlanmasıdır (Phatak 1992:158-159). Gelişmekte olan ülkelerin güçlü bir ekonomik alt yapı oluşturamamış olmaları, işgörenlerin etnik yapı, cinsiyet ayrımcılığı, ülkelerin çalışma kültürlerinin farklılığı, değerler çatışması, hukuksal ayrılıklar ülkelerarası ortak iş ilişkileri yapılanmasını olumsuz etkileyen olgulardır (Lane ve DiStefano 1992:386-387). Ülkelerin iş ilişkilerine ilişkin hukuksal yapılarındaki farklılık yanında örgütlerin informal yapılarında oluşan değerler, merkezileşmeye karşı yerelleşme, ulusal bağımsızlıkçı yaklaşımlar, amansız ve sınırsız rekabet

ortak uluslararası işlişkiler örgütlenmesini sınırlamaktadır (Sundaram ve Black 1995:313-314).

Bilgilendirme açısından, ülkelerin siyasal, kültürel, ekonomik ve sosyal farklılıkları, bütünleşme eğilimlerine karşın süregelmektedir. Farklılığın doğal sonucu; demokratik değerlerin algılanma ve uygulanmasında da görölmektedir. Esnek çalışma ile işverenlerin işleri kolaylaştırılırken (Sisson ve Storey 2000:23), kitle iletişimindeki patlama ile tüketici ve üretici arasındaki ilişkiler dahil tüm üretim sürecinde kuralsızlaştırma baskınlık kazanmıştır (Baron 2000:326). Bu aşamada karşılaştırmalı yaklaşımın ortak kurallar oluşturabilmesi güç görünmektedir. Bununla birlikte çalışma yaşamında ülkelerarası ortak kuralların oluşturulması bugün için de geçerlidir; bu kuralların genişletilmesi olanaksız da değildir.

Uluslararası ve karşılaştırmalı yaklaşıma yönelik yapılan eleştiriler şu şekilde özetlenebilir: Tüm ülkeler için ortak kurallar oluşturulması zordur. İşgücünün küreselleşmesinin, gelişmiş ülkelerin yönetimleri ve işgörenleri tarafından kabul görmesi olanaksız gibidir. İşgücünün serbest dolaşımı, gelişmiş ülkelerin işgörenlerinin aleyhine; işverenlerinin lehine olabilecektir. Bununla birlikte olası göçün yaratacağı yeni sorunların çözümü daha güç olabilecektir. Bu bağlamda ülkelerin ulusal ve yerel özellikleri bütünleşmeyi engellemektedir denilebilir (Salamon 1998:27).

1.3.2.4. Genel Değerlendirme

İş ilişkileri, üretim sürecindeki işgören ve işverenin davranışlarının yasama yürütme ve yargı organlarınca belirlenmiş bir dizi kurala göre yönetilmesini amaçlayan, genel örgütsel yönetimin bir alt sistemi olarak tanımlanır. Bu parça bütün ilişkisi içinde iş ilişkilerinin yönetimi üzerine

genel sayıltı ve varsayımları ortaya koymayı amaçlayan temel yaklaşımlara ilişkin genel özellikler şu şekilde özetlenebilir:

Bilimsel araştırmaların betimleme, açıklama ve öngöründen oluşan üç temel işlevi vardır (Karasar 1991a:8; Arseven 1993:1). İş ilişkileri yaklaşımları bilimsel araştırmaların bu işlevleri arasından en çok betimleme işlevini kullandıkları belirlenebilir. İş ilişkileri yaklaşımlarının nasıl olması gerektiğini belirtmeyi amaçlayan *ettirgenlik* ya da gelecekte nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan *öngörüs*el yaklaşımlardan çok, var olanı bütüncül betimlemeyi amaçlayan *analitik* yaklaşımlardır (Salamon 1992:29).

Her bir yaklaşımı diğerlerinden ayıran temel özellikler bulunmaktadır. Bu bağlamda üniter yaklaşım, otoriter ve babacıl (pedernalist) olarak betimlenirken, çoğulcu yaklaşım, örgütsel çatışma yanında işbirliğine önem vermektedirler. Çatışmacı yaklaşımlar ise toplumsal değişimin evrimsel ya da daha çok devrimsel gelişmelerle olanaklı olacağını öne süren savıyla belirlemektedir.

İş ilişkileri yaklaşımlarından üniter yaklaşım tez, çatışmacı yaklaşım antitez, çoğulcu yaklaşım ise sentez olarak değerlendirilebilir. İş ilişkileri yönetimine ilişkin yaklaşımlar arasında “uygulanabilir” tek doğru aranması, iş ilişkileri sürecinin aktörlerinin çokluğu ve sürecin karışıklığı nedeniyle yanlış bulunmaktadır. Bu çerçevede iş ilişkileri sürecinin yönetimindeki sorunlara duruma göre yaklaşılması uygulamada tercih edilen bir yaklaşımdır.

Yirminci yüzyılın sonunda iş ilişkilerindeki yaklaşımlara ilişkin genel eğilimler şu şekilde özetlenebilir: Ekonomik ve siyasal gelişim eğilimlere bağlı olarak, klasik endüstriyel ilişkiler yaklaşımının korumacı anlayışından uzaklaşmaktadır. İş ilişkileri uluslararası ölçüt ve ilkelere göre şekillenmekte; bireysel sözleşmeler baskınlık kazanmaktadır. İş ilişkilerinin belirlenmesinde piyasa koşulları ile sosyal boyutun sentezinin yapılması

zorunluluk göstermektedir. Üniter yapının yerine; işveren kontrol ağırlıklı çoğulcu yapı egemenlik kazanmaktadır. Çatışmacı eğilimler yerini uzlaşmacı eğilimlere bırakmaktadır. Korporatist eğilimler yerine daha babacıl neo-korporatist eğilimler, kimi gelişme sürecindeki ülkelerde uygulanma olanağı bulabilmektedir. İşgörenlerin sağlık ve sosyal güvenlik kazanımları daralmakta; fakat tümüyle yitirilmediği bir iş ilişkileri düzeninin şekillendirildiği söylenebilir. İnsan kaynakları yönetimi, bütüncül ve işevuruk işleyişi ile işverenler tarafından tercih edilmektedir.

1.4. MESLEK ve MESLEKİ ÖRGÜTLENME

Meslekler, sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişiminin ürünüdür. Bir boyutuyla meslek, bireysel gelişimin ve istencin sonucu oluşturulur. Bu bakışla meslekler, toplumsal yaşam için zorunlu olan işbölümü, insan ve toplumun temel gereksinimlerini karşılama uğraşıdır (Ünal ve Ada 1999:23). Meslek oluşumuna bir olgu olarak yaklaşan Alkan (2000:195), "mesleği, bireyin ilgi ve yeteneği ile toplumsal etkinliklere katılma gereksinimi ve toplumun bireyden toplumsal ve ekonomik yaşamda sorumluluk yüklenmesi istemi sonucu ortaya çıkmış yaşamsal etkinlik olgusu" olarak tanımlamaktadır.

Alanyazında meslek tanımlarının içerik ve nitelik açısından yeterli olmadıkları öne sürülebilir. Bu nedenle meslek tanımlarının mesleğin temel özellikleriyle birlikte incelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Bu bağlamda bir çalışma alanının meslek olabilmesi için sahip olması gereken özellikler; (a) tanımlanmış bir alanda hizmet verme, (b) uzmanlık bilgisi, (c) giriş denetimi, (d) meslek etiği, (e) toplumca meslek olarak tanınma ve (f) mesleki örgütlenme şeklinde sıralanabilir (Özdemir ve Yalın 1999:14-15; Tezcan 1996:278-282). Bu çalışma konusuyla doğrudan ilişkisi nedeniyle mesleki örgütlenme tanım, içerik ve türleri bakımından aşağıdaki paragraflarda incelenmiştir.

Mesleki örgütlenmelerin temel amacı, meslektaşların çıkarlarını savunmak, haklarını dile getirmek, korumak, meslek etiği oluşturmak ve bu etik çerçevesinde meslek elemanının denetlenmesini sağlamaktır (Erden 1998:29). Mesleki örgütler, aynı meslek, işyeri ya da işkolundan, aynı tür üretim sürecinde bulunan kimselerin aralarında dayanışma sağlamak ve bir baskı grubu olarak çıkarlarını savunmak üzere kurdukları örgütlerdir (Başaran 1991:97).

Mesleki örgütlerin nitelikleri üzerine değişik görüşler bulunmakla birlikte ortak bir görüş bellirlendiği söylenebilir. Mesleki örgütler, uluslararası düzeyde üçüncü sektör örgütlenmeler ya da kar etmeyen örgütler biçiminde betimlenmektedirler. Bu temel anlayışa bağlı olarak mesleki örgütlerin sahip olması gereken temel nitelikler şu şekilde belirlenmektedir: (a) Mesleki ortak amaçlar için örgütlülük, (b) kendi kendini yöneten demokratik örgütlülük ve demokratik yapılanma (c) kâr etmeyi veya dağıtmayı amaçlamama (d) gönüllü üyelik ve çalışma esasına dayanma, (e) devletten ve işverenden bağımsız olmasıdır (Salamon ve Diğerleri 2000:2). İşgörenlerin mesleki örgütlenme türleri genelde *oda*, *baro*, *vakıf*, *dernek* ve *sendikal örgütlenme* biçimindedir (Şahlanan 1995:1-2). Bu kavramların tanımları aşağıdaki paragraflarda verilmiştir.

Vakıf, hukuksal olarak bir gerçek ya da tüzel kişiliğin, belirli bir mülkü, başka bir kişi yararına ya da belirli bir hizmeti yerine getirmek üzere yönetmek hakkına sahip ilişkiler bütünüdür (Özkan 2000:1). Vakıflar, Türkiye’de genellikle şu içeriğe bağlı kalınarak örgütlendirilmektedir. Bir mal belirli bir amaca özgülenerek, gelecek bütün zamanları kapsamak üzere düşünülmektedir (Ballar 1991:7). En geniş anlamıyla vakıf, kişisel mülkiyete konu bir malın belli bir amaca özgülenmesidir (Saydam ve Ekici 1998:3). Türkiye’de bu örgütlenme modeline bağlı meslekleri geliştirme ya da meslek elemanlarının korunmasını amaçlayan vakıflar bulunmaktadır. Örneğin Ziraat

Bankası Mensuplarını Güçlendirme Vakfı gibi. Odalar ise; mesleki görevlerin yerine getirilmesi amacıyla ilgili meslek elemanlarının kişisel istençleri yerine; zorunlu olarak kurulan birliklerdir. Kamu kurumu niteliğindeki bu mesleki birlikler, yasayla kurulurlar (Tunçomağ 1988:266). Dernekler, belli bir amacın gerçekleştirilmesi ya da idealin izlenmesi için en az sayısı yasa tarafından belirlenmiş kişilerin uğraşlarını sürekli olarak birleştirdikleri örgütlenmiş ve tüzel kişilikle donatılmış topluluklardır (Özsunay 1982:101; Demir 1990:21). Bu genel tanım yanında Türkiye’de benimsenen tanım şu şekilde yapılmaktadır: *Dernekler*, kazanç paylaşma dışında, yasalarla yasaklanmamış amaçları gerçekleştirmek üzere oluşturulan tüzel kişiliklerdir (Özkan 2000:527-528; Ballar 1991:9). *Barolar*, Avukatlık Yasası’nda kurallar uyarınca, mesleki erdemlilik ve dayanışmayı korumak, avukatlığın genel yararlarına uygun olarak gelişmesini sağlamak amacıyla kurulan, kamu kurumu niteliğinde olan, bölgesi içinde en az onbeş avukat bulunan mesleki kuruluşlardır (Yılmaz, 1996:106).

Sendika sözcüğü ise; eski roma hukuk sistemlerinde kullanılan “syndic” sözcüğünden gelmektedir “Syndic”, birliğin, sitenin temsilini sağlayan kişileri ifade etmektedir. Birliğin temsilcisi anlamından günümüzde birleşme, dayanışma işlevine doğru evrilmiştir (Altan 2001:205). Sendika, işgören ve işverenlerin toplu iş görüşmesi bağlamında, çıkarlarını savunmak ve geliştirmek amacıyla kurulan; sürekli, bağımsız, serbest, demokratik temellere dayalı, özel hukuka giren mesleki birliklerdir (Tunçomağ 1988:265; Eryılmaz 1994:46-47). Sendikalar; (a) ortak ekonomik, sosyal hak ve yararları koruma ve geliştirme, (b) serbestçe kurulabilme, (c) devlete karşı bağımsız olma, (d) demokratik anlayışla yönetilme ve (e) özel hukuk tüzel kişiliği özellikleri taşırlar (Şahlanan 1995: 3-7; Güven ve Aydın 2000: 155-156; Güven ve Erkul 1997:190; Özsoy 1997:11-14). Bu temel özelliklere bağlı olarak sendika 2821 sayılı sendikalar yasanın 2. maddesinin 10. fıkrasında şöyle tanımlanmaktadır: Sendikalar, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve

geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (Resmi Gazete 7 Mayıs 1983:1).

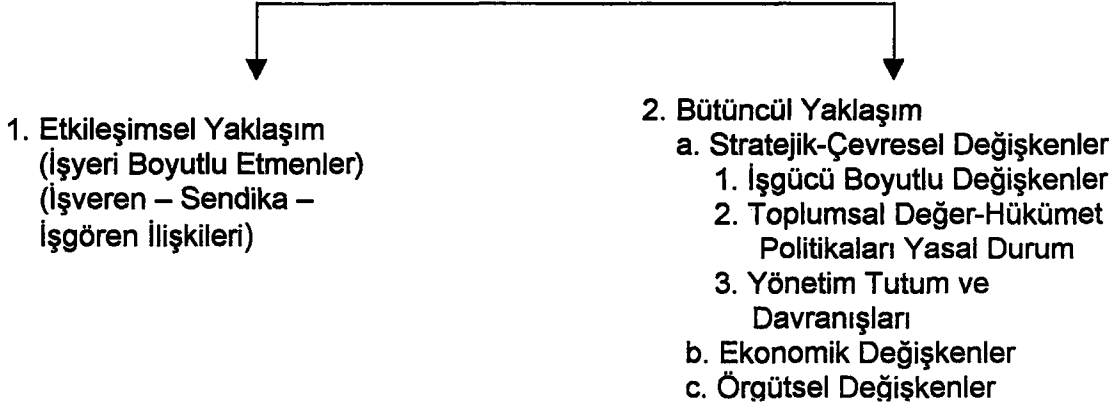
1.5. İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTLENME GEREKSİNİMLERİNE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR

Her yönetim, karşılaştığı bir sorunu (1) işletmenin üretkenlik ve etkililik, (2) yasal düzenlemeler, (3) sendika ve birlik etkileri ile (4) işgörenlerin kültürel ve eğitim düzeyine göre çözme zorunluluğu ile karşı karşıyadır (Flippo 1984:325). Bu nedenle, işgören-işveren; yöneten-yönetilen ilişkilerinin çok yönlü incelenmesi gereklidir. Bu yaklaşımı destekleyen Eren'e (1993:54) göre; her yönetim örgütsel olguları; (1) kurumun kendi koşulları, (2) kurumun çevresel koşul ve öğelerle ilişkisi, (3) kullandığı teknolojinin özellikleri ve (4) işgörenlerin sosyo-kültürel özellikleri ile birlikte ele alması gerekir. Bu nedenlerden ötürü iş ilişkileri çok boyutlu bir süreç olarak benimsenmelidir. Bu çok boyutlu süreç içinde belirli bir amacı gerçekleştirmek için oluşturulan biçimsel örgüt, işgörenin bireysel gereksinimlerini yeterli düzeyde doyumlamamaktadır. İşgörenin çalıştığı işletme içinde ve dışında insan işbirliği gereksiniminden doğan örgütlere (Aydın 1991:13-15) katılımının nedenleri çok boyutluluk göstermektedir.

İşgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri, sendikaların işlevleriyle genelde koşutluk gösterir. Genel bir yaklaşımla sendikaların işlevleri, siyasal ve toplumsal güç kullanma, ekonomik düzenleme, iş ve çalışma kurallarının belirlenmesi ile psiko-sosyal gereksinimlerin karşılanmasıdır (Salamon 1998:103). Bireysel açıdan örgütlenme, bir gereksinim ve amaca dayandırılır. Gereksinim, yaşamın sürdürülmesi için belirli düzeyde karşılanmadığında bireyde sıkıntı, tansiyon veya eksiklik yaratan yetersizliğin yarattığı duyumsamadır (Plunkett ve Attner 1994:388). Amaç ise, gereksinimlerin doyumulup eksikliğin ortadan kaldırılması için erişilecek

durum ya da olgudur (Allen ve Keaveny 1988:172-173). Örneğin, beslenme, bir gereksinim iken açlığın ortadan kaldırılması için ekmek edinmeye çalışmak amaçtır. Başkalarıyla ilişki kurmak psiko-sosyal gereksinimdir. Bu gereksinimi karşılamak için bir dernek ya da kulübe üye olmak amaçtır. Bu temel bakış açısıyla şekillenen sendikal örgütlenme, bireysel açıdan hem muhafazakar (korumacı), hem de gelişime açık iki özellik gösterir. Hoyt Wheeler ve Frank Tannenbaum'un yaklaşımlarına göre, işgörenlerin örgütlenmesi temelde korumacı bir öz taşıır. Çünkü örgütlenmenin temel amacı, değişen dünyada, kazanılmış hakları ve yaşam düzeyini korumaktır (Fisher ve Diğerleri 1996:682-683). Buna karşılık tam istihdamın göreceli olarak daha çok sağlandığı gelişmiş ülkelerde, işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri, kazanılmış hakların korunmasından çok, geliştirilmesine ve soyo-psikolojik edinimlere yönelmektedir (Smith 1997:99). İşgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri, koruma ve geliştirme işlevlerine bağlı olarak; (a) *ekonomik etmenler*, (b) *toplumsal ve siyasal etmenler* ve (c) *psiko-sosyal etmenler* şeklinde üç ana grupta toplanabilir (Allen ve Keaveny 1988:4-5; Fisher ve Diğerleri 1996:682-683; Castetter ve Young 2000:334-335; Fossum 1992:12; Sloane ve Witney 1991:7-8). Bu sınıflama, sendikal örgütlenme istekliliklerini salt birey açısından sınıflamaktadır. İşgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri, birey boyutu dışında; siyasal, toplumsal yapı, hukuksal işleyiş gibi değişkenlerle birlikte alınması gerekir. Bu bakımdan, sendikal örgütlenme nedenlerini irdelleyen yaklaşımları; (a) *etkileşimsel* ve (b) *bütüncül yaklaşımlar* biçiminde iki grupta toplamak olanaklıdır. Sendikal örgütlenme istekliliğini etkileyen etmenlere ilişkin yaklaşımlar Şekil 7'de gösterilmiştir.

**SENDİKAL ÖRGÜTLENME İSTEKLİLİĞİNİ ETKİLEYEN
ETMENLERE İLİŞKİN YAKLAŞIMLAR**



Şekil.7: Sendikal Örgütlenme İstekliliğini Etkileyen Etmenler

1.5.1. Etkileşimsel Yaklaşım

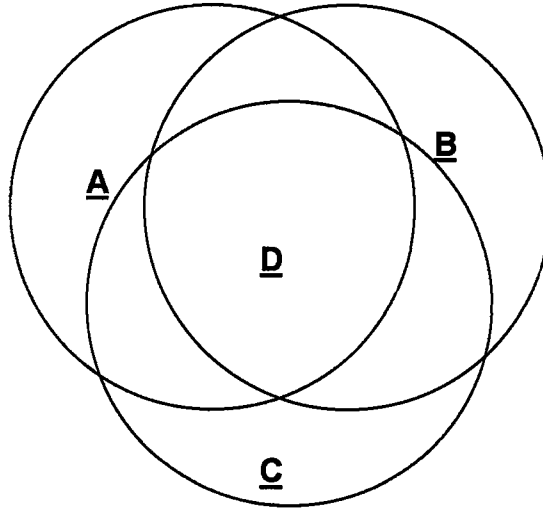
Özünde, işgörenlerin sendikal örgütlülük istekliliği, çok farklı değişkenlere bağımlılık gösterir. Sendikal örgütlenme yoğunluğu iş ilişkilerinin temel aktörleri olan hükümet, işveren ve işgören temsilcilerinin sendikalara yönelik tutumlarına son derece bağımlıdır.

Etkileşimsel yaklaşım örgütlenme yoğunluğunu, iş ilişkileri aktörlerin iş ilişkilerine ilişkin tutumlarının karşılıklı etkileşimine bağlamaktadır. Neo-liberal ekonomi politikalarının uygulandığı 1980'li ve 1990'lı yıllar sendikal örgütlenme yoğunluğunun düştüğü yıllardır. Gerekçe olarak işveren ve hükümet politikalarının sendikasızlaştırma üzerine kurulmasıdır. Sendikal örgütlenme yoğunluğunun düşmesinde neo-liberal ekonomi, siyaset ve yönetsel anlayışların rolü büyüktür (Beardwell ve Holden 1994:482-483; Goss 1993:140-141). Bir başka açıdan yasal dayanaklara karşın sendikal örgütlenme yoğunluğu işverenin tutumu nedeniyle düşme eğilimi göstermektedir (Torrington ve Hall 1991:502-503). İşten çıkarma, sendikalı işgörenleri cezalandırma bu grup için kimi örneklerdir. Diğer bir boyut ise, sendikaların tutum, görünüm ve mücadele olanaklarının sendikal örgütlenme

yoğunluğunu etkilemesidir. Sendikanın politik görünümü, sendikacının güvenirliliği, sendikacının mücadele gücü vb. etmenler sendikal örgütlenme yoğunluğunu belirleyebilmektedir (Bennet 1986:182). Örgüt, işveren ve işgören üçlüsünün sendikal örgütlenme yoğunluğuna etkileri, ilişki ve bütünleşmesi şu şekilde özetlenebilir; Sendikal örgütlenme yoğunluğu, sendika, işgören ve örgütün çıkarlarının buluşabildiği, örtüşebildiği durumlarda yükselir (Wendell 1987:520-521; Attwood 1989:125). Sendikal örgütlenme yoğunluğu, kurum, sendika, işgören üçlüsünün çıkarlarının uyuştugu ölçüde gerçekleşir (Flippo 1984:425). Etkileşimsel yaklaşıma göre; sendikal örgütlenme yoğunluğu, iş ilişkileri aktörlerinin istem, tutum, anlayış ve algılamalarının karşılıklı etkileşiminin ürünüdür. Örgüt, sendika, işgören üçlüsünün sendikal örgütlenme isteklilik bütünleşmesi şekil 8'de verilmiştir.

Şekil 8'de görüldüğü gibi A kümesi örgüt, yönetim ve sendikanın çıkarlarının olmadığı sadece işverenin çıkarlarının bulunduğu durumu göstermektedir. B kümesi işveren ve sendikanın çıkarlarının bulunmadığı sadece örgütün çıkarlarının bulunduğunu göstermektedir. C kümesi ise sadece sendikanın çıkarlarının bulunduğu işgören ve örgütün çıkarlarının bulunmadığı bölümü temsil etmektedir. D kümesi ise, tüm grupların çıkarlarının bulunduğu yerdir ki sendikal örgütlenme yoğunluğu bu konumda yükselme olanağı bulur.

Etkileşimsel yaklaşım bakımından, bireysel olarak sendikal örgütlenme istekliliğini etkileyen etmenler, genelde işin, sendikanın ve çalışma koşullarının algılanmasıyla ilgilidir. İşgörenlerin sendikal örgütlenmeye katılma nedenleri konusunda çalışan Kochan (1980:144), örgütlenme nedenlerini üç grupta toplamıştır. Bunlar; (a) *iş çevresinin algılanması*, (b) *iş ve çalışma koşullarını etkileme* ve (c) *işgörenlerin sendikalara ilişkin inanç ve algılarıdır*. Bu gruplamanın tanım ve içerikleri aşağıdaki paragraflarda özetlenmiştir.



- A: İşveren ve sendikanın çıkarlarının olmadığı örgütün çıkarlarının bulunduğu bölüm.
- B: İşveren ve sendikanın çıkarlarının olmadığı örgütün çıkarlarının bulunduğu bölüm.
- C: İşveren ve örgütün çıkarlarının olmadığı sendikanın çıkarlarının bulunduğu bölüm.
- D: İşverenin, sendikanın ve örgütün çıkarlarının karşılıklı olarak örtüştüğü bölüm.

Şekil 8: İşveren, Sendika ve Örgüt Çıkarlarının Bireşimi

Edwin Flippo, *Personnel Management* (Mc Graw Hill 1984), s. 425'ten uyarlandı

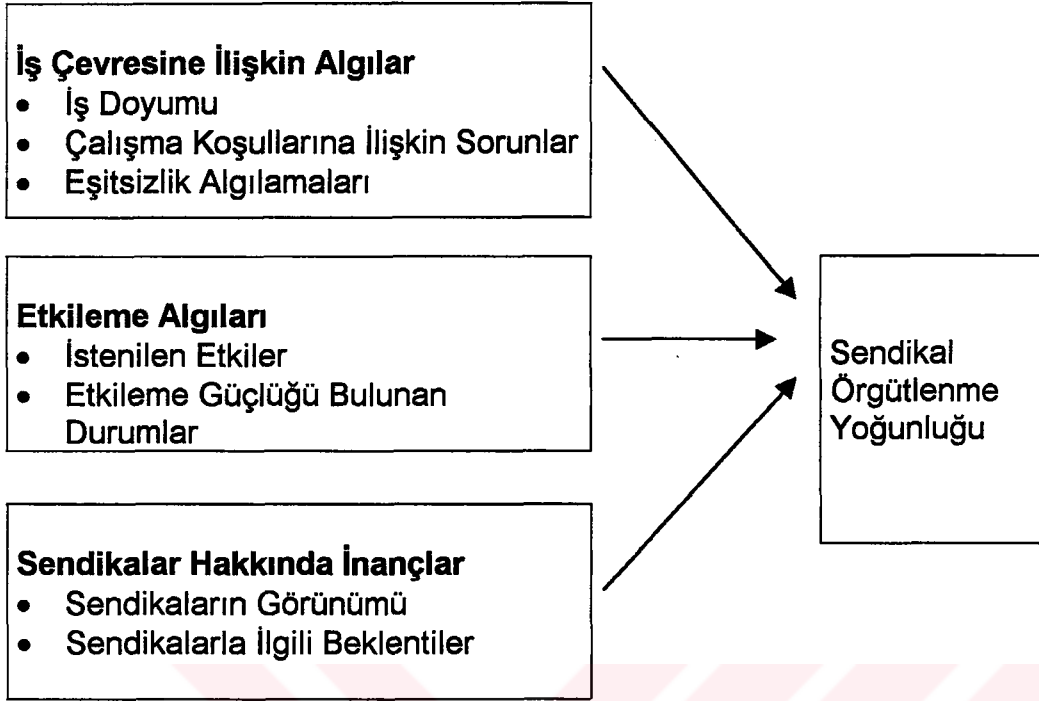
a. *İş çevresine ilişkin algılar*: Bu boyut işgörenlerin örgüt iç ve dış çevresine ilişkin genelde ücret, ikramiye gibi ekonomik kazanımlarla ilgili istemleri içerir (Katz ve Kochan 1992:262-263). İşgörenler, genelde ekonomik kazanımları bakımından doyumsuzluklarını göstermek için sendikaya üye olma eğilimi gösterirler (Glueck 1982:569). Örgütsel davranışın belirleyicilerinden biri, işgörenin kendi yeterlilikleriyle örgütün kendisine verdiklerini başkalarıyla karşılaştırmasıdır. İşgörenler, yönetsel metinlerinde belirtilen hak ve sorumlulukların herkese haktanır biçimde

uygulamasını beklerler. Bu beklentinin gerçekleşmemesi durumunda bireysel tepki gösterme eğilimindedirler. Bireysel çözümün sonuç vermemesi, işgörenleri toplu davranmaya götürür. Marksçı yaklaşıma göre; üretimin kollektif yapılmasına karşın, üretim araçlarının özel mülkiyeti ve artı değer sömürüsü, çalışanların yabancılaştırılmasına neden olur (Özgüven 1992:184). Bu bağlamda işgörenin hem ekonomik, psikolojik hem de denetleme ve değerlendirme boyutlarındaki doyumsuzluğu, sendikal örgütlenme eğilimi güçlendirir.

b. İş ve çalışma koşullarını etkileme: Sendikaların temel görevlerinden biri, işyerinde iş ilişkilerinin nasıl düzenleneceği konusunda işgörenler için tek bir sesin oluşturulmasıdır (Fossum 1992:3). Örgüt ortamında işgören sürekli olarak daha iyi çalışma koşulları arar. Çalışma ortamı kimi zaman değişik nedenlerle işgöreni rahatsız edebilir. Kuralların eşit uygulanmaması, haksızlığa uğranması, koşulların zorlanması, zihinsel ve fiziksel işgücü arasındaki farklılıklar çeşitli rahatsızlık örnekleridir. Bu bağlamda çalışma koşullarının düzeltilmesi, atama, yer değiştirme ve kariyer geliştirme gibi konulardaki doyumsuzluklar işgörenleri sendikal örgütlenmeye yöneltmektedir (Sherman ve Bohlander 1992:566-567). İş çevresinde oluşan rekabet, işgörenlerin işlerini yitirmelerine neden olabilir. Bu nedenle işgörenlerin iş güvencesi sağlama isteği, sendikalara üye olmayı etkiler (Fisher ve Diğerleri 1999:729). Sendikalar, yönetim uygulamalarını, işgören davranışını ve çalışma koşullarını etkileyen bir güçtür (Carrell ve Diğerleri 1989:516). İş ilişkilerinin en tartışmalı konularından biri, çalışma koşullarının kim tarafından belirleneceğine ilişkindir. Liberal görüş, genelde çalışma koşullarının 'piyasa' denilen görünmeyen ortak akla dayanan mekanizma tarafından oluşturulması gerektiğini savunur. Buna karşılık tarihsel gelişim içinde; siyasal ve endüstriyel demokrasi anlayışının gelişmesi, çalışma koşullarının çok taraflı belirlenmesi sonucunu doğurmuştur. Böylece sendikaların işyerindeki rolü zamanla artmıştır. Zamanla sendikalar, iş standartlarının oluşturulması, yeniden yapılanma, ücret gibi çalışma

konularında etkili olmuşlardır (Cherrington 1995:536). Sendikaların bu konulardaki çalışmaları ve kazanımlarının işgörenlerin çıkarına uygun düşmesi, sendikal istemi yükseltmektedir. Araştırmalar, işgörenlerin sendikalara genellikle, ekonomik çıkar sağlamak için üye olduklarını göstermektedir (Steers 1991:224).

c. İşgörenlerin sendikalar hakkındaki inanç ve algılamaları: Sendikalar demokratik toplumların önemli argümanları olarak algılanırlar. Toplumsal ve siyasal gelişmeler, sendikaların üye bazında zayıflamalarına karşın demokratik siyasal sistemin vazgeçilmez bir ögesi olarak işlevlerini sürdürdüğünü göstermektedir. İşgörenleri parça-bütün yaklaşımı açısından yaşadıkları toplumdan soyutlamak olanaklı değildir. Bu bakımdan işgörenler sendikal örgütlenme tercihlerini uzak yakın çevrenin etkisi ve bireysel kanılarıyla oluşturmaktadırlar (Megginson 1981:476). Bu bağlamda, işgörenler sendikalara üye olurken sendikanın yakın ve uzak çevrede oluşturduğu görünüm ve kitleler üzerinde bıraktığı imajı dikkate almaktadırlar (Salamon 1998:97). Sendikal örgütlenmeyi etkileyen sendikanın görünümüne ilişkin etmenler, sendikal yönetimin açıklığı, sendikacının dürüstlüğü, sendikanın siyasal kimliği, sendika içi demokrasi ve çatışma gibi kimi değişkenler bulunmaktadır (Bottomley 1983:168). Sendika temsilcilerinin sendikal örgütlenmeyi bireysel çıkarlarına alet etmesi, yolsuzluk ve suistimal gibi olumsuzluklar sendikal örgütlenme yoğunluğunu olumsuz etkilemektedir (Bennet 1986:182). Sendikal örgütlenme istekliliğini inanç ve algılamaların etkilemesine ilişkin çerçeve şekil 9'da gösterilmiştir.



Şekil 9 : Sendikal Örgütlenme Yoğunluğunu Etkileyen Etmenler

Thomas Kochan, *Collective Bargaining and Industrial Relations* (Homewood Richard D. Irwin 1980), s.144'ten uyarlandı.

1.5.2. Bütüncül Yaklaşım

Sendikal örgütlenme yoğunluğunu etkileyen etmenleri inceleyen bir diğer yaklaşım Leap ve Crino (1989) tarafından geliştirilen bütüncül yaklaşım adıyla anılabilecek yaklaşımdır. Leap ve Crino'ya (1989:597) göre; işgörenlerin sendikalaşmasını etkileyen etmenler; (a) *iş çevresine ilişkin etmenler*, (b) *bireysel ve demografik etmenler* ve (c) *sendika ve işveren taktiklerine ilişkin etmenler* biçiminde üç grupta toplanmaktadır. Bu yaklaşıma benzer bir biçimde bir yol izleyen Salamon (1998:96-97), sendikalaşma yoğunluğunu etkileyen etmenleri; (a) *stratejik değişkenler*, (b) *ekonomik değişkenler* ve (c) *örgütsel değişkenler* biçiminde üç grupta toplamaktadır. Salamon (1998) ile Leap ve Crino'nun (1989) yaklaşımları

sentezci bir anlayışla birleştirilerek sendikal örgütlenmeyi etkileyen etmenler; (a) *stratejik ve çevresel*, (b) *ekonomik*, (c) *örgütsel* ve (d) *bireysel etmenler* şeklinde dört grupta toplanabilir. Bu etmenlerin temel özellikleri ve içerikleri aşağıdaki paragraflarda çalışılmıştır.

1.5.2.1. Stratejik ve Çevresel Etmenler

Stratejik ve çevresel etmenler, sendikal örgütlülüğün bulunduğu çevrede oluşan çalışma koşulları ile yakın uzak erimli örgütsel siyasaları içermektedir. Bu gruba giren değişkenler üç grupta toplanabilir: (a) yerleşim merkezinin gelişmişlik düzeyi ve *işgücünün bulunduğu işkolundaki yapısal değişikliklerdir*, (b) *toplumsal değer ve hükümet siyasalarındaki değişiklikler* ve (c) *yönetim tutum ve davranışlarıdır* (Salamon 1998:96). Bu boyutlarla ilgili etmenler aşağıdaki paragraflarda tartışılmıştır.

a. Gelişmişlik Düzeyi ve İşgücü-İşkolu Değişiklikleri: Bu gruptaki etmenler, işyerinin bulunduğu bölgenin gelişmişlik düzeyi ile işkolundaki iş ilişkilerini işleyişine ilişkin etmenleri içermektedir. İşkolunun resmi ya da özel sektöre ait olması, sendikal örgütlenmeyi etkilemektedir. Özel sektörün mali işleyişi ve rekabete karşı korumasız oluşu, sendikal örgütlenmeye soğuk bakılmasına neden olmaktadır (Miner ve Crane 1995:548). Genelde bireysel olarak örgütü sahiplenmenin zayıf olduğu kamu sektöründe sendikal örgütlenme yoğunluğu yüksek bulunmaktadır. Bunun gerekçeleri, kamu sektörünün iş ilişkilerini düzenleyen yasalara bire bir uyum gösterilmesi, informal sektör uygulamalarına yer verilmeyişi ve rekabete karşı korunması biçiminde özetlenebilir (Dale 1980:67-68).

İşgörenlerin mesleki örgütlenme savaşımının başlangıcını endüstri devrimi öncelerine değin uzatmak mümkündür. Bununla birlikte endüstri ilişkileri sistemlerini sanayileşme sürecinden ayıramadığı gibi, sendikalar da

iktisadi gelişme ve endüstrileşmeden ayrı düşünölememektedir (Ekin 1999:72). Bu bağlamda, işgörenlerin çalıştıkları yerleşim merkezinin gelişmişlik düzeyi ile sendikalaşma eğilimleri arasında nasıl bir ilişki bulunduğı bir başka sorun alanıdır. Türkiye'de işçi sendikalarının etkinlikliklerinin İstanbul, Kocaeli, İzmir ve Bursa gibi sanayileşme düzeyi yüksek bölgelerde yoğunlaşması, endüstrileşme ile sendikalaşma arasındaki olumlu ilişkiyi destekler niteliktedir. ABD'de yapılan bir araştırma (Flippo:1984) sonucuna göre; sendikasız işgören çalıştıran 26 şirket yönetimi, işletmelerinin üretimini artırmak, iyi iş ilişkileri geliştirmek ve sendikalaşmayı engellemek için bazı ilkeler benimsedikleri görölmüştür. Bu ilkelere göre; işletmelerin çalışan sayısı 200 ile 1200 arasında sınırlı tutulmuş, işletmeler genellikle kırsal alana kurularak, sendikalaşma eğilimleri engellenmeye çalışılmıştır (Flippo 1984:439). Bu yaklaşım gelişmişlik düzeyi ile sendikalaşma eğilimi arasındaki ilişkilerin bir sorun alanı olarak algılanmasını getirmektedir. Eğitim alanı işgörenleri, eğitim olgusunun doğal bir sonucu olarak ülke geneline dağılmışlardır. Çalışılan yerleşim merkezleri, gelişmişlik düzeyleri açısından farklılık göstermektedir. Okul yöneticisi ve öğretmenlerinin sendikalaşma eğilimlerinin yerleşim merkezlerinin gelişmişlik düzeyi yükseldikçe sendikal örgütlenme eğilimi yükselmektedir. Türkiye'de öğretmen örgütlölüklerinin büyük kentlerde yoğunlaşmasında, gelişmişlik düzeyi, ekonomik zorluk ile kültürel etkileşimin etkisi olduğu belirlenebilir.

İşkolundaki işsizlik oranının artması, işkolunun zihinsel ya da fiziksel emeğe dayanması, sendikal istekliliğı etkileyen bir başka etmen grubudur. Kamuoyunda beyaz yakalılar olarak bilinen hizmet sektörü çalışanlarının sendikal örgütlenme yoğunluğu genelde düşük bulunmaktadır (Sherman ve Bohlander 1992:589). Sanayi sektöründe esnek çalışma, yarı zamanlı istihdam, eve iş götürme gibi yeni çalışma biçimlerinin oluşturulması, sendikal örgütlenme istekliliğini olumsuz etkilemektedir (Beardwell ve Holden 1994:486-488). Kuralsızlaştırma sendikal örgütlölüğü etkileyen diğer

bir değişkendir. Theatcher ve Reagan'la başlayarak yoğunlaşan neo-liberal ekonomi politikalarına bağlı olarak oluşturulagelen yoğun rekabet ve kuralsızlaştırma, iřęörenlerin sendikal örgütlölük istekliliğini olumsuz etkilemektedir (Disney ve Diğerleri 1995:403).

Kamu alanındaki sendikal örgütlenme yoğunluğu, işçi ve memur olma durumuna göre farklılık göstermektedir. Nitekim, kamusal görev olarak sayılan eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, iç ve dış güvenlik alanlarında sendikal örgütlenme olanağının kimi ölkelerde sağlanmadığı görölmektedir . Bu alanlarda örgütlenme olanağının verilmeme nedenleri şu şekilde özetlenebilir: Kamu görevi süreklilik gösterir, kamu görevlisinin işvereni devlettir ve genellikle iş güvenliği bulunmakta; özel sektörle karşılaştırıldığında daha rahat çalışma koşulları bulunmaktadır (Claydon 1997: 101). Özcesi, özel sektör kendine özgü özellikleriyle 'ekonomik' bir kurum iken kamu sektörü 'ekonomik' işlevi yanında 'politik' ve 'sosyal' bir işlev yerine getiriyor olması nedeniyle çalışma ilişkileri açısından 'ekonomik' davranmak yerine 'politik' ve 'sosyal' davranmak durumunda kalmaktadır (Sherman ve Bohlander 1992:585).

Ekonomik, politik ve kültürel olarak küreselleşen dünya rekabete dayalı piyasa ekonomisi dayatmaktadır. Rekabet üretim sürecinde maliyetin düşmesi gerektirmekte, işverenlerce bunun en kolay yolu ucuz işgücö bulmak olmaktadır. Ucuz emek yaratmanın en kolay yolu ise, sendikasızlaştırma olarak belirlenmektedir. Bireysel sözleşme, esnek çalışma bu amaçla kullanılan en etkili yöntemler olarak belirlenmektedir (Beardwell ve Holder 1994:488).

Öğretmen, mühendis, doktor, satış ve büro memurları gibi genelde bir ofiste çalışanlar ile işleri hükümet adına yapan polis, subay vb. güvenlik görevlileri 'beyaz yakalılar' kavramıyla tanımlanırlar. Yirminci yüzyılın ilk yarısında, beyaz yakalıların toplam işgücö içindeki oranı düşüktür. Beyaz

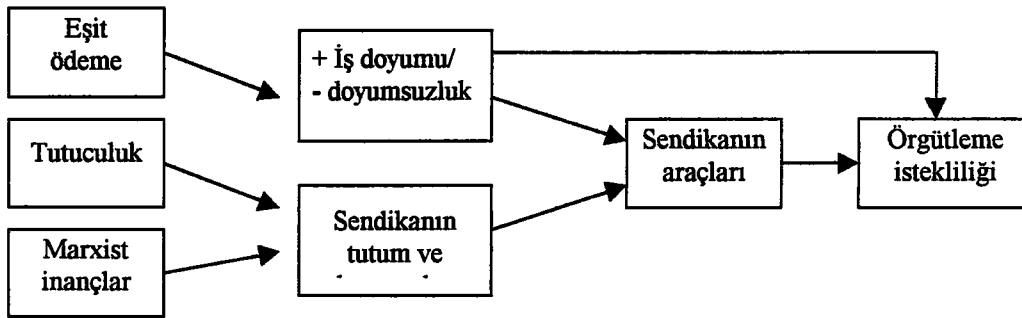
yakalılar, ağırlıklı kamu görevi yapmaları nedeniyle devlete ya da kamu yönetimine yakın toplumsal grupturlar (Monappa 1991: 33). Ayrıca, beyaz yakalılar genellikle iş koşulları ağır olmayan, temiz ve hizmet sunumuna dayanan işler yerine getirirler. Beyaz yakalılar hem özel sektörde hem de kamu sektöründe yönetsel erki bulunduran gruplara yakındırlar. Diğer yandan beyaz yakalılar, kendi başlarına 'ekmek parası kazanacak' öğretmenlik, mühendislik, doktorluk gibi 'profesyonel' işler yaparlar. Bu nedenden ötürü anılan meslek elemanlarının özellikle mühendislik ve doktorluk gibi çalışma alanlarının sendikal örgütlenme eğilimi düşüktür (Miner ve Crane 1995:553-554). Doktorlar, hemşire, öğretmen, mühendis gibi kimi çalışanlar kendilerini profesyonel işgören olarak görür ve sendikadan çok bir oda dernek gibi mesleki örgütlenmeye katılmak eğilimindedirler (Can ve Diğerleri 1995: 368).

b. Toplumsal değer, hükümet siyasaları ve yasalardaki değişiklikler.

Bu grup, toplumsal değer, hukuk ve hükümet siyasalarındaki değişikliklerin sendikal örgütlenme yoğunluğuna etkilerini içermektedir. Sendikal örgütlenme yoğunluğunu azaltan etmenlerden biri, işgören seçimiyle ilgilidir. Alan yazında kapalı sistem (closed shop) adıyla anılan sisteme sendikal örgütlenmeyi olumlu etkilemekteydi. Kapalı sistem anlayışına göre, işletmeler işe sadece sendika üyelerini alabilirler (Collins 1993:104; Can ve Diğerleri 1995:366). Türkiye'de de 1983 yılında kabul edilen 2881 sayılı sendikalar yasasının düzenlenmesi kadar toplu iş sözleşmesinin bağtlandığı tarihte geçici işçi statüsünde çalışanların daimi işçi statüsüne geçirilmeleri, kapalı sistem yaklaşımının bir başka uygulama türü olarak yorumlanabilir. Türkiye sendikacılığında üyelik oranının yükselişi 1963-1980 yıllarını altın yıllar olarak anılmaktadır (Soner 1998: 361). Bu gelişmede kapalı sisteme benzer uygulamaların ve kamusal kurumlarındaki örgütlenmelerin önemli etkisi olduğu belirlenebilir.

Neo- liberal ekonomi politikalarının uygulanmaya konulması ile birlikte “kapalı sistem” uygulamalarına son verilmiştir. Bu anlayış, sendikal örgütlenme istekliliğini olumsuz etkilediği açıktır (Torrington ve Hall 1991: 508). İleri kapitalist ülkelerin bir kısmında çalışanların tümünün sendikalara zorunlu üyeliği ve sendika ödentilerinin işveren tarafından maaştan kesilmesi uygulamaları sendikal üye yoğunluğu yükseltmiştir. Sendikaya üye olmayanların iş akitlerine son verilmesi gibi yaptırımlara yer verilmiştir. Bu anlayış “sendika güvenliği” şeklinde yasal güvenceye kavuşturulmuştur (Dale 1980: 70). Sendikal örgütlenmeyi etkileyen bir başka değişken kültürel değerlerle ilgilidir. Sendikal yaklaşım, genelde işbirliği, dayanışma, sosyalizm ve refah-sosyal devlet kavramlarıyla özdeşleştirilir . İkinci Dünya Savaşı sonrası Keynesyen ekonomi politik, demokratik ve sosyal devlet yönünde evrensel dönüşümler sağlamıştır (Işıklı 1998:376-377; Gelles ve Levine 1995: 530-531). Sendikaların gelişimi bu dönem sonrası yükselme göstermiştir. Yirminci yüzyılın son çeyreğinde ağırlıklı olarak liberal ekonomi-politik uygulamalara yer verilmiştir. Bu bağlamda oluşan siyasal-sosyal kültürel değerler, sendikalara karşı olumsuz tutum sergilemiştir. Bu gelişmenin sonucu, meslek grupları arasında sendikal örgütlenme yoğunluğu düşmüştür (Miner ve Crane 1995:548;).

Sendikal örgütlenme ile bireyin siyasal-kültürel algılamalarını inceleyen Barling, Fullagar ve Kelloway (1992), işgörenlerin eşit ödeme yanında bireysel açıdan tutuculuk ya da Marksist iş inançları gibi değerlerin sendikal örgütlenmeyi etkilediğini belirlemişlerdir. Barling, Fullagar ve Kelloway’ın modeli Şekil 10’da verilmiştir.



Şekil 10: Barling Fullagar ve Kelloway Modeli

Julian Barling, Clive Fullagar ve E. Kevin Kollaway, *The Union and Its Members. A Psychological Approach* (New York, Oxford University Press, 1992), s.61'den uyarlandı.

Sendikal örgütlenme yoğunluğunun düşme nedenleri örgütsel kültür açısından şu şekilde belirlenebilir. Sendikal örgütlenme, sendika üyelerinin profilinin değişmesinden mal üretiminden hizmet üretime geçişten olumsuz etkilenmektedir. Değişen ilişkiler, örgüt kültürünü farklılaştırmaktadır. Yeni örgütsel kültür, daha bireyci, daha kişisel istek odaklı işgören yaratmaktadır. Yeni örgütsel kültür, sendikalara karşıt yeni yönetim anlayışlarını desteklemektedir. Yönetimin sendikal örgütlenmeye karşı sürekli karşıtlıkları, sendikal örgütlenme yoğunluğunu düşürmektedir (Beaumont ve Harris 1995: 390). Sendikal örgütlenme yoğunluğunu etkileyen bir diğer etmen ise hükümet etmenidir. Sendika kuramına göre, işgören-işveren ve mesleki örgütleri ile hükümet iş ilişkilerinin temel aktörlerini oluşturur (Werther ve Davis 1993: 561). İş ilişkilerinin yasal çerçevesinin düzenlenmesi ve yürütmeye ilişkin uygulamalardan siyasal otorite olarak hükümet sorumlu olur (Milkovich ve Boudreau 1988: 630). Demokratik siyasal sistemin işleyişi, işgörenlerin 'oy çokluğu' nedeniyle demokratik toplum siyasetçileri tarafından önemsenmek durumundadır (Kapani 1989: 196-197). Sendikal örgütlülük, genelde klasik batı demokrasilerinde sosyal demokrat ve sosyalist partilerden güçlü destek

alırlar (Kışlalı 2001:153). Siyasal partilerden alınan bu destek, sendikal örgütlenme yoğunluğunu artırmaktadır.

c. Yönetim tutum ve davranışları: Bu grupta kurum yöneticilerinin sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumlarının sendikal örgütlenme yoğunluğuna etkilerini içermektedir. Yöneticilerin sendikal örgütlenmeyi engelleme eğilimleri sendikal örgütlenme istekliliği düşürmektedir. İşverenlerin iş yerlerinde sendikal örgütlenme istememelerinin nedenleri şu şekilde sıralanabilir: (1) Karar verme süreci uzamaktadır, (2) İşin maliyeti yükselmektedir (Bennett 1983:183-184), (3) İşgören-işveren ilişkileri bozularak örgütsel çatışmaya neden olunmaktadır (Torrington ve Hall 1991:521), (4) İnsan kaynakları yönetimi iki taraflı oluşturma zorunluğu yönetimin hareket alanını sınırlamaktadır (Sherman ve Bohlander 1992:573).

İşgören sendikaları, ulusal siyasaların emek lehine oluşturulmasını sağlamaya çalışırken, işverenlerin sermaye lehine çalışmaları bir çatışma ortamının doğmasına neden olabilmektedir. Özellikle Milton Friedman'ın sıkı para politikaları ile birlikte toplu sözleşme anlayışına ve sendikalara karşı 'düşmanca' bir tavır geliştirilmeye başlanmıştır (Beardwell ve Holden 1994:482).

Torrington ve Hall (1991:502), işgören-işveren ilişkilerinde yöneticilerin tavırları beş grupta toplamaktadırlar. Buna göre işverenler işgörelere; (a) geleneksel, (b) babacıl, (c) danışmacı, (d) anayasal (hukuksal) ve (e) çıkarıcı yaklaşmaktadırlar. Bu bakımdan işveren-işgören ilişkilerinde geleneksel ve çıkarıcı ilişkilerin baskın olduğu bir dönem yaşandığı söylenebilir. Geleneksel ve çıkarıcı ilişkiler, iş ilişkilerinde örgüt yönetimlerini işgören açısından geriye götürmektedir. Bir bakıma klasik yönetim anlayışının 'her şey örgüt içindir' anlayışı baskınlasmaktadır. Genelde beyaz yakalılar, teknik ve profesyonel meslek gruplarından

işgörenler, kendilerini yönetimle özdeşleştirme, yönetime yakın olma, yönetimin olanaklarından yararlanma gibi gerekçelerle sendikal örgütlenme içine girmemektedirler. Bu karşılıklı çıkar ilişkisinin sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilediği yaygın bir savdır (Dale 1980: 71).

Yönetim sendika ilişkisi bakımından Boissoneau ve Belton (1991:517), sendikaların işveren ya da devletin sağlık, koruma ve sosyal güvenlik maliyetlerini yükseltirken, örgütsel verimliliği düşürdüğünü ileri sürmektedir. Örgüt yönetimlerinin temel amaçları, örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmektir. Bu temel amaç, kamu için sorumlu olunan hizmetin istenen nicelik ve nitelikle üretilmesi olabilir. Özel sektör ise, mal ya da hizmetin hem yeterli nitelik ve nicelikte hem de piyasada kabul edilebilir bir maliyetle üretilmesini amaçlar. Otoritenin sarsılacağı, esnek çalışmanın engelleneceği, yönetimin etkisinin azalacağı gibi kuşku ile maliyetin yükseleceği gibi nedenlerden ötürü, işverenler sendikal örgütlülüğe karşıtlık gösterirler (Milkovich ve Boudreau 1988:634). Bu bağlamda, yöneticilerin ya da işverenlerin sendikal örgütlenmeye yönelik tutumları dört grupta toplanabilir. Bu gruplama; (a) kabul etmeme (exclusion), (b) engelleme (containment), (c) kabul ve yerleştirme (acceptance and accommodation) ve (d) işbirliği (cooperation)'dir (Hallaron 1986:304). Bu bağlamda kabul etmeme durumunda örgütlenme yoğunluğunda düşme eğilimi söz konusudur. Aksine işbirliği ise, sendikal örgütlenmeyihem nicelik hem de nitelik olarak olumlu etkilemesi olasıdır. Kimi durumlarda, bazı işverenlerin sendikal örgütlenme önderlerini ya da sempatanlarını cezalandırma, işten atma gibi yöntemlerle işgörenleri korkutma, sindirme taktikleri uyguladıkları görülür (Dale 1980: 71). Bu uygulamaların sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilediği savı yaygındır. Diğer yandan yönetimin işgörenler arasında ayırım yapması da sendikal örgütlenmeyi etkilemektedir. Yöneticilerin kimi işgörenleri diğerlerinden ayırıp kayırması, eşit ve adil davranılmaması, sendikal örgütlenme eğilimini güçlendirir. Uzun çalışma saatlerinde ısrar

edilmesi yönetimin belirsizliği ve sık sık politika değiştirilmesi işgörenleri sendikal örgütlenmeye yönlendirebilir (Hallaron 1986:305).

1.5.2.2. Ekonomik Etmenler

Örgütlenme gereksiniminin bir başka boyutu ekonomik kazanımlarla ilgilidir. İlkokul öğretmenlerinin eğitim sendikalarından beklentilerini belirlemeyi amaçlayan (Erdem 1996)'in araştırmasının sonuçlarına göre; öğretmenlerin yeterli ücret, iyi çalışma koşullarının oluşturulması, ekonomik, sosyal ve hukuksal hakların korunması gibi konuları içeren özlüksel beklentilerinin toplumsal, mesleki ve sendikal beklentilerle karşılaştırıldığında daha yüksek olduğu saptanmıştır. İşgörenlerin sendikalaşma istekliliklerini etkileyen etmenlerden en önemlisi toplu pazarlık yapabilme hakkı görülmektedir. İşverene karşı toplu pazarlık gücünün bulunması, işverenin önerdiği ücret, sosyal güvenlik ve çalışma koşullarından daha iyisinin elde edilmesi beklentisi, sendikalara katılımı güçlendirmektedir (Dale 1980:68). Aynı yaklaşımı paylaşan Milkovich ve Boudreau (1988:638), işgörenlerin sendikalara katılma istekliliklerinin daha yüksek ücret edinme eğilimlerinden kaynaklandığını vurgularken, iş doyumu, yönetimi daha çok etkileme, eşitlik ve birlik duygusu gibi etmenlerin de etkisinin bulunduğunu belirlemektedir. Eğitim yönetiminde toplu pazarlık konularını inceleyen Rebore (1982:294), toplu sözleşmelerin işverenlerle işgörenler arasında en tartışmalı kısmını ücret, çalışma koşulları ve ikramiye gibi bölümlerin oluşturduğunu belirtmektedir. Bu, bir bakıma işgörenlerin ücret ve çalışma koşullarına ilişkin toplu pazarlık konularına daha çok önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir. Türkiye'de öğretmenlerin eğitim sendikalarından beklentileri konusunda yapılan bir araştırma (Erdem 1996) bulguları bu yorumu destekler niteliktedir. Özetle işgörenlerin örgütlenmelerini aidiyet ve birliktelik gibi psikolojik etmenlerin yanı sıra ekonomik yarar sağlama, daha iyi iş koşullarında çalışma gibi özdeksel etmenler daha çok etkilemektedir.

İşsizlik, sendikal örgütlenme yoğunluğunu olumsuz etkileyen bir başka değişkendir. Parça-bütün sistem yaklaşımına göre, örgütü çevresinden soyutlamak olanaksızdır. Bu açıdan 1970'li yılların son yarısıyla birlikte süreklilik kazanan işsizlik, sendikal örgütlenme yoğunluğunu olumsuz etkilediği görülmektedir. İşsizlikle birlikte hem toplu iş sözleşmelerinin içeriği, kapsamı, süreci hem de örgütlenme istekliliğinin emeğin aleyhine değişim gösterdiği görülmektedir (Beardwell ve Holden 1994:482). Ekonomik açıdan örgütlenme nedenlerini inceleyen (Guest ve Dewe 1988:178), işsizlik oranının yükselmesinin sendikal örgütlenme düzeyini düşürerek olumsuz etkilediğini vurgulamaktadırlar.

Sendikaların iş güvenliğini sağlama uğraşları, işgörenlerin kendi iş ve kadroları dışında çalıştırılmama koşulunun konulması, sendika temsilcilerinin izinli sayılma zorunluluğu gibi uygulamalar işletme maliyetlerini ve verimliliği olumsuz etkilemektedir (Miner ve Crane 1995:544). Bu ekonomik zorluklar yönetimlerin, sendikalara karşı tutumlarını olumsuz etkileyerek sendikal örgütlenme yoğunluğunu düşürmektedir ya da işverene yakın işletme sendikacılığı türünün gelişmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda sendikalar, birer "işletme" gibi çalışan kar-zarar hesabı yapan "ekonomik" birimlere dönüşmekte; işveren yanlısı 'sarı' sendikacılık anlayışları gelişmektedir (Taylor 1995:407).

Eşitlik, sendikal örgütlenmeyi etkileyen bir başka değişken olarak ele alınabilir. Sendikalar, ücret, verimlilik, kar, istihdam koşulları yanında adalet gibi konularla da ilgilenirler. İşyerinde eşit işe eşit ücretin uygulanması, sendikal örgütlülükle olanaklı görülür; İngiliz endüstriyel yaşamında sendikalar, eşit ve haktanır ödemeyi sağlama araçları olarak algılanırlar (Disney ve Diğerleri 1995:404). Amerika Birleşik Devletleri'nde sendikalar, işgörenlerin ücretlerini yükseltirken, çalışma biçimi, işin yoğunluğu,

akademik düzey gibi değişkenlere göre eşitlik sağladığı belirlenmiştir (Rees ve Diğerleri 1995:442).

Örgütlerin etkililik ve verimlilikleri ile sendikal örgütlenme istekliliği arasında bir ilişkiden söz edilebilir. Bu anlamda dış ekonomik etkiler ile sendikal örgütlenme yoğunluğu arasındaki ilişki söz konusudur. Üretim pazarındaki olumluluklar, doğal olarak işgücü pazarını olumlu etkiler. Ürünlere olan istemin düşmesi, işgücüne olan istemin düşmesine neden olur. İşgücü pazarının daralması, sendikal örgütlenme yoğunluğunu düşürür (Milkovich ve Boudreau 1988:630). Ekonomik durgunluk, belirsizlik, işletmenin satılma olasılığı ve özelleştirme gibi durumlar işgörenlerin sendikalaşma istekliliğini artırmaktadır (Hallaron 1986:305).

İşgörenlerin sendikalara üyelik nedenleri açıklayan bir başka model ise, ekonomik modeldir. Alanyazında sendikal örgütlenmenin ekonomik modeli adıyla anılır. Bu modele göre, sendikaya üye olmayı planlayan işgörenler, üyelikle kendisinin ekonomik olarak ne kazanacağını ne yitireceğini hesaplarlar. Üyelik maliyeti ile üyeliğin getirileri arasındaki fark işgören lehine büyüdükçe, örgütlenme istekliliği artış gösterir (Fisher ve Diğerleri 1996:683). Sendika hizmetlerinin fiyatı, giriş ücreti, aylık aidatlar ve bireyin sendikal etkinlikler için harcamayı planladığı zamanın değeri gibi unsurlardan oluşur. Diğer değişkenler sabit kalmak koşuluyla, sendika hizmetleri fiyatı yükseldikçe sendika üyesi olmak isteyen işgören miktarı azalır; tersine sendika hizmetlerinin fiyatı azaldıkça üye yoğunluğu artış gösterir (Biçerli 2000a:288; Fisher ve Diğerleri 1999:729).

1.5.2.3. Örgütsel Etmenler

Bu boyuttaki etmenler, oda, dernek, sendika gibi mesleki örgütlerin yöneticilerin tutum ve anlayışlarının sendikal örgütlenmeye etkilerini içermektedir. Bu gruptaki etmenler, işgörenlerin kurum içinde sendikalaşma

eğilimleri, sendika ve sendikacıların tutumları, sendikal örgütlenme yoğunluğunun örgütsel etkileri, sendikacıların yönetim anlayışı, örgütsel demokratik katılım geleneği gibi konularda odaklaşır. Bu bağlamda mesleki örgüt boyutlu değişkenler aşağıdaki paragraflarda tartışılmıştır.

Sendika temsilcilerinin bireysel çıkar ve amaçları sendika üyelerinin gereksinimleri arasında çatışma sendikal örgütlenme yoğunluğunu olumsuz etkileyebilir. İşgörenler genelde yüksek ücret, iyi çalışma koşulları, sürekli ve nitelikli sağlık-sosyal güvenlik isterken, sendika lider ve temsilcileri politik ve makro-ekonomik konularda istem geliştirirler (Bennet 1983:182). Bu durum, sendika yönetimi ile sendika üyeleri ve üye olmak isteyen işgörenler arasında olumsuz algılamalara neden olabilir. Bu durum, sendikal örgütlenme yoğunluğunu olumsuz etkileyebilir.

Sendikal örgütlenmenin, bağımsız-özerk örgütlenmesi ve çok sayıda üyeye sahip olması, önemli derecede mali güce sahip olması sonucunu doğurur. Bu durum, sendikal yöneticilerine yüksek mali kaynakları elinde tutmaları ve yönlendirmeleri olanaklarını sağlar. Ayrıca, sendika yöneticilerinin sendikada yönetsel erki ellerinde tutmaları nedeniyle daha iyi yaşam koşullarına sahiptirler. Sendikal yönetsel ve akçasal erkin elde tutulması ve yönetimin yitirilmemesi için bir tür işveren yönetimi ve sendikal yöneticiler arasında 'danışıklı dövüş'ün oluşturulmasına neden olabilir. Böylece, "işletmeci ya da iş sendikacılığı" işleyişi ya da "sendikal aristokrasi" yaratılır (Werther ve Davis 1993:562). Sendikal aristokrasinin oluşturulması ve "sarı" sendikacılık, işgörenlerin sendikal örgütlenmelerini olumsuz etkilemektedir. Gelişme sürecindeki ülkelerdeki siyasal ve yönetsel kültürde var olan kapalılık "üye-delege ağalığı", "kollamacılık" (klientelizm), sağlıklı ve etkin örgüt oluşturulmasını engellemektedir (Karakaş 2000: 14). Bu gelişme, sendika ve sendika yöneticisinin yıpranmasına ve örgütlenme yoğunluğunu düşmesine neden olmaktadır.

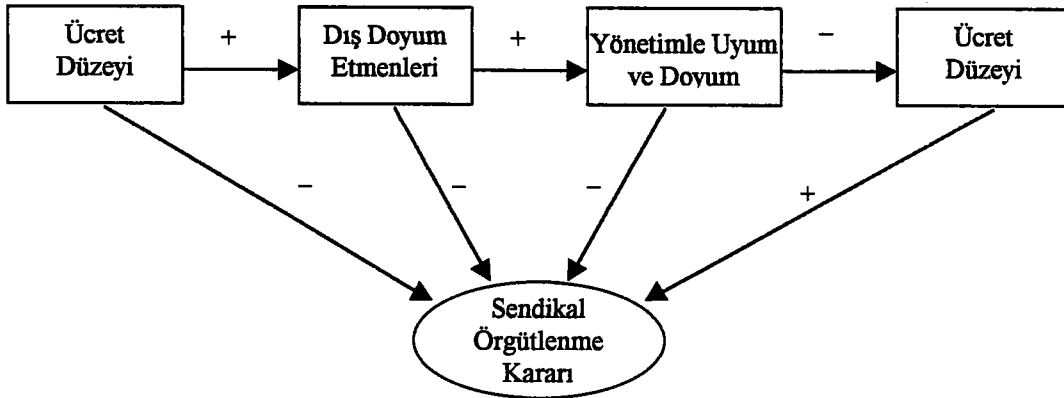
Sendikalarda genellikle “erkek” egemen yönetsel bir erkin sahipliğine tanık olunmaktadır. Bu durum, kadınların sendikal örgütlenme istekliliğini olumsuz etkilemektedir. Sendikaların cinsiyet ve ırk ayrımcılığı açısından olumsuz bir imaj çizmeleri sendikal örgütlenme yoğunluğu düşürmektedir (Bennet 1983:182).

Sendika liderlerinin kamuoyundaki imajı sendikal örgütlenme istekliliğini olumsuz etkilemektedir. Sendikal lider ve temsilcilerin tutum ve davranışlarının kişisel çıkarıcılığa dayandığı etik olmayan özellik gösterdiği yaygın görüştür. Bu durum, sendikal örgütlenme eğilimlerini ve sendikaların görünümünü olumsuz etkilediği yaygın bir savdır (Sherman ve Bohlander 1992:588).

İşletme yönetimleri, işgören ve işletme (kurum) arasında bağlılık ve dayanışma duygularını geliştirmeye ve işbirliği kültürü oluşturmaya çalışırlar. Buna karşılık, sendikal örgütlülüğün bulunduğu kurumlarda, ‘başarılı’ sendikaların işgörenleri, çalışılan kurum yönetiminden çok sendikalara bağlılık gösterdikleri görülmektedir. Liderlik açısından işgörenler, iş yöneticisi ve uzmanlarından çok sendika temsilcilerini örnek almaktadırlar (Miner ve Crane 1995:544). Sendikal örgütlenme modeli üzerine bir çalışma yapan Premack ve Hunter (1988:232) sendikal örgütlenmeyi etkileyen etmenleri ücret, iş doyumu ve yönetimin doyum sağlaması şeklinde üç grupta toplamaktadır. İşgörenin doyumsuzluğu durumunda sendikanın ücret, birliktelik gibi araçları devreye girerek sendikal örgütlenme istemini yaratmaktadır. Premarck ve Hunter Modeli Şekil 11’de gösterilmiştir.

Sendikal örgütlenme istekliliğini etkileyen bir diğer etmen, sendikaların gelişmeye ilişkin tutumlarıdır. Bazı yenilikçi çalışmalara karşın 1980’li ve 1990’lı yıllar genelde sendikalar için yapı, işleyiş, politika, oluşturma bakımından sorunlu bir dönemdir. Değişim ve yenileşmeye direnme, toplumsal uyum sorunu doğurmaktadır. Değişimden daha çok

işverenin yararlanacağı düşüncesi, sendikaların toplumdaki soyutlanmalarına neden olmaktadır (Delaney ve Diğerleri 1996: 597-598). Toplumsal soyutlanma sendikalara olan ilgiyi azaltarak, örgütlenme yoğunluğunu düşürmektedir.



Şekil 11: Premarck ve Hunter Sendikal Örgütlenme İsteklilik Modeli

Steven L. Premarck ve John E. Hunter, "Individual Unionization Decisions" (*Psychological Bulletin* 103, 1988) s. 232'den uyarlandı.

Örgütsel katılımın düşük olması, şikayetlerin iletilmemesi, iletişimin sağlanamaması sendikal örgütlenme eğilimini güçlendirebilir (Hallaron 1986: 305). İşyerlerinde ısınma, aydınlatma, çevre temizliği, koruyucu sağlık gibi olanaklar sunulurken bu olanaklardan kimin yararlandığı belirlenemez. Bu örnekteki gibi kimi mallar, ortak kullanıma zorunluğu ve sosyal yarar özelliklerinden ötürü 'kamusal mal' olarak anılır (Özgü 1991: 45). İşyerlerinde ısınma, aydınlatma gibi gereksinimlerin herkes tarafından istenilmesine karşılık, bu konuda girişimden kaçınıldığı görülür. Çünkü bu gereksinimler, üretim açısından elzem görülmeyebilir; üstelik işletmeye bir maliyet getirir. Bu bağlamda, sendikalar ve diğer mesleki örgütlenmeler işgörenlerin bireysel olarak sağlayamayacağı bu tür hizmetleri sağlayarak işgörenlerin yararlarını (verimlilik-üretkenlik) artırır (Biçerli 2000a: 291). Örgüt ortamında fiziksel çevrenin düzenlenmesi, güvenli çalışma ortamının oluşturulması (Schuler 1983: 555) ve bu konularla ilgili şikayet ve çözüm

sürecinin işlemesi için sendikal örgütlenme tercihleri bulunmaktadır (Hallaron 1986: 312-313).

Yerleşim merkezinin kültürel ve siyasal dokusu genelde mesleki örgütlenmeyi özelde sendikalaşma eğilimlerini nasıl etkilediği bir başka tartışma alanıdır. Örgüt olgusunu bir organizma ya da makina olarak gören yaklaşımlardan farklı olarak, günümüzde kültür kavramı adeta örgüt kavramıyla özdeşleştirilmekte, örgütün sahip olduğu her şey kültür olarak nitelendirilmekte; "örgüt = kültür" tezi savunulmaktadır (Şişman 1994:109). Bu açıdan, mesleki örgütlenmeyi sadece büyüme, gelişme anlamındaki "sanayileşme"nin etkilediğini varsaymak eksik bir belirlemedir. Çalışılan örgütün iç ve dış çevresinin mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumu, çalışılan yerleşim merkezinin demografik özellikleri mesleki örgütlenmeyi etkileyen etmenler olarak belirlenebilir. Nitekim, ABD'de yapılan bir araştırma (Brown 1994)'da toplu sözleşme görüşmelerinde işgören ve işveren sendika temsilcilerinin örgütsel havadan, ülkenin genel politik olaylarından ve farklı toplumsal kesitlerin ilişkilerinden etkilendikleri belirlenmiştir.

1.5.2.4. Bireysel Etmenler

Bu boyuttaki etmenler, işgörenlerin psiko-sosyal odaklı bireysel beklentilerini içermektedir. Örgütlenme gereksinimlerinden biri, kimlik bulma ve ait olmaya ilişkindir. İşletmenin formal oluşu bireysel gereksinimleri karşılanmasını olanaksızlaştırmaktadır (Tok 1996:16). İşgörenler, bir örgüte veya gruba üye olarak prestij ve statü sağlayabilirler ve tanınma olanakları gibi sosyal değerler kazanabilirler (Eren 1989:84). Bu konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırmada; öğretmen ve okul yöneticilerinin örgütlenme gerekçelerinin başında özdeksel gereksinimlerin değil, sosyal gereksinimlerin karşılanması için mesleki örgütlenme gereksinimi duyulduğu ortaya konulmuştur (Acuner 1994:383). İşgörenlerin sendikalara katılma nedenlerini inceleyen Can, Akgün ve Kavuncubaşı (1995:367)'na göre

aidiyet ve kimlik gereksinimlerinin doyumu sendikalara katılmayı etkileyen bir etmen olarak belirlenmektedir.

Sendika temsilcilerinin, sendika üyelerinin bireysel sorunlarının çözülmesine yardımcı olmaları, sendikal örgütlenme istekliliği olumlu etkilemektedir (Colins 1993:97). İşgörenlerin sendikal örgütlenmeye katılmalarını güdüleyen etmenleri inceleyen Dale (1980: 69), iş ve akran gruplarının etkisi, grup tarafından kabul edilme ve kendini açıklama gereksiniminin doyurulması biçiminde özetlenmektedir. Buna karşılık işgörenin birey olarak işveren tarafından tanınması, değer verilmesi yeterli sosyal güvenlik sağlanması sendikal örgütlenmeyi sınırlamaktadır (Boissoneuau ve Belton 1991: 518). Bu bağlamda insan kaynakları yönetim uzmanları sendikaların 'zayıf yönetim' anlayışının bir yanlışı olduğunu belirtirler. İşgörenlerin gereksinimlerine ve duygularına karşı gösterilmeyen ilgi işgörenleri sendikalara doğru itebilmektedir (Miner ve Crane 1995: 544).

Sendikalar, örgütlerde adaletin sağlanmasının araçları olarak görülürler. Eşit işe eşit ücretin ödenmesi, haksızlık durumunda şikayetlerin bildirilmesi ve hakların aranması için toplumsal olarak önemli araçlardır (Organ ve Hammer 1982: 303). Buna bağlı olarak işgörenler örgüte verdikleri katkı ve örgütten aldıklarının bir muhasebesini yaparak kendilerini başkalarıyla karşılaştırırlar (Northcraft ve Neale 1990:166; Hellriegel ve Diğerleri 1995:193). Diğer yandan, işgörenlerin her tür mesleki örgütlenmeye katılım ve güdülenmesi, çalışılan kurumdaki uygulamaların haktanır olup olmamasına bağımlılık gösterebilir (Luthans 1992:167).

Örgütlenme nedenlerini yapısal, iş doyumu-hayal kırıklığı beklenti ve toplumsal dayanışma boyutları açısından inceleyen Guest ve Dewe (1988: 189-190), şu sonuçlara varmışlardır: Örgütlenme yoğunluğunu tek başına açıklayan bir kuram bulunmamaktadır. Bununla birlikte çalışma ortamındaki doyumsuzluk sendikal örgütlenmeyi belirleyen birincil etmen olarak

belirlenmektedir. Yönetim ve deneticiler, teknik ve kişilik özellikleri nedeniyle, işgörenlerde oluşan doyumsuzluk nedeniyle sendikal örgütlenmeyi tercih ettiklerini belirtmektedirler. Böylece işgörenler savunma mekanizmaları ve bireysel doyum alanları yaratmaktadırlar. Sendikal örgütlenmeyi düşük ücretten daha çok düşük moral etkilemektedir (Hallaron 1986: 304). Bireysel doyum yaratan konulara ilişkin tutumlar sendikal örgütlenmeyi etkilemektedir. İyi iş yapıldığında teşekkür edilmesi, kariyer yapılmasına olanak tanınması, kusurların azarlanmadan belirtilmesi, astlara değer verilmesi, iş tanımlarının yapılması ve çalışma konularında bilgilendirme gibi tutum ve uygulamalar işgörenleri yönetime yaklaştırmakta ve sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkileyebilmektedir. (Scarpella ve Ledvinda 1988: 592).

Kültürlerarası etkileşimle bireyciliğin toplumculuktan daha çok gelişme eğilimi gösterdiği belirginleşmektedir (Schermerhorn ve Diğerleri 1997: 30). Buna karşılık tüm sendikal yaklaşımlar (radikal, üniter, çoğulcu) özünde birlik ve dayanışma anlayışı üstüne oturtulmuştur (Fisher ve Diğerleri 1999: 728). Bu açıdan bakıldığında bireyselciliğin sendikal örgütlenme yoğunluğunu olumsuz etkilediği söylenebilir.

Bireyin örgütlenme nedenleri ile güdülerinin doyurulması arasında ilişki kurulmaktadır. Aldefer'in Gereksinimler Yaklaşımına göre bireyin gereksinimleri üç grupta toplanır. Bunlar varlık, ilişki ve büyüme gereksinimleri olarak belirlenir (Yüksel 1998:127). İşgörenler varlıklarını sürdürmek, başkalarıyla ilişki geliştirmek ya da yaratıcılık, üretkenlik, kendini gösterme gibi amaçlarla sendikal örgütlenmelere katılabilirler (Allen ve Keaveny 1988:173-174).

Bireylerin örgütlenmesini açıklamaya çalışan bir başka yaklaşım ise Vroom'un beklenti kuramıdır. Bu yaklaşıma göre işgörenin sendikal örgütlülük için yer alması, sendikal örgütlerin beklentileri ile sendikaların

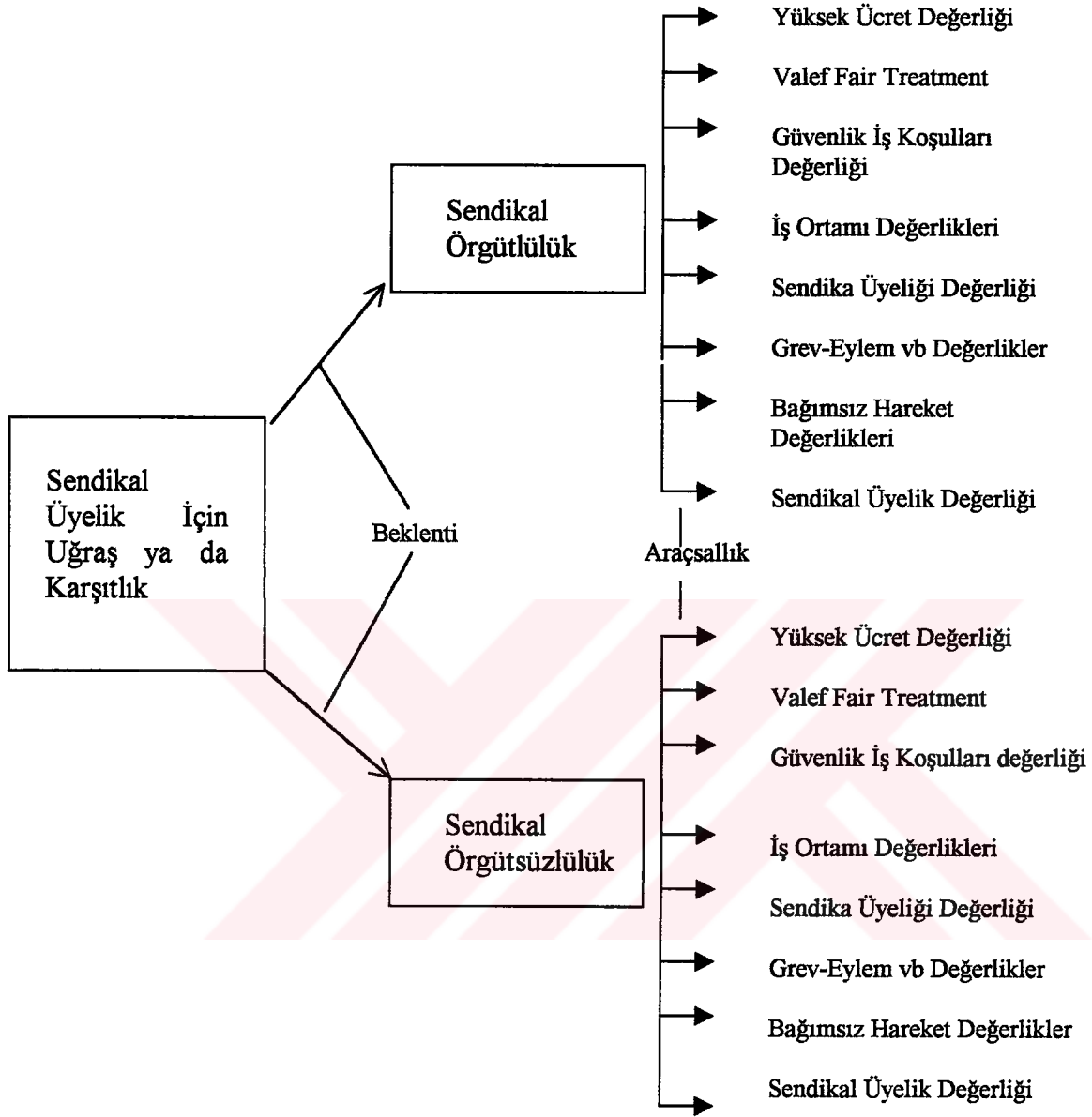
çekiciliklerinin (değerlik-valance) etkileşiminin ürünüdür (Fisher ve Diğerleri 1996: 684). Bireyler örgüt ortamında eylemde bulunurken beklentilerinin karşılanması için hangi araçların ya da çekiciliklerin (değerlik) konulduğunun hesabını yaparlar (Robbins 1996: 230-231). Bu yaklaşım davranımların beklenti, araçsallık ve değerlik üçlüsüne bağımlılık gösterdiğini belirtir. Değerlikler, davranım sonucu elde edilecek çıktılardır. Beklenti, belirli bir davranım sonucu belirli bir çıktıya ulaşma olasılığıdır. Araçsallık ise, edinimin ya da eylemin ödül bağıdır (Yüksel 1998: 129). Görevde yükselme beklenti, yeni göreve atanma değerlik, bu amaçla işi (görevi) ölçülere uygun yapmak ya da çok çalışmak araçtır. Yüksek ücret, uygun çalışma koşulları, üyelik ödentileri değerliklere örnektir. Sendikaya üyelik araçsallık, daha iyi yaşam, güvenlik vb. istemler ise beklenti örneklerini oluştururlar. Araçların beklentileri karşılaması oranında sendikal üye olma güdüsü yükselme gösterecektir (Allen ve Keaveny 1988:177). Beklenti kuramı açısından sendikal üyelik Şekil 12’de verilmiştir.

Güdülenme ve sendikal örgütlenme ile ilgili bir başka yaklaşım ise, Maslow’un gereksimler sınıflamasıyla ilgilidir. Özgün olarak kuram, bireyin fizyolojik, güvenlik, ait olma değer ve prestij, kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin temel ve tamamlayıcı olarak önem sırasına göre doyurulmasının gerektiğini savunur (Eren 1993: 359). Sendikal örgütlenme açısından bu kuramın temel belirleyiciliği yoktur. Araştırmalar, işgörenlerin bu gereksinimleri tek başlarına karşılayamadıklarında örgütlenmeye gereksinim duyduklarını belirlemektedir (Sloane ve Witney 1991: 17). Bireysel olarak iş güvenliği, adaletsizlik, kendini gerçekleştirme ve benzeri bireysel ya da örgütsel sorunların çözülmesi ya zordur ya da olanaksızdır. Sendikal örgütlülükle oluşturulan “tek ses” ve “güç”, işgörenlerin birincil ve ikincil gereksinimlerini karşılanmasını sağlar (Fossum 1992: 4-5). İşyerinde bireyler, işten elde ettiklerini öncelikle olumlu ve olumsuz (negatif ve pozitif) olarak sınıflarlar. İşten elde edilenlerden olumlu olanların ağır basması bireyde doyum sağlar. Olumsuzların ağır basması durumunda öncelikle

yakından uzağa doğru yönetim bireysel olarak uyarılır sorgulanır (Allen ve Keaveny 1988: 173). Bireysel olarak çözülmeyen sorunların çoğalması sendikal örgütlenme neden olmaktadır (Schuler 1983: 554).

İşgörenlerin cinsiyetleri ile sendikalaşma eğilimleri arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı diğer bir sorun alanı olarak belirlenebilir. Boyacı (1994) ve Kurt (1994)'un yaptıkları araştırmalarda erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre örgütlenmeye daha fazla eğilimli oldukları belirlenmiştir. Japonya'da yapılan bir araştırma ise elektrik işkolundaki bir sendikanın üyelerinin beşte birinin bayan olmasına karşılık ancak onaltıda birinin sendikada yöneticilik görevi aldığını ve aynı iş kolunda çalışan bayan işgören oranına göre; sendikalı bayan oranının düşük olduğu görülmüştür (Schuler 1983).

Kıdem ve branş değişkenlerinin sendikalaşma eğilimlerini etkileyip etkilemediği bir başka sorun alanı olarak ele alınabilir. Kurt (1994)'un yaptığı araştırmada "deneyimi yüksek olan öğretmenler" in örgütlenme eğilimleri daha yüksek bulunmuştur. Görev değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentileri konusunda araştırma yapan Erdem (1996)'in araştırma bulguları şöyle özetlenebilir: Öğretmen ve yöneticilerin eğitim sendikalarından özlüksel, toplumsal, mesleki, sendikal boyutlardaki beklentileri birbirlerinden çoğunlukla farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte, bayan işgörenlerin haklarının korunması ve geliştirilmesi, üniversitelerin demokratik yapıya kavuşturulması, üyelerin geliştirilmesi, sendikalara üyelik koşullarına ilişkin öğretmen ve yönetici beklentileri farklı bulunmuştur. Öğretmenlerin sendikalaşma eğilimleri öğretmenlerin branşlarına göre farklılık göstermektedir. Boyacı (1994)'nın yaptığı araştırmada, Sosyal Bilgiler ve Türkçe öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre mesleki örgütlenme eğilimleri daha fazla olduğu görülmüştür.



Şekil 12: Sendikaya Üyelik İçin Bir Model

Robert E. Allen ve Timothy J. Keaveny, *Contemporary Labor Relations* (New York: Addison-Wesley Publishing Company 1988), s.176'dan uyarlandı.

1.6. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN İŞLEVLERİ VE OKULUN EĞİTİM PROGRAMININ YÖNETİMİ BOYUTUNUN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE ETKİLERİ

Tarihsel gelişim sürecinde örgüt ve yönetim anlayışları, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işgörenin örgüt dışında da dikkate alınması ve insanın örgütte özeğe alınması biçiminde gelişmektedir (French 1994: 36). Yönetim yaklaşımlarının temel belirleyicilerinden biri, insana nasıl baktıkları ya da insanı nasıl etkiledikleridir (Erdoğan 2001: 3). Örgütlerin insan kaynağı, madde ve finansal kaynaklarla karşılaştırıldığında, psiko-sosyal, üretken ve baskın olması nedeniyle örgütün başat ögesi olarak tanımlanır (Milkovich ve Boudreau 1991: 2). Buna karşılık performansın artırılması, üretimin nicelik ve nitelik olarak artırılması, yönetimin akılcılaştırılması yönetimlerin temel sorunlarından biridir (Torrington ve Hall 1988: 6). Örgüt içinde ve dışında bireyin gereksinimlerinin karşılanma beklentisi ile örgütün etkililik ve verimliliğin sağlanması gereksinimi yeni arayışlar doğurmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi de bu arayışların ürünüdür denilebilir. İşgörenlerin gereksinimlerin farklılaşması, değerlerin değişmesi, teknolojik değişim, üretim-kârlılık-verimlilik ilişkileri insan kaynaklarını önemsetmiştir (Scarpello ve Ledvinda 1988: 10).

İnsan kaynakları yönetimi; salt işgören hizmetlerinin yönetimi biçiminde algılanmamalıdır. İnsan kaynakları yönetimi, örgütün fiziksel, finansal ve insan kaynaklarını, insan kaynakları merkezli stratejik amaçlı eşgüdümleme uğraşısıdır (Cascio 1995: 42-43). Bu açıdan bakıldığında, insan kaynakları yönetimi yaklaşımının temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

İnsan kaynakları yönetimi, taktiksel değil, stratejiktir. Bu nedenle kısa dönem için amaç yönelimli değil; uzak amaç yönelimlidir. Örgüt içinde tüm kaynaklara parça-bütün ve örgütsel birliktelik anlayışıyla bakılmasını amaçlar (Foot ve Hook 1996: 12-13). İnsan kaynakları yönetimi, işgören,

örgüt ve çevre ilişkilerinin açık sistem yaklaşımı anlayışına göre kavranıp, bütüncül yaklaşılmasını savunur (Megginson 1981: 29). İnsan kaynakları yönetimi, önceden belirlenmiş kurallara uyumdan çok, yönetimi ve kuralları gereksinime göre etkilemeyi ve işgören katılımını amaçlar (Legge 1999: 23).

İnsan kaynakları yönetimi, iş analizi, planlama, seçme, örgüte alıştırma, eğitim geliştirme, performans değerlendirme, ücret ödeme, iş ilişkileri, disiplin, sağlık, sosyal güvenlik, koruma ve ayırma gibi görevleri bütünsel değerlendirmeyi amaçlar (Leap ve Crino 1989: 11; French 1994: 6). İnsan kaynakları yönetimleri görevlerini yerine getirirken en çok tartışılan konulardan biri, işgören-işveren ilişkileridir. İnsan kaynakları yönetimi ile sendikal örgütlenme, biri işveren diğeri işgören tarafı olmak üzere, aynı konular üzerinde çalışmaktadırlar. Çalışma konularının aynı olması ortak çalışmayı ve işbirliğini; farklı tarafların temsilcileri olmaları mücadeleyi gerektirir (Guest 1999:43-44) .

Uygulamada insan kaynakları yönetimi ile sendikal örgütlülük arasındaki ilişkilere ilişkin görüşler, şu şekilde oluşmaktadır. Neo-liberal uygulamalarla birlikte, devlet korumacılığında sendikacılık ve iş ilişkileri anlayışı terkedilmektedir (Ergül 1996. 3). İnsan kaynakları yönetiminin yaygınlaşması ise bu dönemde başlamıştır. Bir bakıma insan kaynakları yönetimi, toplu pazarlık yerine bireysel pazarlığı benimser tutum içindedir (Foot ve Hook 1996:11-12). İnsan kaynakları yönetimi, işgörenin yönetime yardımcı olarak işin bir parçası, örgütte olumlu değişimin ana ögesi olarak görmektedir (Fitz-enz 1995: 26). Sendikalar ise; sürekli üyelik ve işgörenlerin kazanımlarının artırılmasını amaçlamaktadır. Bu boyutta oluşan çıkar çatışması, insan kaynakları yönetimi ile sendikal örgütlülük arasındaki mücadele toplu pazarlığın temel gerekçesidir. Bu açıdan insan kaynakları yönetimi temel çalışma alanı işgören işveren ilişkilerini içerir. Sendikalar, insan kaynakları yönetimi uygulamalarını sendikaların varlığına yönelik bir

tehdit olarak gördüklerinden, insan kaynakları yönetimi etkinliklerine karşı direnme eğilimi gösterirler (Kağnıcıoğlu 2001: 27-28).

İnsan kaynakları yönetiminin temel işlevleri ile işgörenlerin bu boyutlara ilişkin sendikal örgütlenme isteklilikleri aşağıdaki paragraflarda incelenmiştir.

1.6.1. İnsan Kaynaklarının Planlanması, İşe Alma ve Sendikal Örgütlenme

Bu boyut planlama ve işe alma biçiminde iki grupta ele alınır. Örgütlerin istemde bulundukları insan kaynaklarının öngörülenmesi, programlanması, değerlendirilmesi ve kontrolü insan kaynakları planlama çalışmasının aşamalarını oluşturur (Kaynak 2001:61-62; Aldemir ve Diğerleri 1993: 42). Örgütün kısa ve uzun vadede gereksinim duyduğu insan kaynağı istem ve sunu dengesinin kurulması, gelişen koşullara göre aday niteliklerinin belirlenmesi bu aşamada yapılan çalışmalardır (Aykaç 1999: 63-65). Bu boyutta, işin analizi, tasarımı ve işgören planlaması, işgörenlerin sağlanması, seçilmesi ve hareketlerinin izlenmesi görevleri yerine getirilir (Can ve Diğerleri 1998: 5-7 ; De Cenzo ve Robbins 1999: 128-129).

İnsan kaynaklarının planlanması ve işe alma boyutu, sendikaların insan kaynakları işlevleri içinde en az ilgilendikleri boyutlardan biridir (Sloane ve Witney 1991: 16). Sendikalar, kimlerin işe alınacağından çok, işgörenlerin sendikalı olup olmayacaklarıyla ilgilenirler. Sendikalar insan kaynaklarının işe alınmasında nitelik ve niceliğe ilişkin asıl belirleyiciliği makro ekonomik, sosyo-politik uygulamalara bırakır. Sendikalar bu açıdan, emek arzını (sunu) kısar ve tekeldi bir güç oluşturur (Fossum 1992: 3). “Kapalı sistem” yaklaşımını benimseyen ülkelerde sadece sendika üyelerinin işe alınması, sendikaların emek arzının kısılmasını sağlar (French 1994:30; Dessler 1981: 444). Sıkı para ve serbest piyasa uygulamalarıyla bu kapalı

sistem uygulamalarına son verilmiştir. Böylece sendikaların planlama ve işe alma boyutundaki etkileri alabildiğince azaltılmıştır. Tüm yetersizliklere karşın mesleki örgütlenmelerin planlama ve işe alma ile ilgili konulara özellikle eğitim alanında yoğunlaştığı gözlenmektedir. Yer değiştirme ve atamaya ilişkin nesnel ölçütlerin konulması istemi, norm kadro uygulamalarına ilişkin öneri ve karşıtlıklar, sendikaların sık sık dile getirdiği sorunlardır (Altunya 2000b:138-139).

İnsan kaynaklarının planlanması ve işe alma boyutunda, işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklerine ilişkin konular şu şekilde özetlenebilir. Sendikalar, açık, yansız, eşitlikçi uygulamaların yer verilmesini sağlayabilirler. Açık yönetim, eşitlik ve örgütte esnek işgören hareketliliği istemi sendikal örgütlenme isteğini etkiler (Schuler 1995: 604). Sendikal örgütlülük nedeniyle oluşan açık çalışma ve boş kadroların örgütün kendi içinden doldurulması sağlanır (Halloran 1986: 307). Kadro edinme, uygun iş bulma gibi nedenler sendikal örgütlenme istekliliğine neden olabilir. İş kurallarının düzenlenmesi, kadroların belirli ilkelere göre konulmasının belirlenmesi, atama ve yer değiştirme gibi çalışmalarda nesnel ölçütlerin oluşturulmasını sağlar. Haktanır olmayan uygulamalara karşı işgörenin korunması gibi kazanımlar işgörenlerin sendikal örgütlenmelerini etkiler (Salamon 1998: 103)

1.6.2. Eğitim, Geliştirme ve Sendikal Örgütlülük

Yönetim, örgütlerin her düzeyinde işbirliğini gerektiren ussal bir grup etkinliği sürecidir. Bu açıdan insan kaynakları yönetiminin bir görevi, örgütsel toplumsallaştırma (sosyalizasyon), gereksinimlere göre işe uygun bilgi beceri ve tutumların kazandırılması, kariyer geliştirilmesini sağlama, işgörenlerin işe güdülenmelerini karşılamaktır (Dubrin 1981:151; Ivancevich ve Glueck 1989:708). Bu bakımdan eğitim ve geliştirme işlevi, işe alıştırma ve örgütsel toplumsallaştırma, hizmet içi eğitim, sosyo-psikolojik sorunların

çözümü, iş doyumu ve güdüleme biçiminde çok boyutluluk gösterir (Milkovich ve Boudrea 1991: 363-364).

Eğitim ve geliştirme boyutu, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğinin düşük olduğu alanlardan biri olarak görülür. Sendikal örgütlenmeler daha çok iş ilişkilerinin düzenlenmesini çalışma konusu edinirler. Eğitim ve geliştirme toplu iş görüşmelerinde ekonomik olmayan konular bölümünde yer alır (Fisher ve Diğerleri 1996: 627). Bu açıdan ücret ve sosyal güvenlik konularıyla kıyaslandığında, eğitim ve geliştirmeye ilişkin etmenlerin sendikal istekliliği etkileme düzeyi düşüktür (Schuler 1983: 554-555). Buna karşılık, güdülenme ve psikolojik gereksinimlerin doyurulması odaklı, katılma eğilimi baskındır (Sloane ve Witney 1991:17).

Eğitim ve geliştirme boyutunda, işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri şu şekilde sıralanabilir. Sendikalar aracılığıyla açık ve işlevsel iletişim kurma olanağı bulunabilir (Byars ve Rue 1997: 442). Sendikal örgütsüzlük ilişkilerin bireysel kurulmasına neden olur. Bireysel iletişim, iletişimi zayıflatır ve nesnel davranılmasını engeller. Etkili iletişim sendikal örgütlenme isteğini artırır (Dessler 1997: 545). İşgörenlerin sendikal anlayış, mücadele amaçları, ekonomik, siyasal, toplumsal konularla ilgili bilgi gereksinimlerini karşılanması isteği, sendikal örgütlülüğü etkileyebilir. (Toksöz ve Sayılan 1998:302-303).

İşgörenlerin eğitilmeleri örgütsel verimlilik ve etkililiği artıracağından, hizmet içi eğitime toplu iş sözleşmelerinde yer verilir. Bununla birlikte toplu görüşmelerin ana teması ekonomik analiz ve verilerle ilgili konulardır (Dessler 1981: 460-461).

Eğitim yoluyla bireysel ve örgütsel sorumluluğu yüksek bilinçli işgörenlerin yaratılması amaçlanır. Ortak örgütsel kültür değerlerinin savunulması, paylaşılması sağlanmaya çalışılır. Bu bakımdan, sendikal

örgütlenme ve eğitim yoluyla ait olma birliktelik gereksinimi doyurulur (Carrel ve Diğerleri 1989: 519 ; Cherrington 1995:536 ; Can ve Diğerleri 1998:341).

1.6.3. İş İlişkileri ve Sendikal Örgütlenme

Genelde endüstri ilişkileri kavramıyla anılan iş ilişkileri işgören, yönetici ile devlet organlarının çalışma kono ve koşulları ile işçi-işveren ilişkilerine ilişkin hukuksal, ekonomik ve toplumsal düzenlemeleri içerir (Ekin 1999:36-37). İş ilişkilerinin işveren açısından amacı, işgörenlerin örgüt politikalarına uyumunu sağlayarak işgören katılımının engellerin kaldırarak örgütsel etkililiği artırmaktır (Milkovich ve Boudrea 1991: 568). Bu amaç gerçekleşirken işveren, işgören ve devletten bağımsız değildir. Bu bakımdan çağdaş iş ilişkileri işgören-işveren ilişkilerinin hukuksal ve sosyo-ekonomik değişkenlere göre yürütülmesini amaçlar (Dubrin 1981: 377-378).

Çağdaş insan kaynakları yönetiminin iş ilişkileri şu çalışma konularını içerir. Temel amacı çalışma hukukuna ilişkin yaptırımların örgüt kültürüne uyarlanarak uygulanması ve sendikal çalışmaların işleyişinin sağlanmasıdır (De Cenzo ve Robbins 1999: 481-482). İşgören tarafının istemlerinin belirlenmesi toplu görüşme ve sözleşme sürecinin işletilmesi diğer bir çalışma konusudur (French 1994: 460). İş ilişkileri boyutunda sendikal örgütlenmeyi etkileyen etmenler aşağıdaki paragraflarda tartışılmıştır:

Sendikal örgütlenme istekliliğini diğer bağımlı çalışanların sendikal örgütlenme düzey ve eğilimleri etkilemektedir (Haberfeld 1995:657). Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi hem Türkiye’deki işçilere hem de Batı Avrupa’daki kamu görevlilerine göre oldukça geçikmiştir. Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesinin gecikmesinin ve sendikal örgütlenme yoğunluğunun düşüklüğü, şu şekilde özetlenebilir: (1) Kamu çalışanlarının geçmişteki ayrıcalıkları: eskiden yüksek maaş almaları,

devlet katında saygınlıklarının bulunması, özerklik ve dokunulmazlık, iş güvencesi, güçlü sosyal güvenliğin bulunması, lojman tahsisi gibi olanaklar kamu görevlilerini sendikal örgütlenmeden alıkoymuştur denilebilir (Özerkmen 1998:428). (2) İş yasalarındaki yetersizlik ve uluslararası sözleşmelerin uygulanmasının gecikmesi, sendikal örgütlenmeyi oldukça sınırlamıştır (Yelço 1998:29). (3) Dernek biçimindeki örgütlenmelerin siyasal ve toplumsal odaklı mücadele biçiminde sürdürülmüş olması, kitlelerin örgütlenmeyle ilişkili tutumlarını olumsuz etkilemiştir (Coşkun 1999:155) Kamu görevlilerinin zamanla ücret ve çalışma koşullarının kötüleşmesi, işçilere tanınan toplumsal haklardan yararlanılması görüşünün gelişmesine neden olmuştur. Bu gelişme, kamu görevlilerinin çalışma koşullarının tek taraflı karar egemenliğinden geriye çekilerek çift taraflı toplu görüşme hakkının verilmesi olarak yorumlanabilir (Martin 1992:15)

Örgütteki iletişim tür ve olanakları sendikal örgütlenme eğilimlerini etkilemektedir. İşgörenler, şikayet ve isteklerin iletilmesi için iletişim kanallarının açık tutulmasını sağlamak amacıyla sendikalaşma eğilimi gösterebilirler (Hallaron 1986: 305). Daha iyi istihdam koşullarının oluşturulması amacıyla yönetime karşı "tek" ses oluşturmak sendikalara üye olmada önemli bir etmen olarak varsayılabilir (Fisher ve Diğerleri 1996: 605; Habermeld 1995: 657).

Sendikal örgütlenme istekliliğini en çok etkileyen değişkenlerden biri, sendikal haklar elde etme isteğidir. Sendikal haklar deyimi, bir üçlünün bütünü olarak tanımlanır. Bu bağlamda haklar, (1) sendika kurma, (2) toplu pazarlık, (3) grev haklarını içermektedir. Bu haklardan sendika kurma hakkı, diğer iki hakkın gerçekleşmesi için ön şarttır (Öcal 1998:8) . Bununla birlikte sendikayı dernek veya sıradan bir mesleki örgütten ayıran temel fark, toplu pazarlık ve grev hakkının olmasıdır. Bu iki istem, sendikal örgütlenme istemini genellikle yükselten ve birincil öncelikli bir etmendir denilebilir (Koray ve Topçuoğlu 1995:45).

İş ilişkileri boyutunda sendikal örgütlenme istekliliği, bir boyutuyla toplumsal, siyasal örgütsel demokrasi odaklıdır. Bir bakıma endüstriyel demokrasi ve çalışma yaşamının demokratikleşmesi çalışmaları, sendikal örgütlenme istekliliğini etkilemektedir. Baskı grupları oluşturarak siyasal katılım yoluyla çalışma ilişkileri düzenleme iş içinde ve dışında demokratikleşmeyi sağlamak, yönetime ve kararlara katılma istemleri sendikal örgütlenmeyi etkilemektedir (Fisher ve Diğerleri 1996: 682; Cherrington 1995: 53; Byars ve Rue 1997: 442).

İşgören-işveren ilişkilerinde nesnelliği sağlamak ve çalışma koşullarını düzeltmek (Carrell ve Diğerleri 1989: 519). İş ortamında işbirliğini geliştirerek, çatışmayı önleme, disiplin sorunlarını ortak çözme, kurumun stratejik kararlarına katılma sendikal örgütlenme isteklilik nedenleridir (Milkovich ve Bouderea 1991: 591 ve 641).

1.6.4. Değerleme – Ödeme ve Sendikal Örgütlenme

Değerleme ve ödeme çalışmaları, insan kaynakları yönetiminin en “kritik” ve en önemli işlevlerinden birisidir. Bunun temel gerekçesi, ücretin ekonomik ve sosyal yaşamda çok yönlü etkisinin olmasıdır (Bingöl 1996: 335). Bu özellik sendikal örgütlenme konusunda da kendini göstermektedir. İş ilişkilerinin en sorunlu ve kapsamlı konusu ücret ve ödeme konusudur (De Cenzo ve Robbins 1999: 481-483). Değerleme ve ödeme çalışmalarının temel amacı, beceri, sorumluluk çaba ve çalışma koşulları göre işgörenlere akçasal ve sosyal ödemenin yapılmasıdır (Can ve Diğerleri 1998: 215). Ücret, işveren açısından işgörenin belirli bir döneme ilişkin performansına karşılık oluşturduğu maliyettir (Carrell ve Diğerleri 1989:373). Bu bağlamda, işgörenin günlük yevmiyesi dışında, sağlık ve sosyal güvenlik giderleri, ikramiye ile ücretli izin vb. harcamalar ücret maliyetleri içindedir (Cascio 1995: 350).

Küreselleşmeyle birlikte ekonomik gelişme eğilimi, rekabet, kalite, verimlilik, ürün çeşitliliği ve maliyet konularını ön plana çıkarmıştır (Selamoğlu 1994:173). Bu gelişme, sendikacılık hareketini özellikle ücretlilerin korunması ve geliştirilmesi noktasında çok olumsuz etkilemekte ve sendikal üye yoğunluğunun düşmesine neden olmaktadır (Ceylan-Ataman 1999:102-103). Üretimde “esneklik” uygulamaları, toplu iş sözleşmelerine yansiyarak örgütlenmeyi olumsuz etkilemektedir. Toplu sözleşmeler, üretim tekniklerine koşut olarak “esneklik” istemleri çerçevesinde işkolu düzeyinden işyeri düzeyine doğru bir gelişim eğilimi göstermektedir (Toker 1997:68). Bu gelişmeler sendikal örgütlenme yoğunluğunu azaltmakla birlikte; işgörenleri iş güvenliği için sendikal örgütlenmeyi tercih etmek durumunda bırakmaktadır.

İnsan kaynakları yönetiminin diğer işlevleriyle karşılaştırıldığında, değerlendirme ve ödeme boyutunda sendikal örgütlenme daha çok istenilmektedir. Deneyim, yaş, cinsiyet, gereksinimlerin doyurulma istemi vb. değişkenler sendikal örgütlülüğü etkilemekle birlikte ekonomik kazanım ve istemler baskınlık taşımaktadır (Fossum 1992: 4 ; Habermas 1995: 656).

Değerleme ve ödeme boyutunda işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilik nedenleri şu şekilde özetlenebilir: Enflasyonist uygulamalara karşı geliri korumak ve yükseltmek (Bingöl 1996: 292; Fisher ve Diğerleri 1996: 604; Ivancevich ve Glueck 1989: 708), ücret ve ödemede haktanırılık, değerlendirilmede nesnelliliği sağlamak (Carrell ve Diğerleri 1989: 519), ikramiye edinmek, hastalık ve çalışamazlık durumunda ücretli izin hakkı elde etmek (Cherrington 1995:536), daha nitelikli denetleme ve değerlendirme yapılmasını sağlamak (Byars ve Rue 1997:442), performans değerlendirmede haktanır ve nesnel uygulama sağlamaktır (Hallaron 1986: 307).

1.6.5. Sağlık - Sosyal Güvenlik ve Sendikal Örgütlenme

İnsan kaynakları yönetiminin tarihsel gelişim sürecine bakıldığında, işgörenin salt üretim için kullanılan bir öge olarak kullanılmasının geride kaldığı görülür. İnsan kaynakları yönetimi, çağdaş dünyada işgörenin fiziksel, duygusal ve sosyal gerksinimlerinin sağlanması, korunması ve geliştirilmesi görevini yüklenmiştir. Tanım olarak sağlık, fiziksel ve duygusal iyi olma halidir. Güvenlik ise; bireyin fiziksel, duygusal ve sosyal olarak korunmasıdır (Hallaron 1986:393). Bu bakımdan, sağlık ve sosyal güvenlik, medikal koruma yanında iş güvenliği ve sosyal korumayı da içeren geniş bir bütündür. Genel bir yaklaşımla sağlık ve sosyal güvenlik işlevinin temel özellikleri şu şekilde açıklanabilir.

Sağlık ve sosyal güvenlik ekonomi bilimi bakımından dışsallığı olan bir maldır. Bu özelliği nedeniyle sadece birey tarafından finanse edilmez, devlet-işveren-işgören üçlüsü tarafından karşılanması beklenir. Birey tarafından ucuza elde edilemeyecek grup esasına göre tasarlanabilen yardım, koruma ve geliştirmeyi içerir (Bingöl 1996: 398-399). Bu bakımdan sağlık ve sosyal güvenlik de eğitim gibi yarı-kamusal bir mal olarak tanımlanabilir (Özgü 1991:45-46).

Sağlık ve sosyal güvenlik, işgörenlerin sendikal örgütlenmeleri açısından isteklilik düzeyi yüksek bulunan bir boyuttur. İşsizlik, toplumsal-ekonomik belirsizlikler, sağlık-güvenlik hizmetlerinin pahalı oluşu, gelecek kaygısı işgörenlerin ve sendikaların bu konuyu önemsemelerine neden olmaktadır (Ivancevich ve Glueck 1989:715).

Sağlık ve sosyal güvenlik boyutunda işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilik nedenleri şu şekilde özetlenebilir. İşgörenler, ekonomik durgunluk, enflasyonist baskı, yönetici ile anlaşmazlık, haksızlığa karşı mücadele veya bir olumsuzluk nedeniyle işsiz kalabilir. Bu bağlamda sendikal örgütlenme

amaçlarından biri, çalışma ve iş güvenliğinin sağlanmasıdır (Ivancevich ve Glueck 1989:708 ; Megginson 1981:505 ; Carrell ve Diğerleri 1989:527). Zayıf ve kötü çalışma koşulları, işin geleceğine ilişkin belirsizlikler sendikal örgütlenmeye neden olur (Leap ve Crino 1989:599). Çalışma koşullarının düzeltilmesi, işgörenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunması toplu iş sözleşmelerinin görüşme konularını oluşturmaktadır (De Cenzo ve Robbins 1999:484 ; Cascio 1995:459-460 ; Scarpello ve Ledvinda 1988:591). Sendikal yardımlaşma birimleri ile istenmedik durumlarda korunma isteği, sendikal örgütlülüğü artırır (Cherrington 1995:536). İşsizlik sigortası koşullarını iyileştirmek, çocukların eğitime katkı, doğum, ölüm, evlenme yardımlarını artırmak, işgörenlerin diğer sendikal örgütlenme nedenleridir (Blelens ve Diğerleri 1992:70).

1.6.6. Ayırma ve Sendikal Örgütlülük

Ayırma işlevi, çalışanın kendi isteği ya da kurumun kararı ile üretim sürecinden katılımının sona erdiren işlemleri kapsamaktadır (Açıkalın 1996:193). İşgörenlerin örgütle ilişkilerinin kesilmesi dört biçimde gerçekleşir. Birinci grup, yaş haddi ya da hizmet süresinin tamamlanması nedeniyle işgörenin emekli edilmesi (Akgüner 1992:136). İkinci grup, gereksinim duyulmaması nedeniyle işgörenin işten çıkarılması çalışmalarıdır. Üçüncü grup ise işgörenin örgüt beklentilerini karşılayamaması nedeniyle işten el çektilmesidir (Flippo 1984:547). Dördüncü grup, işgörenin meslek ya da iş etiğine uygun davranmaması sonucu işini yitirmesidir (Hallaron 1996:179).

Ayırma işlevi, insan kaynakları yönetimin işlevleri arasında en kritik olanlarından biridir. Çünkü işten ayırma biçimlerinden gönüllü emeklilik ve bireysel özel nedenlerden ötürü kişisel ayrılma dışındaki ayırma gerekçeleri, ve ayrılma durumu genelde işgörenler tarafından kabul görülmez ve hoş karşılanmaz. Bu nedenle sendikaların ve toplu görüşme konularının en çok

tartışılan bölümlerinden biri, iş aktinin sonlandırılması ile ilgilidir. Ayrıca, sendikaların sadece “ücret” sorunlarıyla uğraşan bir anlayışın dar kalıpları ülke ve iş yaşamı içinde sorunların çözülemeyeceği görülmektedir (Özveri 1993: 8). Bu nedenlerden ötürü sendikaların ücret ve sosyal güvenlik yanında daha işlevsel ve farklı seçenekler ortaya koyması beklenmektedir. Bu bağlamda, sendikaların çalışma konularından biri, ayırmaya karşı mücadele yanında; işin yitirilmesi ya da olası ayırma sonunda neler yapılacağı sorularına uygulanabilir seçenekler bulunması gerekmektedir. Toplu iş görüşmelerinde sorunlu konulardan biri, işten ayırma ve disiplin konularıdır (Scarpello ve Ledvinka 1988: 608). İşsizlik sigortası, özel ve bireysel emeklilik, kooperatifçilik, yardımlaşma sandıkları gibi seçenekler işsizliğe ve olumsuzluklarına karşı geliştirilmiştir (Flippo 1984: 557-558).

Neo-liberal ekonomik politikalarla birlikte, özelleştirme uygulamaları yaygınlık kazanmaktadır. Özelleştirme, mülkiyet-politik güç ilişkileri ile çalışma ilişkilerinde önemli değişimlere neden olmaktadır. Özelleştirme, iş ilişkileri bağlamında işsizliğe neden olmakta ve toplu iş sözleşmelerinin içeriğinin değişmesi sonucunu doğurmaktadır (Demiralp 1995:64-65). Bu sonuç, özellikle kamu işgörenleri arasında, özelleştirmeye karşı bir politika ile sendikal örgütlenme eğilimlerini güçlendirmektedir denilebilir.

Neo-liberal ekonomik politikalarla birlikte yaygınlık kazanan bir diğer uygulama, taşeronlaşma (alt işveren kullanımı)dır. Türkiye’de iş ilişkilerinin çağdaş normlarda kurumlaşmamış olması, sürekli ücret ve sosyal hak odaklı sendikacılık anlayışını güçlendirmiştir. Buna karşılık işveren ise, rekabete bağlı olarak düşük ücretli işçi çalıştırma eğiliminden ötürü sendikal örgütlenmeyi zayıflatma yöntemleri aramaktadır. Alt işveren uygulaması, bir bakıma bu gelişmenin bir ürünü sayılabilir (Büber 1999:106). Sendikal örgütlenme pratiği, alt işveren uygulamasının sendikal örgütlenmeyi zayıflattığını göstermektedir.

Ayırma boyutunda işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilik nedenleri şu şekilde özetlenebilir: İşten çıkarılma durumunda belirli bir ödeneğin işgörene verilmesini sağlamak (Schuler ve Huber 1990: 510), işsizlik döneminde, işgörenin geçimine katkı sağlanmasını gerçekleştirme, olası iş durumunda işe öncelikle işini yitirenlerin alınmasını sağlamak (Carrell ve Diğerleri 1989: 525), örgüt ortamında ayrımcılığa karşı mücadele, eşit istihdam koşullarının yaratılmasına katkıda bulunmak (Harvard Business Review 1999: 127-128), daha iyi koşullarda emeklilik hakkı edinmek (Fisher ve Diğerleri: 1996: 605), çalışamaz durumdaki işgörenlere yardım edinmek ya da işten daha iyi koşullarda ayrılmasını sağlamak (Blalens ve Diğerleri 1992:70) ve işten atılma ya da işi yitirme olumsuzluğuna karşı önlem geliştirmek (Dessler 1997: 545).

1.6.7. Okulun Eğitim Programının Yönetimi ve Sendikal Örgütlenme

Okul, eğitim sisteminin sınırında, ilk düzeyde, üretim amaçlı örgütlenmiş, sistemin eylem sınırlarını ve çevresini belirleyen en işlevsel parçasıdır (Açıkalın 1998:1). Bu açıdan okulun yönetimi, eğitim yönetimini çalışma konuları içinde başatlık taşır. Bir bakıma okul, eğitim ve öğretimin üretimi için yaratılmış özel bir sosyal sistemdir (Aydın 1991:110). Bu nedenle, işgörenlerin demokratik iş ilişkileri ve yönetim yaklaşımı bakımından, üretim sürecine ilişkin konularda kararlara katılmaları beklenir. Buna karşın yaygın görüş, sendikaların daha çok ücret ve sosyal güvenlik konuları ile ilgilendiğidir. Buna karşılık, sendikaların toplumsal değişme, politika üretme, örgütsel ve toplumsal kararlara katılma gibi işlevleri bulunmaktadır (Salamon 1998: 103; Mills 1989: 23-24; Byars ve Rue 1997: 442). Ayrıca iş ilişkileri, özünde üretim sürecinde insan kaynaklarının işveren, işgören ve hükümet üçlüsünün kararlara göre sürdürmeyi amaçlar. Bu amaca bağlı olarak, sendikal örgütlülük, genelde eğitimin özelde okul yönetiminin konularını gerek toplu sözleşme boyutunda gerek ülke yönetimi boyutunda çalışma konusu yapmak durumundadır. Demokratik liderlik ve

toplum mühendisliği özellikleri gereği, eğitim işgörenleri katılıma açtıkları (Kowalski 1999: 191-192). Eğitim alanı sendikaları siyasal, hukuksal, ekonomik ve eğitim yönetimiyle ilgili konuları yoğunlukla hem toplu görüşme hem de siyasal çalışma konusu edinirler (Castetter ve Young 2000: 342).

Okul yönetimi bir yandan, öğrenci veli yönetim ve eğitim işgörenleri gibi çok değişik insan kaynağına hizmet sunarken, diğer yandan ise; okulun bakım-onarım, fiziksel düzenleme gibi genel hizmetler ile mali işlerin yapılmasını sağlar. Bu bakımdan okulun yönetiminin görevleri, (a) genel hizmetlerin, (b) işgören hizmetlerinin, (c) eğitim programının ve (d) mali işlerin yönetimi şeklinde gruplanabilir (Başaran 1994: 81). Bu çalışma alanı içinde işgören hizmetleri ve okulun eğitim programının yönetimi toplu iş görüşmelerinde daha çok tartışılan boyutlardır (Castetter 1992: 98-100). İşgören hizmetlerinin yönetimini, insan kaynakları yönetiminin işlevlerini içerir. Bu nedenle, okulun temel amaçlarından biri olarak eğitim programının yönetimi, eğitim alanı toplu görüşmelerinde önemli bir sorun alanı olarak belirir. Ücret, çalışma koşullarıyla birlikte eğitimle ilgili konular en çok tartışılan konulardır (Castetter ve Young 2000: 362).

Geleneksel olarak okul programının yönetimi kavramından öğretimle ilgili her türlü kaynak ve materyali seçme ve sağlama anlaşılır (Şişman 2002: 83). Buna karşılık, çağdaş eğitim programının yönetimi, öğretim programının gerçekleştirilmesi için yakın ve uzak çevrenin hazırlığı ile öğretme-öğrenme için sınıf yönetimi becerilerini içeren daha geniş boyutludur (West-Burnham 1996: 52-53).

Okulun eğitim programının yönetimi boyutunda sendikal örgütlenmeyi etkileyen etmenler şu şekilde özetlenebilir: Akademik çalışma takviminin belirlenmesi, çalışanlara uygun çalışma mekanlarının yaratılması, öğretim programlarının belirlenmesi, öğrenci davranışlarının kontrolüne ilişkin öğretmenlerin görevleri, sınıfta bulunacak maksimum öğrenci sayılarının

belirlenmesi başlıca toplu görüşme konularıdır (Castetter ve Young 2000:362; Brown 1994; Fiedler 1994). R.W.Eberts tarafından 1984 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre toplu görüşmeler, öğretime ayrılan zamanı azaltırken, planlama ve hazırlık süresini yükseltmektedir. Ayrıca öğrenci başına düşen yönetici ve öğretmen sayısı yükselmektedir (Webb ve Norton 1999: 233).

1.7. PROBLEM CÜMLESİ

Ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini insan kaynakları ve okulun eğitim programının yönetimine ilişkin etmenler ne derece etkilemektedir? Kişisel değişkenlere göre etkilenme dereceleri farklılık göstermekte midir?

1.8. ALT PROBLEMLER

Yukarıdaki araştırma probleminin çözümü için aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. i) İnsan kaynakları yönetiminin;

- a) planlama ve işe alma,
- b) eğitim ve geliştirme,
- c) iş ilişkileri,
- d) değerlendirme ve ödeme,
- e) sağlık ve sosyal güvenlik ve
- f) ayırma işlevleri ile

ii) okulun eğitim programının yönetimine ilişkin etmenler,

ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikalara üye olma istekliliklerini ne derece etkilemektedir?

2. Ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikalara üye olma isteklilik dereceleri,

- a) planlama ve işe alma,
- b) eğitim ve geliştirme,
- c) iş ilişkileri,
- d) değerlendirme ve ödeme,
- e) sağlık ve sosyal güvenlik,
- f) ayırma ve
- g) okulun eğitim programının yönetimi boyutunda birbirlerinden

farklılık göstermekte midir?

3. Ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin insan kaynakları yönetiminin işlevleri ile okulun eğitim programının yönetimi boyutunda sendikalara üye olma isteklilik dereceleri;

- a) cinsiyet,
- b) sendikaya üye olup olmama,
- c) kurumun resmi ya da özel olma durumu,
- d) aylık gelir düzeyi,
- e) görev,
- f) hizmet süresi (mesleki kıdem) değişkenlerine göre farklılık

göstermekte midir?

1.9. SINIRLILIKLAR

1. Araştırma, Eskişehir Merkez İlçe sınırları içinde bulunan ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, yönetim işgöreni ve hizmetlileri kapsamaktadır. Ortaöğretim kurumlarında çalışan özel sektör ile alt işveren işgörenleri araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

2. Araştırmadan elde edilen veriler ve bu verilere dayalı bulgular Eskişehir Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan ortaöğretim kurumları ve 2001-2002 öğretim yılı verileri ile sınırlıdır.

1.10. TANIMLAR

Bu araştırmada kullanılan kavramlar aşağıdaki anlamlarda kullanılacaktır.

Hizmetli: Ortaöğretim kurumlarında bakım, temizlik ve benzeri işlerinde çalışan işgörenler.

Öğretmen: Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler

Yönetici: Ortaöğretim kurumlarındaki müdür ve müdür yardımcıları.

Yönetim işgörenleri: Ortaöğretim kurumlarında çalışan yazı, hesap vb büro işlerini gören işgörenler

1.11. ÖNEM

Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmelerine ilişkin araştırma yapılması aşağıda açıklanan nedenlerden ötürü önem taşımaktadır:

1. Araştırma konusu günceldir: Bindokuzyüzdoksanlı yıllar, Türkiye'de kamu görevlilerinin sendikalaşma istekliliklerinin daha sık dile getirildiği bir dönem olarak anılabilir. Yazılı ve sözlü basında konu ile ilgili haberlere sıkça rastlamak olanaklıdır. Kamu görevlilerinin sendikalaşma istemleri ve bu hakkı kazanmak için verilen savaşımlar kamu yönetiminin ve iş yaşamının sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Bununla birlikte sorunun işgören,

işveren ve hükümet üçlüsünün dışında bilimsel çevrelerce incelenip araştırma bulgularıyla aynı oranda desteklendiğinin belirlemek oldukça güçtür. Konunun güncel olması ve az sayıda çalışılmış olması, alandaki gereksinimlerin karşılanması bakımından önemlidir. Bu bağlamda araştırmanın iş ilişkileri aktörleri işgören, işveren, hükümet çevreleri ile siyaset, demokratik kitle örgütleri ile üniversiter kurumlara güncel ve kapsamlı bilgi ve veri sağlayacağı umulmaktadır.

2. İnsan kaynakları yönetimi işlevleri ile okulun eğitim programının yönetimi boyutunun birlikte sendikal örgütlenme istekliliği açısından çalışılmış olması, işgören ve işveren taraflarının örgütlenme ve iş ilişkileri anlayışlarına katkı sağlayabilecektir. Yapılan araştırmalarda memur sendikacılığı Güneysu (1988), Çelik (1991), Martin (1992), Kangallı (1992), Yüksel (1993) tarafından ücret rejimi, memur sendikalarının yasal dayanakları, iş doyumu, örgütlenme sorunları açısından incelemiştir. Türkiye'deki memur sendikacılığı sorununun insan kaynakları yönetiminin işlevlerinin tümünü içerecek biçimde ya az sayıda araştırma konusu edilmiş ya da insan kaynakları yönetiminin işlevlerinin bir ya da birkaç boyutu çalışılmıştır. Araştırmada çalışılan insan kaynakları yönetimi ile okulun üretimde bulunmasının temel dayanağı okulun eğitim programının yönetiminin birlikte çalışılmış olması, işgörenin hak ve kazanımları, işverenin işgörene karşı görevleri ile üretim, verimlilik ve örgütsel etkililik bakımından hem işgören hem de işveren taraflarına çalışma ilişkilerinin geliştirilmesi bakımından katkı sağlayabilecektir.

3. Araştırmanın eğitim örgütlerinde çalışan özel sektör ve alt işveren işgörenlerin dışındaki tüm çalışanları içermesi, işgören ve işveren taraflarına daha kapsamlı veri sağlayabilecektir: Eğitim alanında sendikal örgütlenme ile ilgili (Acuner 1994), (Kurt 1994), (Erdem 1996), (Aksu 1998), (Öcal 1998), (Karakaya 2001)'nin araştırmaları genellikle öğretmen ve yöneticilere yönelik araştırmalardır. Bu bakımdan eğitim örgütünün kamu görevlisi statüsünde

alışanlarının tümüne yönelik araştırma yapılması alandaki bir eksikliği karşılaması bakımından önemli görülmektedir. Ayrıca yeni dönem örgütlenme ile birlikte memur sendikaları meslek sendikaları olarak değil; hizmet ya da işkolu sendikaları olarak örgütlenmektedirler. Araştırmanın eğitim alanında çalışan kamu görevlilerinin tümünü içermesi nedeniyle daha geniş aımlı ve kapsamlı araştırma gereksinimini de karşılayabilecektir.



BÖLÜM II

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, araştırma konusuyla dolaylı ya da doğrudan ilişkili olduğu düşünülen araştırmalar, kronolojik sıraya göre aşağıda özetlenmiştir.

Farber ve Saks (1980), tarafından "İşçiler Neden Sendikaya Katılmak İstiyorlar: Ücret ve İş Değişkenlerinin Rolü " konulu araştırmasının temel amacı, iş görenlerin sendikal örgütlenmeyi neden istediklerini saptamaktır. Ulusal İş İlişkileri Kurumu'nun 29 kurumda yetkili sendikayı belirlemeye yönelik seçimlere katılan endüstri, ulaşım, ticaret ve hizmet sektörlerinde çalışan 2788 işçiden 1018'i ile görüşme yoluyla elde edilen bilgilerde 817'si geçerli kılınarak örneklem oluşturulmuştur. Araştırma tarama modelinde desenlenmiş, aritmetik ortalama, standart sapma ve değişkenlik çözümlemesi istatistiksel yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) İşgörenler hem ücretlerinin yükseltilmesi hem de ücret farklılıklarının azaltılması için sendikalara üye olma eğilimindedirler. Bu eğilim, işgörenlerin işletmede ücretlerini algılamalarına göre farklılık göstermektedir. (2) Parasal olmayan kazanımlar, kazanımlarla ilgili algılar, sendikal örgütlenme istekliliklerini etkilemektedir. (3) Sendikal örgütlenme kararında, iş güvenliği kaygısı en önemli değişkenlerden biri olarak algılanmaktadır. (4) Sendikal örgütlenme istekliliği etnik köken, eğitim düzeyi, yetişilen çevre değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Bu bağlamda, siyahlar diğer etnik gruplara göre daha çok sendikal örgütlenme eğilimindedirler. Buna karşılık, yaşlılar gençlere göre daha az örgütlenme eğilimindedirler. (5) Cinsiyetle sendikal örgütlülük arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Guest ve Dewe (1988)'in, yaptıkları "İnsan Kaynakları Yönetiminin Sendikalar ve İş İlişkileri Üzerine Etkileri" konulu araştırmada, teorik olarak işgörenlerin örgütlenmelerini, (a) yapısal, (b) iş doyumu ve hayal kırıklığı, (c) akılcı seçim ve beklentiler, (d) işçilerin toplumsal dayanışması biçiminde dört grupta toplamışlardır. Bir televizyon ve video üretim şirketinde çalışan 3334 işgören evren olarak alınmış, raslantısal yöntemle belirlenen 716 işgören örnekleme oluşturmuştur.

Araştırmanın kişisel değişkenlere ilişkin sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Sendikal örgütlenme eğilimi yaşa göre farklılık göstermektedir. Genç ve yaşlı işgörenler, orta yaş gruplarına göre daha çok sendikal örgütlenme eğilimindedirler. (2) Cinsiyet sendikal örgütlenme eğilimini belirleyici bir etmen değildir. (3) Eğitim düzeyi düşük işgörenlerin, sendikal örgütlenme eğilimleri daha yüksek bulunmaktadır. (4) Kıdem sendikal örgütlenme istekliliğini farklılaştıran bir etmen değildir.

Araştırmanın doyum boyutuna ilişkin sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Eğitim ve yönetime katılma gibi konularda, sendikal işgörenlerin sendikal örgütlenme eğilimi, sendikasız işgörelere göre daha yüksek bulunmaktadır. (2) Ödeme, istihdam koşulları gibi konularda sendikal işgörenlerin daha doyumsuz oldukları ve bu nedenle sendikal örgütlenme eğiliminde oldukları görölmektedir. (3) Çalışma koşullarını içeren bu grupta, sendikal işgörenler ile sendikasız işgörenlerin doyumsuzluk düzeyleri farklılık göstermektedir. Çalışma koşullarına ilişkin doyumsuzluk nedeniyle sendikal örgütlenme eğilimleri yükselmektedir.

Acuner (1994)'in, "Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi" konulu çalışmasında şu sorulara yanıt aramıştır: (1) Türkiye'de öğretmen örgütlenmesi başlangıcından günümüze kadar geçen sürede nasıl bir görünüm içinde olmuştur? (2) Uluslararası ve ulusal düzeyde öğretmen örgütlenmesi nasıl bir görünüm içerisinde olmuştur? (3) Türkiye'de

öğretmenler ve okul yöneticileri nasıl bir örgütlenme istemektedirler? (4) Türkiye’de öğretmenler için örgütlenme modeli nasıl olmalıdır? Araştırma, betimsel bir alan araştırmasıdır. Verilerin toplanmasına ilişkin alan yazın taraması ve ilgili kişi ve kuruluşlara başvurularak öğretmen ve okul yöneticilerinin nasıl bir örgütlenme istediklerine ilişkin görüşlerin belirlenmesi için anket geliştirilmiştir. Araştırmanı örneklem grubuna, 2073 öğretmen, 674 okul yöneticisi alınmıştır. Öğretmenlere ait 1666 anketin 1255’i geçerli sayılmış, yöneticilere ait 373 anketin ise 242’si geçerli sayılmıştır. Anketle toplanan verilerin çözümlenmesi için frekans dağılımı, yüzdelik değer, aritmetik ortalama, standart sapma ve kay kare gibi istatistik teknikler kullanılmıştır.

Araştırmanın bulguları kısaca şu biçimde özetlenmiştir: (1) Öğretmenlerin örgütlenme girişimleri Türkiye’de Temmuz 1908’de, Avrupa Topluluğu ülkelerinden birçoğu ile İskandinav ülkelerinde, Amerika Birleşik Devletleri’nde ve Avustralya’da ise 1845-1892 yılları arasında başlamış; bu ülkelerden Türkiye, Almanya ve Yunanistan dışındakilerde öğretmen örgütlenmesi kesintisiz olarak günümüze kadar sürmüştür. (2) Öğretmenlerin örgütlenme gerekçesini ekonomik, sosyal, mesleki haklarını iyileştirmeye ya da daha yeni haklar kazanmaya yönelik amaçlar oluşturmuştur. (3) Öğretmenler çoğunlukla dernek ve sendika türünde örgütler kurmuşlardır. (4) Öğretmenler, tüm öğretmenlere yönelik örgütler yanında, aralarındaki farklardan hareketle ayrı ayrı örgütler de kurmuşlardır. (5) Öğretmen örgütleri kendi aralarında ve diğer örgütlerle işbirliği kurmuşlar, diğer birçok ülkeye göre, Türkiye’de bu konuda yetersizlik ve sorunlar gözlenmiştir. (6) Öğretmenler ve okul yöneticileri, ekonomik, sosyal mesleki haklarını iyileştirmek ya da yeni haklar kazanmak amacıyla, öncelikle sendika türünde örgütlenmeyi; tek türde ve tek çatı altında örgütlenmeyi ya da üst kuruluşlar oluşturmayı; yurtiçi ve yurtdışı örgütlerle işbirliği kurmayı; üyelik bakımından ilk sırada yer almayı; üyeliğe zorlanmamayı; örgütsel haklardan (yürüyüş, grev v.b) yararlanmayı, ancak bu hakların kullanımına

katılmada zorlanmamayı istemişlerdir. (7) Türkiye’de öğretmen örgütleri, diğer birçok ülkedeki öğretmen örgütlerine göre daha az haktan, daha sınırlı bir çerçevede yararlanmışlar, hakların kullanılmasında üyelerin katılım zorunluluğu örgütlerin iç sorunu olduğu gözlenmiş, örgütlerin gelir kaynaklarını, üyeliğe giriş aidatı, aylık aidat, işletme gelirleri ve bağışların oluşturduğu belirlenmiştir.

Kurt (1994)’un, "Öğretmenlerin Sendikal Eğilimi" konulu araştırmasında, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisindeki 8 ilçede görev yapan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri evren kabul edilmiştir. Bu evrenden 143 ilkokul ve ilköğretim okullarında, 157 de ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 300 öğretmen örnekleme alınmıştır. Bu çalışmada, öğretmenlerin ekonomik durumlarının, yetiştikleri çevre, branş, çalıştıkları okul türlerinin ve bulundukları sosyo ekonomik çevrenin sendikal etkinliklere katılma konusundaki eğilim ve düşüncelerini nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci olarak, öğretmenlerin eşlerinin mesleklerinin ve eğitim durumlarının, kendilerinin kıdem ve yaşlarının sendikaya üye olmaya tercihlerini nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır. Üçüncü olarak, yasal düzenlemenin gerçekleştirilmemiş olmasının öğretmenlerin sendika üyeliğini nasıl etkilediği araştırılmıştır.

Araştırmanın bulguları şu biçimde özetlenebilir: (1) Sendika üyeleri, üyeliği ve sendikal etkinliklere katılma isteği, ortaokul öğretmenlerine göre ilkokul öğretmenlerinde daha yüksektir. (2) Meslek kıdemi “15-20 yıl” arasında olan öğretmenler, diğer meslektaşlarına göre sendikalaşmaya daha yatkındır. (3) Erkek öğretmenlerin sendikaya üyelik ve sendikaya katılma eğilimi daha yüksektir. (4) Sosyo-kültürel ve ekonomik bakımdan ortalamanın üstündeki semt okullarında çalışan öğretmenlerin örgütlenme bilinci ve sendikal etkinliklere katılma eğilimi daha yüksektir. (5) Sendika yasasının olmaması, öğretmenlerin sendikal etkinliklere katılma eğilimini olumsuz yönde etkilemektedir. (6) Birden çok sendikanın kurulmuş ve

sendikacılığın bölünmüş olması, öğretmenlerin sendikalara yönelmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. (7) Kamu yetkililerinin memur sendikalarına karşı olumsuz ve baskıcı tutumu öğretmenlerin sendikalaşma eğilimini olumsuz yönde etkilemektedir. (8) Geçmişte kurulmuş bulunan öğretmen örgütlerinin siyasal partilerin uzantısı gibi etkinlikte bulunmuş olmaları ve başarısızlığı öğretmenlerin sendikalara üye olmasını olumsuz yönde etkilemektedir. (9) Öğretmelerin sosyo-ekonomik konumları ile sendikalaşma ve sendikal etkinliklere katılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (10) Toplumsal kökenleri yönünden ücretli kesimden gelen öğretmenlerin sendikalaşma ve sendikal etkinliklere katılma eğilimi, diğer kesimlerden gelenlere oranla daha yüksektir. (11) Ek işte çalışmak suretiyle ekonomik durumlarını düzeltmiş olan öğretmenlerin sendikalaşma eğilimi ve etkinliklere katılma eğilimi düşüktür. (12) Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin sendikalaşma ve sendikal etkinliklere katılma oranı daha güçlüdür. (13) Grevli ve toplu sözleşmeli sendika gerektiği konusunda yüksek düzeyde bir görüş birliği vardır. (14) Öğretmenler, memurların siyasal partilere üye olması konusunda olumlu bir düşünce içinde görülmektedirler.

Boyacı (1994) tarafından "Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlgilerinin Düzeyi Ve Bu İlgili Düzeyinin Etkenleri" konusunda yapılan araştırmanın problemi, ilk ve ortaöğretim kurumları öğretmenlerinin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeyinin etkenleri nelerdir biçiminde oluşturulmuştur. Bu probleme bağlı olarak, şu soruların yanıtları aranmıştır: (1) Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyini etkileyen etkenler nelerdir? (2) Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyini etkileyen etkenler nelerdir? (3) Öğretmen sendikalarının etkinliğine ilişkin öğretmen görüşleri nelerdir? (4) Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeyini belirleyen etkenler; (a) çalıştığı okul türü, (b) cinsiyet, (c) mesleki kıdem ve (d) branş, değişkenleri açısından farklı mıdır?

Araştırmanın bulguları şu biçimde özetlenebilir: (1) Öğretmenlerin örgütlü olmanı yararına inandıkları, ancak örgütlenme içinde yer almak konusunda yeterli ilgiyi göstermedikleri belirlenmiştir. (2) Bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin üye olamayışlarının en önemli beş etkeninin; daha önceki öğretmen örgütlenmesindeki olumsuzlukları, yasal düzenlemenin henüz tamamlanmamış olması, aynı iş kolunda çok sayıda sendikanın kurulması ve aralarında dayanışmanın olmaması, sendikaları yeterince tanımama, şu anki sendikacılığa yeterince güven duymamaları olduğu saptanmıştır. (3) Genel liselerde çalışan öğretmenlerin mesleki örgütlenme eğilimleri diğer okullardaki öğretmenlere göre daha fazladır. Buna göre; erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre sendikaya üye olmaya daha fazla eğilim göstermektedirler, Sosyal bilgiler ve Türkçe öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre örgütlenme eğilimi daha fazladır. (4) Türkiye’de öğretmenlerin sosyal ve ekonomik sorunların yaygınlık ve süreklilik kazandığı bir dönemde bulunmasına rağmen mesleki örgütlenme katılımları azdır.

Haberfeld (1995), tarafından "Çalışanlar Niçin Sendikaya Katılıyorlar: İsrail Örneği" konulu araştırmada, işçilerin sendikaya üye olma nedenleri, iş doyumsuzluğu, iş güvenliği sağlama, politik ve ideolojik inançlar, toplumsallaşma, birlik ve dayanışma ihtiyacı, iş çevresi ve kişisel değişkenler açısından araştırılmıştır. Evreni, 1800 işçiden oluşan çalışmanın örneklemini random yöntemiyle belirlenmiş 400 işçiden oluşturulmuştur. Araştırma ilişkisel tarama modeliyle desenlenmiş ‘t’ ve ‘F’ testleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Düşük ücretliler yüksek ücretlilere göre daha çok sendikalaşma eğilim göstermektedirler. (2) Küçük yerleşim birimlerinde yaşayanlar, büyük kentlerde yaşayanlara göre daha çok sendikalaşma eğilimindedirler. Bunun nedeni, sendikaların küçük yerleşim birimlerindeki üyelerine kooperatif, yardımlaşma sandıkları, tatil vb. olanaklar sunmasından kaynaklanmaktadır. (3) Kamu sektöründe çalışanların sendikalaşma oranı, özel sektörde çalışanlara göre yüksektir.

Bu sonuç, kamuoyu ve politik baskının özel sektöre göre daha güçlü olmasından kaynaklanmaktadır. (4) Sendikaların yönetimine ve kararlara katılım, sendikal örgütlenme yoğunluğunu olumlu etkilemektedir. (5) İş, sağlık ve sosyal güvenlik algılamaları sendikal örgütlenmeyi etkilemektedir. (6) İş güvenliğini önemseyen iş görenler, sendikal örgütlenmeye daha çok destek vermektedirler. (7) Siyasal tercihler, sendikal örgütlenmeyi etkileyen bir başka değişkendir. (8) Demokratik sol ve sosyalist eğilimdeki bireylerin sendikal örgütlülüğe katılma ve destekleme eğilimleri yüksektir. (9) Erkekler kadınlara göre daha çok sendikalara katılma eğilimi göstermektedirler.

Taş (1995)'ın, "Ankara İli İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Eğitim Sendikalarından, Sendikacıların Öğretmenlerden Beklentileri" konulu araştırmasının amaçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Türkiye' de eğitim iş kolu sendikalarının amaç, yapı ve işleyişleri nasıldır? (2) Öğretmenlerin sendikaya üye olmama nedenleri nelerdir? (3) Öğretmenlerin sınıf ve branş öğretmenleri olmalarına göre sendikalardan (a) özlük, (b) yönetime katılma, (c) eğitim ve (d) sosyal etkinliklere ilişkin beklentileri nelerdir ve farklılık göstermekte midir? (4) Sendikacıların branşlarına ve üye oldukları sendikalara göre öğretmenlerden (a) üyeliğe, (b) katılıma, (c) eğitime ve (d) tanıtıma, ilişkin beklentileri nelerdir ve birbirlerinden farklılık göstermekte midir? (5) Sendikacıların üye oldukları sendikalar ve öğretmenlerden beklentileri arasında fark var mıdır?

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ili merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 117 ilköğretim okulunda çalışan kadrolu öğretmenler ile eğitim iş kolu sendikalarını yönetiminde görevli olan üyeler oluşturmaktadır. Yansızlık kuralına göre, evrenin %18'i örneklem olarak alınmış ve 21 ilköğretim okulu örneklemi oluşturmuştur. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t testi ve değişkenlik çözümlemesi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Türkiye’de eğitim iş kolu sendikalarının amaç, yapı ve işleyişlerinde farklılıklar vardır. (2) Öğretmenlerin sendikalara üye olmamalarını temel nedeni, eğitim iş kolu sendikalarını yasal dayanaklarının olmamasıdır. (3) Daha önce bir öğretmen örgütüne üye olan öğretmenlerin, üye olmayan öğretmenlere göre katılımcı özelliği daha fazladır. (4) Öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin sendikalardan en önemli beklentileri, öğretmenlerin ekonomik haklarının düzenlenmesinde etkili olmasıdır. (5) Sınıf öğretmenlerinin ve branş öğretmenlerinin özlük haklarına ilişkin; eğitim sendikalarının, üyelerine hukuksal yardım yapmaları, öğretmenlerin özlük haklarının düzenlenmesinde, atama, yer değiştirme ve meslekte yükselmelerinde etkili olmaları konusundaki beklentileri arasındaki fark anlamlıdır. (6) Öğretmenlerin yönetime katılmaya ilişkin eğitim sendikalarından en önemli beklentilerini, sendika yöneticilerinin üyeler tarafından seçilmesi oluşturmaktadır. (7) Sınıf öğretmenlerinin ve branş öğretmenlerinin yönetime katılmaya ilişkin eğitim sendikalarından; sendika yöneticilerinin üyeler tarafından seçilmesi ve sendikalarda katılımcı demokratik ortamın yaratılması konusundaki beklentileri arasındaki anlamlı fark bulunmuştur. (8) Öğretmenlerin eğitime ilişkin eğitim sendikalarından en önemli beklentilerini, eğitim sendikalarının eğitim sisteminin çözümünde Milli Eğitim Bakanlığına yardımcı olması konusu oluşturmaktadır. (9) Öğretmenlerin sosyal etkinliklere ilişkin eğitim sendikalarından en önemli beklentilerini, eğitim sendikalarını yaptıkları sendikal çalışmalarını basın yoluyla halka duyurmaları konusu oluşturmaktadır. (10) Sendikacıların katılıma ilişkin öğretmenlerden beklentilerinin en önemlisini; öğretmenlerin eğitim sendikalarının düzenlediği bilimsel toplantı, konferans gibi etkinliklere katılmaları konusu oluşturmuştur.

Tok (1996), tarafından yapılan "Okul Yönetici ve Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri" konulu araştırmasının amacı, öğretmen ve okul yöneticilerinin sosyal gereksinimlerinin karşılanmasına

ilişkin olarak nasıl bir mesleki örgütlenme içinde yer almak istediklerini araştırmaktır. Araştırmanın evrenini, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde görev yapan toplam 6495 ilkokul öğretmeni ve 1138 okul yöneticisi, örneklemini ise 374 öğretmen ve 44 okul yöneticisi oluşturmaktadır.

Araştırma sonuçları şu biçimde özetlenebilir: 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 örgütlerle işbirliğine gitmesi önerilmiştir.

Erdem (1996)’in “İlkokul Öğretmenlerinin ve Yöneticilerinin Eğitim Sendikalarından Beklentileri” adlı araştırması, Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde raslantısal örneklem yoluyla alınan 22 ilkokulun öğretmen ve yöneticilerinin sendikalardan beklentilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmayla elde edilen verilerin çözümlenmesiyle elde edilen bulgulara göre, eğitim sendikalarının tümünün tüzüklerinde yer alan “*ortak amaçlar*”ın gerçekleştirilmesini ilkokul öğretmenleri ve yöneticileri “*çok önemli*” derecede beklemektedirler.

Eğitim sendikalarının bir veya birden fazla sendikanın tüzüklerinde yer alan “farklı amaçlar”dan eğitim sendikalarının, sendika içi demokrasiyi uygulaması; Türk milletinin bölünmez bütünlüğü bilincinin oluşturulmasına çalışması; Atatürk ilke ve devrimlerini benimsemiş ve savunan vatandaşın yetiştirilmesine çalışması; kişilikli ve yaratıcı insanımızın yetiştirilmesine çalışması; sendikal hakların gerçekleştirilmesine ve yaşatılmasına çalışması; eğitimin planlanmasında, yürütülmesinde, denetiminde, yönetiminde,

politikasının oluşturulmasında üyelerinin söz sahibi olmalarının sağlaması; toplumsal meseleler karşısında sendikanın düşüncelerini açıklaması; milli, çağdaş, laik, demokratik eğitim sistemini savunması ve gerçekleştirilmesine çalışması; eğitim sendikalarının eğitim sektöründe çalışan herkese açık olmasını savunması ve gerçekleştirilmelerini ilkokul öğretmenleri ve yöneticileri “çok önemli” derecede beklemektedirler.

Eğitim sendikalarının herkesin ana dilde eğitim yapma haklarını savunmasını ilkokul öğretmenleri “oldukça önemli” derecede beklerken, ilkokul yöneticileri “az önemli” derecede beklemektedirler. Bu bulgulara göre ilkokul öğretmenleri ve yöneticileri eğitim sendikalarından, ortak mesleki, ekonomik, özlük hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmelerini; milli birlik ve beraberlik, Atatürk ilke ve devrimleri konularında duyarlı olmalarını; sendika içi demokrasi ve sendikal hakların gerçekleştirilmesini; eğitim-öğretimin aşamalarında söz hakkı sağlamalarını; milli, demokratik, çağdaş, laik eğitim sisteminin gerçekleştirilmesi için çalışmalarını; eğitim sendikalarının eğitim sektöründe çalışan herkese açık olmasını beklemektedirler.

Güldiken ve Küçük (1997)'un, “Sendikal Örgütlenmeye Sosyolojik Bir Yaklaşım: Sivas İl Örneğinde” başlıklı araştırmaları, sendikal hareketin boyutu, niteliği ve sendikalaşma düzeyi ile ilgilidir. Araştırmanın evrenini Sivas merkez ilçede bulunan kamu kuruluşlarında çalışan işçiler oluşturmaktadır. Örneklem, işçiler için; çalışanların yüzde beşlik bir oranına göre toplam 352 işçi olarak belirlenmiştir. Sendika yöneticilerinden ise, raslantısal örneklem yöntemiyle belirlenen 31 yönetici araştırmaya katılmıştır. Araştırma bulgularının yorumlanması için kay kare istatistiksel tekniği kullanılmıştır.

Araştırmanın bulguları şu biçimde özetlenebilir: (1) İşçilerin sendika-siyasal parti ilişkisi ile sendikaların en önemli görevinin belirlenmesine ilişkin görüşleri, eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir. (2) Eğitim düzeyi

artıkça işçiler daha uzlaşmacı sendikacılık anlayışını tercih etmektedirler. (3) Eğitim düzeyi düşük işçiler sendikaların eğitim etkinliklerine daha çok katılma eğilimindedirler. (4) Eğitim düzeyi yükseldikçe, sendika ve sendikacılık hakkındaki bilgi düzeyi artmaktadır. (5) İlkokul ve lise çıkışlı işçilerin sendikaların işlevlerini algılamaları farklılık göstermektedir. İlkokul mezunu işçiler, sendikaları ağırlıklı olarak ekonomik çıkar örgütü olarak tanımlamaktadırlar. Lise çıkışlı işçiler ise, sendikaları hem ekonomik hem de sosyal amaçlı örgütler olarak görmektedirler.

Karabulut (1997), tarafından yapılan “Memur Sendikacılığın Sosyo-Ekonomik Temelleri Üzerine Sivas İl Merkezindeki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama” isimli araştırmanın amaçları şu biçimde belirlenmiştir: (1) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen memurların sendikalaşmaya bakış açısını belirlemek ve memur sendikacılığının sosyo-ekonomik temellerini belirlemektir. (2) Memur sendikacılığı memurlar tarafından nasıl algılanmaktadır. (3) Memurların sosyo-ekonomik durumlarının sendikacılık hareketine yansımaları ve memurların beklentileri nelerdir?

Araştırmanın evreni, Sivas il merkezindeki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve devlet memuru statüsündeki kamu personelinden oluşturulmuştur. Araştırmanın örnekleme ise bu alandan raslantısal örneklem yoluyla oluşturulmuş, 470 kamu görevlisinden oluşmaktadır. Verilerin toplanması için 24 sorundan oluşan bir anket uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesi için kay kare uygunluk testi uygulanmıştır.

Araştırmanın bulguları şu biçimde özetlenebilir: (1) Kamu görevlileri sorunlarının en önemlilerini, sosyal olanaklarının yetersizliği, çalışma koşullarının bozukluğu, sendikal haklara sahip olmama ve ücret yetersizliği biçiminde belirtmişlerdir. Bu sorunların çözümü için; sendikal hakların sağlanması, yönetici-memur diyalogu, kamunun küçültülmesi, ülkenin genel ekonomik gelişmesinin sağlanması önerilmiştir. (2) Kamu görevlileri,

sendikal hakların sağlanmasını ve yasal güvenceye kavuşturulmasını istemektedirler. Sendikal hakların sadece iç ve dış güvenlik görevlileri için kısıtlanabileceği belirtilmiştir. Sendikal hakların grev ve toplu iş sözleşmesi hakkını kesinlikle içermesi gerektiği belirtilmiştir. (3) Kamu görevlilerinin bir bölümü, sendikal hakların elde edilmesinin önemli bir yarar sağlamayacağına inanmaktadırlar. Bununla birlikte kimi kamu görevlileri, sosyal olanakların artacağı, çalışma koşullarının düzeleceği ve ücretin artabileceğini belirtmişlerdir.

Wagar (1997)'ın, "Sendikal Örgütlülüğü Belirleyen Etmenler" başlıklı araştırmasının amacı, sendikal örgütlülük ile ekonomik çevre, teknolojik ve yönetsel değişme-gelişme, insan kaynakları yönetimi ve kimi örgütsel değişkenler arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığını saptamaktır. Araştırmanın evrenini Kanada'nın New Foundland, New Brunswick, Nova Scotia ve Prince Edward Island eyaletlerinde resmi ve özel kurumlarda çalışan işgörenler oluşturmuştur. Örneklem bu evrenden raslantısal örnekleme yöntemiyle belirlenen 1151 işgörenden oluşmuştur. Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş; bulguların yorumlanması için t testi ve ki kare teknikleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Talebin yüksek olduğu mal ve hizmetlerin üretildiği sektörlerde sendikal örgütlülük yüksek bulunmaktadır. Rekabet ile sendikal örgütlülük arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. (2) Sendikal örgütlülük ile teknolojik değişim ve ilerleme arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Sendikal örgütlülüğün bulunduğu kurumlar ile sendikal örgütlülüğün bulunmadığı kurumlar, teknolojik ve yönetsel değişim ile yeniliğin kabullenilmesi ve değişime uyum sağlanması bakımından farklılık göstermemektedirler. (3) Sendikal ve sendikasız işgörenler arasında insan kaynakları yönetimi boyutunda kimi uygulamalar bakımından farklılıklar bulunmaktadır. Sendikal örgütlülüğün bulunduğu kurumlarda işgörenler, yardımlaşma, yönetim-işgören işbirliği ile iş ilişkileri

konularında daha çok istemleri bulunduğu gözlenmektedir. Buna karşılık işgörenlerde karın paylaşılması istekliliği düşük bulunmaktadır. Bu sonuç, sendikacılığın salt ücret odaklı olmaması biçiminde yorumlanmaktadır. (4) Örgüt büyüdükçe, sendikal örgütlenme eğilimi yükselmektedir. Mal üreten kurumlar ile eğitim, sağlık ve kamu hizmetlerini üreten kurumlarda finans ve sigortacılık sektörlerine göre sendikal örgütlenme eğilimi yüksektir.

Aksu (1998)'nin, "Öğretmenlerin Sendikalaşma Engelleri" konulu araştırmasında, Kocaeli il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sendikalaşma eğilimin ne düzeyde algılama oldukları ve bu engelleri algılamalarıyla öğretmenlerin bazı kişisel değişkenleri arasında farklılıkların bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Bu problem bağlamında öğretmenlerin sendikalaşma engellerini hangi düzeyde algıladıkları ve bu engellere ilişkin algıların cinsiyet, kıdem, branş ve sendikalı olup olmama değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırma, tarama modelinde desenlenmiştir. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde 60 ilköğretim ve 21 ortaöğretim kurumunda görevli 2274 öğretmen araştırmanı evrenini oluşturmuştur. Araştırmada, raslantısal örneklem yoluyla seçilen 32 ilköğretim okulu ve 12 ortaöğretim okulundaki 542 öğretmen, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma problemlerinin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma, tek yönlü değişkenlik çözümlemesi, LSD testi, Kruskal Wallis testi ve Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır.

Araştırma bulguları şu biçimde özetlenebilir: (1) Sendikaların kuruluş ve çalışmaları ile ilgili yasal düzenlemelerin yetersizliği, sendikaların mesleki gelişmeyle ilgili eğitsel çalışmalarının yetersizliği, sendikal kararların etkisiz olması, diğer sendika ve kitle örgütleriyle iletişimin yetersiz olması, yüksek ortalamaya sahip etkenler olarak bulunmuştur, (2) Sendikaların

şiddete yönelik olması, sendika üyeliğine ailelerin karşı çıkması, sendikalarca aidat toplanması, sendikalı öğretmenlere okul yönetiminin baskısı, sendikalara üye olunduğunda radikal örgütlenme kaygısı etmenleri sendikal örgütlenmeyi en düşük düzeyde etkilediği görülmüştür. (3) Kadınların sendikal örgütlenme engellerini algılama düzeyleri, erkeklere göre yüksek bulunmuştur. (4) Sendika engellerini algılama, “0-5 yıl arası” kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğer gruplara göre yüksek bulunmuştur. (5) Türkçe öğretmenlerinin, Sosyal Bilgiler, Güzel Sanatlar ve Sınıf öğretmenlerine göre sendikal örgütlenme engellerine ilişkin algılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. (6) Sendikal örgütlü öğretmenlerin, sendikal örgütlenme içinde bulunmayan öğretmenlere göre, sendikal örgütlenme engellerini algılama düzeyleri daha düşük bulunmuştur.

Kaya (1998)'nin, “Öğretmenlerin Eğitim İş Kolunda Kurulan Sendikalara Üye Olma Eğilimlerinin İncelenmesi” konulu araştırmasında, öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenlerini ve bu nedenlerin üye olan ve olmayan öğretmenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Araştırma yöntemi olarak, alan araştırması yöntemi seçilmiş, bilgi toplama aracı olarak ise anket kullanılmıştır. Araştırmanı evreni, Ankara ili Çankaya ilçesine bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemi 13 ilköğretimden 130 ve 8 ortaöğretimden 80 öğretmen olarak belirlenmiştir. Bu öğretmenlerin 105'i sendika üyesi diğer 105'i ise sendika üyesi olmayan öğretmenlerden oluşturulmuştur. Araştırmanın bulguları şu biçimde özetlenebilir: Sendikalı öğretmenler ile sendikasız öğretmenleri sendikaların siyasal niteliği, sendikalara güven, sendikal örgütlenmeye ilişkin düzenlemenin yeterliliği, ekonomik durumları, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre sendikaya üye olmama nedenlerinin farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Öcal (1998)'ın, "Türkiye'de Memur Sendikacılığı-Öğretmen Sendikacılığı Örneği" konulu araştırmasının amacı, Türkiye'deki öğretmenlerin öğretmen sendikacılığını nasıl gördükleri, sendikacılıktan beklentileri ve öğretmen sendikacılığını nasıl algıladıklarını belirlenmektir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde görev yapan 436067 öğretmen ve yine Türkiye genelinde etkinlikte bulunan öğretmen sendikalarından 160 sendika yöneticisi "doğrudan", 300 sendika üyesi ve 360 sendika üyesi olmayan öğretmen ise raslantısal örnekleme yöntemiyle örnekleme alınmıştır.

Araştırmanın sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Öğretmenler, diğer kamu görevlilerine göre daha çok sendikalaşma eğilimindedirler. Bununla birlikte sendikalaşma oranı düşüktür. (2) Sendikal örgütlenmeye ilgi gösterilmeme nedeni, sendikal örgütlenmenin yasal güvencesinin bulunmamasıdır. (3) Erkek öğretmenlerin sendikalaşma oranı, kadın öğretmenlerden daha yüksektir. (4) Öğretmenler, sendikalaşma eğilimini ücretlerin düşüklüğünün etkilediği belirtmişlerdir. Ücretin düşüklüğünün eğitim alanı sorunlarının çözümünü güçleştirdiği belirlenmiştir. (5) Sendika yöneticileri, sendikalı ve sendikasız öğretmenler, sendikal hakları temel haklar arasında görmekte ve bu hakların öğretmenlere tanınmasını istemektedirler. (6) Sendika yöneticileri ve sendikalı öğretmenler, 1995 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile tanınan sendika kurma ve toplu görüşme yapma haklarını yeterli bulmamaktadırlar.

Coşkun (1999)'un "Çalışma İlişkileri Açısından TÖB-DER" başlıklı araştırmasında Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER)'nin tarihçesini kuruluş ve gelişim, kurumsal yapı ve işleyiş, etkinlikler, ilişkiler ve kapatılışı boyutlarında incelemektedir. Çalışmada TÖB-DER'in kurumsal yapı ve işleyiş amaç, üyelik, görevler, örgütsel yapı ve organlar ile örgütsel anlayış açılarından incelenmiştir. Bu bağlamda, derneğin amaç ve

görevlerinin üyelerinin ekonomik, demokratik, toplumsal ve özlük haklarını koruyup geliştirmeye dönük biçimde düzenlendiği belirlenmiştir. Derneğin etkinlikleri ise, üyelerle ilgili etkinlikler, yurt ve dünya sorunları ile ilgili etkinlikler biçiminde üç grupta düzenlenmiştir. Bu bağlamda, derneğin çalışmaları şu biçimde özetlenebilir: Üyelere hukuksal ve sosyal yardım, yayınlar, toplantı ve seminerler, özlük sorunlarına yönelik çalışmalar, araştırma geliştirme ve eğitim etkinlikleridir. TÖB-DER'in ilişkileri ise, işverenle ilişkileri, öteki demokratik kitle örgütleri ile ilişkiler, yurt dışı ve örgüt içi ilişkiler biçiminde dört grupta toplanarak incelenmiştir. Bu bağlamda, TÖB-DER'in tarihsel gelişim süreci içinde ilk yıllarında birlik ve dayanışma gereksinimlerini ön planda tutmuş ve antidemokratik oluşumlarla mücadeleye ağırlık verdiği belirlenmiştir. Tarihsel gelişim içinde kuruluşunda eğitimin geliştirilmesi, mesleki statünün yükseltilmesi ve Kemalist çizgiye daha yakın, Demokrat Parti ve ardıllarına karşı mücadele sürdürdüğü belirlenmiştir. Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yönetsel koşullarının bunalımlı bir sürece girmesi, bir işgören örgütü olarak işverenle çalışma ilişkilerini üye yararına düzenleme ve demokratikleşme çabasına katkıda bulunma konumundan uzaklaştığı, giderek yeni sosyo-ekonomik düzen arayışlarına katıldığı ve siyasal-toplumsal muhalefet örgütü konumuna çekildiği belirlenmiştir.

Güven ve Karabulut (1999)'un "Sivas İl Merkezinde Kamu Sendikacılığı Talep Tahmini" adlı çalışmalarının amacı, kamu görevlilerinin kendilerini nasıl tanımladıkları ve sendikal örgütlenmeden beklentilerinin belirlenmesidir. Araştırmanın evreni Sivas il merkezinde çalışan kamu görevlileri oluşturmaktadır. Örneklem, raslantısal örneklem yöntemiyle belirlenmiş 470 kamu görevlisinden oluşmuştur. İlişkisel tarama modelinde desenlenen araştırmada kamu çalışanlarının demografik, siyasal-düşünsel görünüşleri saptanmıştır. Araştırmada ayrıca kamu görevlilerinin kamu görevliliği, işçi-memur ayrımı, sendikal haklar ile beklentilere ilişkin görüşleri belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Kamu çalışanları arasında kamu sendikacılığı talebi yüksektir. Kamu çalışanlarının devlete ilişkin görüşleri değişmiş ; devlet, hükümet ve iktidarla özdeş işveren olarak görülmektedir. (2) Sendikacılık, politik ayrımcılığa karşı iş, sosyal güvenlik aracı ve “direnc noktası” olarak görülmektedir. (3) Kamu çalışanları, sendikaların ücretlerin yükselmesinde önemli rol oynayacağı görüşündedirler. Ayrıca “eşit işe eşit ücret” istenilmekte; diğer sosyal kesimler rakip görülmemektedir. (4) Kamu çalışanlarının yerleşik siyasal sisteme yönelik örgütlü bir mücadele yapmak, sınıf çıkarını korumak gibi amaçları yoktur.

Top (1999) tarafından yapılan "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü'nde Alınan Kararlara Sendikaların Katılımı" konulu araştırmada, sendikaların katılım şeklinin ne olduğu ve nasıl olması gerektiği konusunda Bakanlık üst düzey yöneticileri ile eğitim sendikaları yöneticilerinin görüşleri belirlenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, 36 maddeden oluşan anket kullanılmıştır. Evren üzerinde uygulanan ankette, gruplara (1) mevcut duruma (2) önerilen duruma ilişkin olarak iki ayrı soru yöneltilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde, “ki-kare”, “Fisher’in tam olasılık testi”, “yüzde” ve “frekans” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, 0.05 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda; mevcut durumla ilgili olarak, yasal düzenlemeler kapsamındaki sınırlılıklar da göz önüne alındığında, eğitim sendikalarının Bakanlıkta alınan kararlara genel olarak katılımının olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca; milli eğitimin genel amaçları, temel ilkeleri, eğitim politikaları, kanun tasarıları, beş yıllık kalkınma planı, eğitim programları, ders ve yardımcı ders kitapları, ücretler, çalışma koşulları, eğitimde olanak eşitliği, eğitim sisteminin yapı ve süreçlerinin demokratikleştirilmesi, rehberlik hizmetleri, öğrencilerin boş zamanlarını değerlendirilmesi ve okul-aile birliği

çalışma esaslarının düzenlenmesi konularında, Bakanlık üst düzey yöneticileri ile eğitim sendikaları yöneticilerinin görüşleri arasında farklılık bulunmuştur.

Önerilen durumda ise; Bakanlık üst düzey yöneticilerinin, eğitim sendikalarının kararı, seçenek önererek ve bilgi sağlayarak katılmasını istedikleri; eğitim sendikaları yöneticilerinin ise, karara oyla katılarak, seçenek önererek ve karar sürecinin her üçünde de bulunarak karara katılmak istedikleri tespit edilmiştir. Ankette yer alan tüm karar konularında ise, gruplar arasında görüş farklılığı bulunmuştur.

Türkoğlu (1999)'un, "Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım-Eğitimsen Örneği" başlıklı araştırmasının problemi şu biçiminde düzenlenmiştir: Kadın öğretmenlerin Eğitimsen'de sorunlarına yönelik sendikal eğitim ve örgütlenme etkinliklerine katılım düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaçla, sendika üyeleri açısından şu sorulara yanıt aranmıştır: (1) Eğitimsen'e üye olan kadın öğretmenlerin, sendikal çalışmaya; sendika yönetimine ve karar mekanizmalarına katılım düzeyleri nedir? (2) Varolan katılım düzeyini, katılımı zorlaştırıcı ya da engelleyici yönde belirleyen etkenler nelerdir? Kadın üyelerin bu konudaki gereksinim ve beklentileri nasıl farklılaşmaktadır? (3) Bu gereksinimlerin karşılanması yönünde, sendika yönetiminin uygulamaları kadın üyelerce nasıl değerlendirilmektedir? (4) Sendikal çalışmaya katılmanın, öğretmenlerin toplumdaki cinsiyet ayrımcılığına karşılık bilinçlilik ve eylemliliklerine, eğitim mesleğinin elemanları olarak bu yönden özgürleşmelerine katkısı nedir? Diğer yandan ise sendika yönetimi açısından şu sorulara yanıt aranmıştır: (1) Eğitimsen yöneticilerinin, kadın öğretmenlerin sendikal çalışmaya, sendikal yönetime ve karar verme mekanizmalarına katılımı geliştirme sorununa bakış açısı ve bu yönde izledikleri politikalar nelerdir ve neler olmalıdır? (2) Kadın üyelerinin farklı gereksinim ve beklentilerini karşılamak yönünde, sendika yönetimi tarafından uygulamada neler yapılmaktadır? (3)

Toplumda cinsiyet temelinde varolan eşitsizlik, sendikal örgütlenme ve çalışma içerisinde de yeniden üretilmekte midir? Böyle ise bunun örgüt içi mekanizmaları nasıl işlemektedir? Bu durumun dönüştürülmesinde sendikal eğitimin sunabileceği olanaklar neler olabilir?

Araştırmanın sonuçları şu biçimde özetlenebilir: (1) Sendikaya katılan kadın katılımı incelendiğinde, sendikaya daha çok genç, evli olmayan ve çocuksuz öğretmenler katılma eğilimi göstermektedirler. (2) Kadınlar ekonomik bağımsızlığı önemsemekle birlikte; geleneksel kalıplaşmış kadınlık rollerini oynadıkları belirgin bir biçimde görülmektedir. (3) Kadın öğretmenler, okullarda öğretmenler ve öğrenciler arasında ve ders kitaplarında cinsiyet ayrımı yapılmadığını belirtmişlerdir. (4) Geleneksel rollerin kadın üzerinde baskın olması, kadının sendikaya üye olması önünde engel olarak düşünülmektedir. Sendikaya üye olmayan kadın öğretmenler ise "sendika içinde gruplaşmayı", sendikal örgütlenme içinde engel olarak görmektedirler. (5) Sendikada en önemli beklenti, toplu sözleşme ve grev hakkının elde edilmesidir. (6) Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin tutum ve davranışlar görülmektedir. (7) Çocukların bakımı ve yetiştirilmesi için önlemler sendikadan beklenmektedir. (8) Sendika yönetimi ve komisyonlarda kadın üyelere daha çok yer verilmesi, sendika politikalarında kadına ve sorunlarına daha çok yer verilmesi diğer beklentilerdir. (9) Sendika yöneticileri, kadınların sendikal etkinliklere katılmamasının geleneksel rol ve görevlerin kadın üzerindeki etkisine bağlamaktadırlar.

Karakaya (2001)'nin, yaptığı "Öğretmenlerin Örgütlenme Nedenleri" konulu araştırmanın temel amacı öğretmenlerin örgütlenme nedenlerini belirlemektir. Bu temel amaca bağlı olarak öğretmenlerin sendikal örgütlenme nedenleri; öğretim kurumu kademesi, cinsiyet, üye olunan sendika, sendikal olma süresi ve mesleki kıdemlere göre belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın evrenini Ankara ili merkez ilçelerinde MEB 'e bağlı ilk ve ortaöğretim okullarında görevli, dört eğitim sendikasına üye olan 21.710 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme basit raslantısal örnekleme alma yöntemi ile belirlenmiş ve ölçme aracı 377 sendikalı öğretmene uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans (f), yüzde (%), değişkenlik çözümlemesi ve scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular $p= 0.05$ anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre varılan sonuçlar aşağıda özetlenmiştir: (1) Öğretmenlerin kendi görüşlerinden yola çıkarak ve alanyazından yararlanılarak oluşturulan olası örgütlenme nedenleri, araştırmaya katılan tüm öğretmenler tarafından büyük bir katılımı ile kabul edilmektedir. (2) Öğretmenlerin örgütlenme nedenleri çalıştıkları okul türüne, cinsiyetlerine, üye oldukları sendikalara, sendikalı olma sürelerine ve meslekteki kıdemlerine göre bazı farklılıklar gösterse de, tüm öğretmenlerin ortak olarak katıldıkları nedenlerin olduğu dikkati çekmiştir. Bu nedenler; çalışma koşullarını iyileştirmek, örgütlenme haklarını kullanmak, mesleki saygınlığı korumak ve geliştirmek, eğitim sistemindeki genel sorunların çözümüne katılmak, eğitime ilişkin kararlara katılmak, ücretleri yeterli duruma getirmek, yönetimin keyfi uygulamalarını engellemek, atama ve nakillerde eşitliği ve yansızlığı sağlamak olarak görülmektedir. (3) Öğretmen görüşleri; çalıştıkları okul türüne, cinsiyetlerine, üye oldukları sendikalara, sendikalı olma sürelerine ve meslekteki kıdemlerine göre örgütlenme nedenleri bakımından bazı nedenlerde farklılık gösterebilmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren, örneklem, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Gay 1987:251; Karasar 1991a:81; Gall ve Diğerleri 1999:178). Eğitim sorunlarının bir çoğu tanımlanabilir nitelikte olması nedeni ile tarama modelindeki araştırmalar, bilginin anlaşılması ve artırılmasında kuram ve uygulamada önemli katkılar sağlamaktadır (Balci 1997:19-21). Araştırmada işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme dereceleri belirlenmeye çalışıldığı; araştırma değişkenlerinde ayarlama, değiştirme yapılmadığı için bu araştırma *tarama (survey)* çalışmasıdır (Kaptan 1991:60). Bu araştırma amaç bakımından *Betimsel*, zaman bakımından *Belirli Bir Zaman Kesitinde*, kullanılan tekniklere göre *Tarama* türünde bir araştırmadır (Gökçe 1988: 47-52; Bal 2001: 67-70).

Bu çalışma ile araştırmaya konu edilen insan kaynaklarının yönetiminin Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma ile Okulun Eğitim Programının Yönetimi'ne ilişkin etmenlerin, ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin (yönetici, öğretmen, yönetim işgörenleri ve hizmetliler) sendikal örgütlenmeye katılma istekliliklerini etkileme dereceleri işgörenlerin görüşlerine göre saptanmıştır. Ayrıca, bu isteklilik derecelerinin cinsiyet, sendikaya üyelik, çalışılan kurumun özel ya da resmi olma durumu, aylık gelir düzeyi, görev (yönetici, öğretmen, yönetim

işgöreni, hizmetli), hizmet süresi (mesleki kıdem) değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Bu çalışmayla, ayrıca işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin, *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* işlevleri ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna göre farklılık gösterip göstermediği saptanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini Eskişehir Merkez ilçe sınırları içindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, yönetim işgöreni ve hizmetlilerden oluşan işgörenler oluşturmaktadır. Eskişehir Merkez ilçedeki resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan işgörenlerin toplam sayısı Milli Eğitim Müdürlüğü'nün verilerine göre 2228'dir.

Örneklem büyüklüğünün saptanması, çok etmenli bir çalışmadır. Araştırmada söz konusu edilen işgörenlerin farklı büyüklükte olması nedeniyle Balcı (2001:107)'nin Anderson (1990)'dan yararlanarak farklı büyüklükteki evrenler için örneklem seçilmesinde önerdiği örneklem genişliği tablolarından yararlanılmıştır. Ayrıca, araştırmanın alt evrenini oluşturan işgören gruplarının eşit seçilme şansını sağlamak amacıyla oranlı eleman örnekleme (Karasar 1991a:113) türü benimsenmiştir. Örneklem genişliği tabloları içinde 0.95 güvenirlik ve .05 anlamlılık düzeyinde, örneklemin 122 yönetici, 104 yönetim işgöreni ve 147 hizmetliden 79'ar kişi, 1910 öğretmenden için 381 kişiden oluşması gerekmektedir. Anketinlerin uygulanması ve dönüşünde aksaklık olabileceği düşünülerek bu sayı yönetici, yönetim işgöreni ve hizmetliler için 100; öğretmenler için 450 olarak alınmıştır. Örnekleme ortaöğretim kurumlarından yönetici, öğretmen, yönetim işgöreni ve hizmetli seçilirken oranlı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evreni ve okullara gönderilen anket sayılar Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1
Araştırmanın Evreni ve Ortaöğretim Kurumlarına Gönderilen Anket Sayısı

Ortaöğretim Kurumları	Yönetici		Öğretmen		Yönetim İşgöreni		Hizmetli	
	E*	GAS**	E	GAS	E	GAS	E	GAS
Ahmet Kanatlı L.	5	4	51	12	3	3	5	4
Anadolu Güzel Sanatlar L.	3	2	28	7	2	2	3	2
Atatürk Lisesi	6	5	77	19	3	3	4	3
Cevat Ünügür L.	2	2	26	6	2	2	2	1
Cumhuriyet L.	5	4	72	17	3	3	6	4
Gazi L.	3	2	46	11	2	2	3	2
Hoca Ahmet Yesevi. L.	5	4	84	20	2	2	3	2
Kılıçoğlu L.	2	2	28	7	1	1	2	1
Mustafa Kemal L.	3	2	37	9	2	2	2	1
Prof.Dr. Orhan Oğuz L.	3	2	48	12	2	2	3	2
Salih Zeki L.	3	2	39	9	2	2	2	1
Süleyman Çakır L.	5	4	79	17	3	3	4	3
Yunus Emre L.	5	4	98	21	2	2	3	2
Anadolu Teknik L.	5	4	50	12	2	2	3	2
Atatürk Teknik ve E. M. L	7	6	153	37	4	3	7	5
Gazi Anadolu K. M. L.	7	6	65	16	3	3	6	4
Habib Edip Törehan K.M.L.	2	2	21	5	2	2	2	1
Anadolu İ.H.ve İ.H. L.	5	4	63	15	2	2	3	2
Tepebaşı E. M. L.	3	2	44	11	2	2	3	2
Olgunlaşma K. M. L.	5	4	68	17	3	3	3	2
Anadolu Ticaret ve T. M. L.	3	2	67	17	3	3	3	2
Turgut Reis E. M. L.	5	4	101	25	6	5	4	3
Türk Telekom Anadolu.M. L.	2	2	16	4	1	1	3	2
Yunus Emre Teknik ve EM.L	6	5	158	38	5	5	6	4
Fatih Anadolu L.	4	3	43	11	2	2	3	2
Kılıçoğlu Anadolu L.	3	2	57	14	2	2	3	2
Muzaffer Çil Anadolu L.	2	2	36	9	2	2	4	3
Fatih Fen L.	3	2	40	10	3	3	6	4
Özel Yeni Bin Yıl L.	2	2	10	3	5	5	5	4
Özel Çağdaş L.	2	2	23	6	5	5	9	6
Özel Çağfen L.	1	1	8	3	5	5	6	4
Özel Atayurt L.	3	2	34	8	5	5	8	5
Özel Ertuğrul Gazi L.	3	2	34	8	6	5	11	8
Özel Gelişim L	2	2	28	7	6	5	7	5
Toplam	125	100	1852	450	104	100	147	100

* Evren

** Gönderilen Anket Sayısı

Okullara her bir işgören grubu için gönderilen anket sayısı belirlenirken evren, gönderilen toplam anket sayısı ve okulun işgören sayısı göz önüne alınarak doğru orantı yöntemi benimsenmiştir. Bu yöntemle belirlenen anket sayıları kadar anketin işgörenler tarafından yanıtlanması istenmiştir. Geriye dönen anketler içinde eksik ve yanlış doldurmalar göz önüne alınarak örneklem ve her bir grup için ortaöğretim kurumlarına giden, dönen ve değerlendirmeye alınan anket sayısı Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2
Araştırmanın Örneklemi

Görev Durumu	Evren	Örneklem		
		Giden Anket Sayısı	Dönen Anket Sayısı	Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı
Yönetici	125	100	91	78
Öğretmen	1852	450	415	380
Yönetim İşgöreni	104	100	92	67
Hizmetli	147	100	85	53
Toplam	2228	750	683	578

Tablo 2’deki verilere göre, değerlendirmeye anket sayıları, yöneticiler için 78, öğretmenler için 380, yönetim işgörenleri için 67 ve hizmetliler için 53’tür. Bu verilere göre araştırma, yöneticiler boyutunda evrenin % 62.4’ünü, öğretmenler için % 20.51’ini, yönetim işgörenleri için evrenin % 64.42’sini, hizmetliler için evrenin % 36.05’ini temsil eden çalışma grubu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın örneklemine giren işgörenlerin bireysel özellikleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3
Örneklemdaki İşgörenlerin Bireysel Özellikleri

Özellik	İşgören Sayısı (f)	Yüzde %
Cinsiyet		
Erkek	345	59.69
Kadın	233	40.31
Sendikaya Üyelik Durumu		
Üye	305	52.77
Üye Değil	273	42.23
Çalışılan Kurum Resmi /Özel Olma Durumu		
Resmi	503	87.02
Özel	75	12.98
Aylık Gelir Durumu		
250 milyondan az	27	4.67
251-350 milyon arası	86	14.88
351-450 milyon arası	125	21.62
451-550 milyon arası	185	32.01
551-650 milyon arası	85	14.71
651-750 milyon arası	38	6.57
751milyon ve üstü	32	5.54
Hizmet Süresi (Mesleki Kıdem)		
1-5 yıl arası	105	18.17
6-10 yıl arası	102	17.65
11-15 yıl arası	103	17.82
16-20 yıl arası	111	19.20
21-25 yıl arası	120	20.76
26 yıl üstü	37	6.40

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında sırasıyla alanyazın tarama, ilgili uzman ve uygulama içindeki kişi ve kuruluşlarla görüşme, anket geliştirme ve anket uygulama yolları izlenilmiştir:

Alanyazın Taraması: Araştırmanın veri toplama aracının geliştirilmesinden önce işgörenlerin mesleki örgütlere katılma eğilimlerine ilişkin kuramsal ve araştırmaya dayalı alanyazın incelenecek araştırma probleminin çözülmesine yönelik kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu amaçla, Ankara, Bursa, Eskişehir, Erzurum illerindeki tüm üniversite ve araştırma kurumlarının kütüphaneleri araştırmacı tarafından olanaklar ölçüsünde bizzat gidilerek taranmıştır. Gidilemeyen üniversite kütüphanelerine internet aracılığıyla ulaşılarak ilgili kaynaklar sağlanmıştır. Alanyazın taramaya uluslararası nitelik kazandırılması amacıyla internet olanakları kullanılmıştır. Böylelikle ulaşılabilen bilgilerden araştırmanın amacı doğrultusunda yararlanılmıştır.

İlgili Uzman ve Uygulama İçindeki Kişi ve Kuruluşlarla Görüşme: Türkiye, İngiltere, İsveç, Norveç ve Amerika Birleşik Devletleri'nden eğitim ve diğer işgörenlerin örgütlenmesiyle ilgili birçok kişi ve kuruluşla ilişkiler geliştirilerek, bilgi ve deneyimlerinden yararlanılmıştır. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİTİM SEN), Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM SEN), Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur - Sen), Eğitimciler Derneği (EĞİT DER) sendika ve derneklerin merkez ya da yerel düzeyde başkan ya da yönetim kurulu üyeleriyle bire bir görüşülmüştür. Yurtdışındaki kurumlardan mektup, faks, e-posta olanaklarıyla iletişim olanakları geliştirilerek kaynak, bilgi, deneyimlerin paylaşılmasına çalışılmıştır.

Anket Geliştirme: Alanyazın taraması sonunda uygulamada bulunan sendikacı ve uzmanlardan yararlanarak bir anket taslağı oluşturulmuştur. İki

bölümden oluşan anketin birinci bölümü, araştırmanın bağımsız değişkenlerine ilişkin bireysel bilgileri elde etmeye yönelik altı sorudan oluşturulmuştur. İkinci bölümde ise, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin insan kaynakları yönetiminin işlevleri ve okulun eğitim programının yönetimi boyutuna ilişkin etmenlerin etkileme derecesini belirlemeye yönelik ellibeş (55) soru sorulmuştur. Bu soru grubu etkileme derecesini belirlemek amacıyla (1) *hiç etkilememektedir*, (2) *az etkilemektedir*, (3) *orta derecede etkilemektedir* (4) *çok etkilemektedir* (5) *pek çok etkilemektedir* şeklinde beşli Likert tipi ölçeğiyle sayısallaştırılmıştır. Bu bölüme ayrıca işgörenlerin ankette yer almayan etmenlerle ilişkili yanıtlarını yazmaları amacıyla bir açık uçlu soru eklenmiştir. Ankete son biçimi verilmeden önce eğitim ve istatistik alanı uzmanlarına sunulmuş, görüşleri alınmış. Uzman* görüşlerine bağlı olarak soruların *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına göre sınıflandırılması yapılmış; eleştirilere uygun olarak sorular azaltılmış ve ifadeleri değiştirilmiştir. Bu çalışma sonunda anketin ikinci bölümü kırkiki (42) sorudan oluşturulmuştur. Bu şekilde oluşturulan anket, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 10 Ocak 2002 tarihli üst yazılarıyla Eskişehir Valiliği'nden güvenilirlik çalışması ve uygulama için izin istenmiştir (EK 1). Eskişehir Valiliği'nin 16 Ocak 2002 tarihli yazısıyla anketin uygulanması için izin alınmıştır (EK 2). Güvenirlilik çalışması için veri toplama aracı, Eskişehir merkez ilçede bulunan Kılıçoğlu Anadolu Lisesi, Tepebaşı Endüstri Meslek Lisesi ve Salih Zeki Lisesi'nde altmışyedi (67) işgörene uygulanmış. Eksik ve yanlış kullanımdan ötürü kırkaltı (46) anket geçerli sayılmış ve aracın güvenilirliği istatistiksel yolla değerlendirmek amacı ile Cronbach Alfa Katsayısı yöntemi kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı, veri toplama aracında yer alan sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak ya da sorgulamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını sorgulamayı sağlar. Cronbach Alfa Katsayısı, 0 ile 1 arasında değişim gösterir (Özdamar 1997: 493).

* Prof. Dr. A. AÇIKALIN, Prof. Dr. M.B. AKSU, Prof. Dr. A. BALCI, Prof. Dr. H. BAŞAR, Prof. Dr. C. BAYRAK, Prof. Dr. C. CELEP, Doç. Dr. E. AĞAOĞLU, Doç. Dr. T. ÇALIK, Doç. Dr. M. ŞİŞMAN, Dr. E. EKİNCİ, Dr. F. GÖKÇE.

Yapılan istatistiksel çözümler sonucunda, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *İnsan Kaynaklarının İşlevleri ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında etkileyen etmenlerin etkileme derecesini ölçmek amacı ile hazırlanan 42 maddelik veri toplama aracının güvenirlik katsayısı $\alpha = 0.9238$ olarak hesaplanmıştır. Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan ölçütlere göre; $0.80 < \alpha < 1.00$ durumunda veri toplama aracı yüksek derecede güvenilir (Özdamar 1997: 500). Veri toplama aracının güvenirlik özelliği taşıması, ölçmek istenilen boyuta ilişkin birden çok madde puanlarının, aritmetik ortalamaları veya toplamalarına bakarak, boyuta ilişkin yargıda bulunulmaya elverişli olması anlamı taşımaktadır. Güvenirlik testi sonunda tüm sorular güvenilir bulunduğu anketin uygulanmasına geçilmiştir. Verilerin toplanması amacıyla oluşturulan anket EK-3'de verilmiştir. Bu bölümdeki birinci soru ile altıncı soru arasındaki sorular *İnsan Kaynakları Planlama ve Seçme* boyutuna ilişkin etmenlerden oluşturulmuştur. Yedinci soru ile onikinci soru arasındaki sorular *Eğitim ve Geliştirme* boyutuna ait etmenleri içermiştir. Onüçüncü soru ile ondokuzuncu soru arasındaki sorular *İş İlişkileri* boyutunu oluşturmuştur. Yirminci soru ile yirmialtıncı sorular arasındaki sorular *Değerleme ve Ödeme* boyutuna ilişkin sorulardır. Yirmiyedinci soru ile otuzbirinci sorular *Sağlık Ve Sosyal Güvenlik* boyutunu oluşturmuştur. *Ayırma* boyutunu ise otuzikinci sorudan otuzbeşinci soruya kadar olan sorular oluşturmuştur. *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutu, otuzaltıncı soru ile kırkikinci soru arasındaki soruları içermiştir.

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu

Elde edilen verilerin çözümlemesinde aşağıdaki işlemler izlenmiştir:

1. Anketlere verilecek cevapların açıklamalara uygun olarak verilip verilmediği tek tek kontrol edilip, cevapsız bırakılmış veya yanlış doldurulmuş anketler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

2. Ankette yer alan 42 maddeye ilişkin yanıtlar, dereceleme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Ölçeğin ağırlığı, seçenekleri ve sınırları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4
Araştırmada Kullanılan Ölçek

Ağırlık	Seçenekler	Sınırlar
1	<i>Hiç etkilememektedir</i>	1.00 – 1.79
2	<i>Az etkilemektedir</i>	1.80 – 2.59
3	<i>Orta Derecede Etkilemektedir</i>	2.60 – 3.39
4	<i>Çok Etkilemektedir</i>	3.40 - 4.19
5	<i>Pek Çok Etkilemektedir</i>	4.20 – 5.00

3. Araştırmanın birinci alt problemini çözümlmek amacıyla hazırlanan araçta yer alan her bir seçenek için frekans, yüzde, standart sapma ve aritmetik ortalamalar bulunmuştur. Araştırmada elde edilen aritmetik ortalamalar Tablo 4'deki aralık değerlerine göre yorumlanmıştır.

4. Araştırma sonucu elde edilen görüşlerin grup içinde birlik düzeyinin belirlenmesi bir başka deyişle, grup içinde deneklerin birbirlerinden farklı düşünüp düşünmediğini belirlemek amacıyla araştırma konusu edilen boyutun standart sapma değerleri irdelenmiştir. Beşlik bir aritmetik ortalamada denek yargılarının en dağınık olduğu durum, deneklerin yarısının 1, diğer yarısının 5 puanlarını işaretlediği durumdur. Yüz kişilik bir örneklemede böyle bir dağılımın standart sapması, 2.01 olarak bulunmuştur. Bu yaklaşımdan hareketle bulunan standart sapma beşe bölünerek 0.01 ile 0.40 arası standart sapmaya sahip olunan durumlar için denekler arası *görüş birliği çok yüksek*, 0.41 ile 0.80 arası standart sapmaya sahip olunan durumlar için denekler arası *görüş birliği yüksek*, 0.81 ile 1.20 arası standart sapmaya sahip olunan durumlar için denekler arası

görüş birliği orta 1.21 ile 1.60 arası standart sapmaya sahip olunan durumlar için denekler arası *görüş birliği düşük*, 1.61 ile 2.01 arası standart sapmaya sahip olunan durumlar için denekler arası *görüş birliği çok düşük*, olduğu belirlenmiştir. Bu anlayışın temel gerekçesi olarak standart sapma büyüdükçe grup birbirinden farklı düşünmekte, standart sapma küçüldükçe grup üyeleri arasında görüş birliğinin yüksek olmasıdır.*

5. Araştırmanın ikinci alt problemini çözümlmek amacıyla insan kaynakları yönetiminin her bir işlevi ile okulun eğitim programının yönetimi boyutu için aritmetik ortalama ve standart sapma puanları bulunmuştur. İnsan kaynakları yönetiminin işlevleri olarak alınan *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* işlevleri ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarının işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilik etkileme derecelerinin farklılık gösterip göstermediğinin saptanması için ikiden çok küme karşılaştırmalarında uygulanan Tek Yönlü Değişkenlik Çözümlemesi (ANOVA) F Testi yapılmıştır. Değişkenlik Çözümlemesi sonucu F Testi istatistiği sonucu anlamlı ise farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla, Tukey HSD (Tukey's Honestly Significant Difference Test) çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

6. Araştırmanın üçüncü problemini çözümlmek amacıyla insan kaynakları yönetiminin her bir işleviyle okulun eğitim programının boyutu için kimi kişisel değişkenlere göre farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek amacıyla ikili küme karşılaştırmalarında Tek Örneklem t testi (Bağımsız Gruplar Arası t Testi), ikiden çok küme karşılaştırmalarında uygulanan Tek Yönlü Değişkenlik Çözümlemesi (ANOVA) F testi çözümlmeleri yapılmıştır. Değişkenlik Çözümlemesi sonucu F Testi istatistiği sonucu anlamlı ise

* Prof. Dr. Hüseyin Başar ile 28 Eylül 2002 tarihinde Ankara Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde yapılan görüşme ile belirlenmiştir.

farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla, Tukey HSD (Tukey's Honestly Significant Difference Test) çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlerlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, veri toplama aracı sonuçlarına koşut olarak, araştırmanın alt problemlerinde yanıtı aranan sorulara ilişkin araştırma bulgularına ve bu bulgulardan elde edilen sonuçların; alanyazın ve ilgili araştırmalardan edinilen görüşlere göre yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi Boyutlarının Sendikal Örgütlenmeye Etkileri

Araştırmanın birinci alt problemi “İnsan Kaynakları Yönetiminin *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* işlevleri ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimine* ilişkin boyutlar, ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikalara üye olma istekliliklerini ne derece etkilemektedir?” biçiminde ifade edilmiştir. Aşağıdaki paragraflarda bu alt problemle ilgili bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1.1. Planlama ve İşe Alma

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, *Planlama ve İşe Alma* boyutundaki etmenlerin, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini ne derece etkilediğidir. Bu amaçla ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve dağılımı Tablo 5’te verilmiştir

Tablo 5
Planlama ve İşe Alma Boyutunda Sendikal Örgütlenme
İsteklilik Derecelerinin Dağılımı

Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileyen Etmenler		Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileme Derecesi										$\bar{x}$ SS	
		Pek Çok		Çok		Orta		Az		Hiç			
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Atama ve yer değiştirme işlemlerinin daha nesnel ilkelere göre adil yapılmasını sağlama isteği	163	28.2	165	28.5	103	17.8	58	10.0	89	15.4	3.44	1.39
2	Norm kadro vb uygulamalara karşı yapılacak mücadeleye katkı verme düşüncesi	133	23.0	141	24.4	136	23.5	65	11.2	103	17.8	3.24	1.39
3	Terfi işlemlerinde nesnel ilkelerin tarafsızlıkla uygulanması isteği	134	23.2	145	25.1	126	21.8	66	11.4	107	18.5	3.23	1.41
4	İnsan kaynağı seçiminde (işe alma) yansızlığın sağlanması beklentisi	123	21.3	158	27.3	119	20.6	22	4.2	96	16.6	3.22	1.37
5	Okulun daha işlevsel insan gücü planlama yapmasına katkıda bulunma isteği	71	12.3	190	32,9	139	24.0	88	15.2	90	15.6	3.11	1.26
6	Mesleğe girişte nesnel (objektif) ölçütlerin belirlenmesini sağlamak	103	17.8	162	28.0	126	21.8	70	12.1	117	20.2	3.11	1.38
Toplam -Ortalama		727	20.9	961	27.7	749	21.6	369	12.4	602	17.4	3.23	1.36

Tablo 5'e göre, *Planlama ve İşe Alma* boyutunda "atama ve yer değiştirme işlemlerinin daha nesnel ilkelere göre adil yapılmasını sağlama isteği", işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *çok* etkilemektedirler. Atama ve yer değiştirme işlemlerinin daha nesnel ilkelere göre adil yapılması istemi dışındaki etmenlerin, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *orta derecede* etkilediği görülmektedir.

Planlama ve İşe Alma boyutunda atama ve yer değiştirme işlemlerinin daha nesnel ilkelere göre ve adil yapılmasını sağlama isteğinin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini çok etkilemesi üç açıdan yorumlanabilir. Bu sonuç, atama ve yer değiştirme istemlerinin işgörenin diğer etmenlere göre daha kişisel sorun olmasından kaynaklanıyor olabilir. İkinci neden ise, ulusal eğitim sisteminde atama ve yer değiştirme uygulamalarının kamuoyunda sürekli tartışma konusu olmasına bağlanabilir. Üçüncü neden ise, işgörenlerin sendikal örgütlenme ile atama ve yer değiştirme konusunda nesnel ölçüt geliştirilmesi ve haktanır uygulamaların yapılması beklentisine bağlanabilir. Bu sonuç, eşitlik kuramı yaklaşımına koşutluk göstermekte; Allen ve Keaveny (1988)'in "bireyler genellikle kendilerini benzerleriyle karşılaştırarak, olumsuzluk ve eşitsizlik gördüklerinde örgütlenme gereksinimini duyarlar" görüşüyle örtüşmektedir.

Planlama ve İşe Alma boyutunda işgörenlerin sendikal örgütlenmelerini orta düzeyde etkileyen etmenlerden biri, norm kadro vb. uygulamalarla ilgilidir. Bu sonuç, işgörenlerin özlük kazanımlarını koruma eğiliminde olmalarına bağlanabilir. Ayrıca bu sonuç, sendikaların kazanılmış özlük haklarının korunması işlevine de uygun düşmektedir. Diğer yandan bu bulgu, beklenti kuramını destekler niteliktedir. Şöyle ki norm kadro uygulamaları ile işgörenler bir takım kazanımlarını yitirme durumundadırlar. Bu bağlamda işgörenlerin, sendikal örgütlenme isteğinde bulunurken maliyet-zarar-kar hesabı yaptıkları söylenebilir. Bu sonuç, Öznur (1988), Robbins (1996), George ve Jones (1988), Yüksel (1998), Kirel (1998) ile Allen ve Keaveny (1988)'in "işgörenler sendikalara üye olurken kar-zarar hesabı yaparlar" görüşünü destekler niteliktedir.

İşgörenlerin sendikal örgütlenmesini orta düzeyde etkileyen etmenlerden biri, terfi işlemleriyle ilgilidir. Bu bulgu, Erdem (1996) ve Karakaya (2001)'nin araştırma bulgularını desteklemektedir. Terfi konusu işgörenler ve kamuoyunda çokça söz konusu edilen sorunlardan biridir. Terfi konusunun ulusal eğitim sisteminde günlük politik etmenlerden çok etkilendiği

sıkça dile getirilmektedir (Kaya 1991). Bu sonuç, işgörenlerin sendikal örgütlenme yoluyla nesnel ilkelerin oluşturulup tarafsızlıkla uygulanmasını beklemektedirler şeklinde yorumlanabilir.

Planlama ve İşe Alma boyutunda işgörenlerin sendikal örgütlenmelerini orta düzeyde etkileyen etmenlerden biri, insan kaynağının planlanması ve işe almada nesnel ölçütlerin oluşturulması konusundadır. Bu boyutta istekliliğin bulunması, işgörenlerin sendikal örgütlenme nedenlerini bireysel konulara odakladıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda sonuç, Sloane ve Witney (1991), Allen ve Keaveny (1988), Beardwell ve Holden (1994) ile Salamon (1998)'un işgörenler sendikal örgütlenmeye bireysel konularda isteklilik gösterirler görüşüyle benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte bu boyutta en düşük etkinin insan kaynağının planlanması ve işe almada nesnel ölçütlerin oluşturulması konusunda çıkması şu şekilde yorumlanabilir: İnsan kaynağının planlanması ve işe alma, sendikadan çok yönetimin görevi olarak algılanıyor olabilir. Bununla birlikte işe almada yansızlığın sağlanması beklentisi insan kaynağının planlanmasında daha çok etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Marlow (1994), Fossum (1992), Disney (1995), Dessler (1981), Beaumont ve Harris (1995)'in "sendikaların işyerlerinde haktanır uygulama istemleri, örgütlenme isteğini artırır" görüşünü destekler niteliktedir. Bu durum, işgörenlerin yönetimlerinin yansız davranması konusunda kimi sorunlarla karşılaştığı şeklinde yorumlanabilir.

Planlama ve İşe Alma boyutunda işgörenlerin görüşlerinin birlikteliği açısından bakıldığında, bir görüş birliği düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, *Planlama ve İşe Alma* boyutuna bütüncül bakıldığında, işgörenlerin haktanırlık, eşitlik ve nesnellik istemi bulunan konularda sendikal örgütlenme istekliliği yüksk olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Yüksel (1998), Robbins (1996), Allen ve Keaveny (1988) ile George ve Jones (1996)'un "işgörenler örgütlere eşitlik ve hak istemleriyle dağıtılan adalete göre katılırlar" görüşünü ve eşitlik kuramını destekler niteliktedir.

4.1.2. Eğitim ve Geliştirme

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, *Eğitim ve Geliştirme* boyutundaki etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini ne derece etkilediğidir. Bu amaçla ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *Eğitim ve Geliştirme* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve dağılımı Tablo 6'da verilmiştir

Tablo 6
Eğitim ve Geliştirme Boyutunda Sendikal Örgütlenmeye
Katılma İsteklilik Derecelerinin Dağılımı

Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileyen Etmenler	Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileme Derecesi											
	Pek Çok		Çok		Orta		Az		Hiç		$\bar{x}$	SS
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1 Sendikal örgütlenmenin mesleki gelişmeye katkı sağlayacağı beklentisi	115	19.9	154	26.6	144	24.9	70	12.1	95	16.4	3.21	1.34
2 Mesleki gelişime yönelik uygun bilimsel etkinliklerin düzenlenmesini sağlama beklentisi	102	17.6	157	27.2	141	24.4	84	14.9	94	16.3	3.15	1.32
3 Çalışanlara yönelik daha çok hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi isteği	97	16.8	141	24.4	158	27.3	97	16.8	85	14.7	3.12	1.29
4 Kendimi gerçekleştirme olanağı bulma beklentisi	105	18.2	152	26.3	124	21.5	72	12.5	125	21.6	3.07	1.41
5 Çalışanların eğitim olanaklarının (lisans tamamlama, yüksek lisans ve doktora gibi) geliştirilmesini sağlama isteği	93	16.1	130	22.5	147	25.4	92	15.8	116	20.1	2.99	1.35
6 Çalışanların güdülenme düzeyinin yükselmesini sağlayacağı düşüncesi	83	14.4	162	28.0	161	27.9	84	14.5	88	15.2	3.12	1.26
Toplam - Ortalama	595	17.2	896	25.8	875	25.2	499	14.4	603	17.4	3.11	1.32

Tablo 6'ya göre, *Eğitim Ve Geliştirme* boyutundaki tüm etmenlerin, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *orta derecede* etkilediği görülmektedir. *Eğitim ve Geliştirme* boyutunda işgörenlerin mesleki gelişimleri ile doğrudan ilişkili konuların sendikal örgütlenmeleri çok etkilediği görülmektedir. Sonuç, sendikaların güç yitirdiği 1980'li ve 1990'lı yıllar sonrası, daha çok yer verdikleri "mesleki eğitim için işverenle işbirliği" anlayışının bir yansıması olabilir. Ayrıca, bu sonuç işgörenlerin mesleki gelişme ile sendikal örgütlenme arasında olumlu bir ilişki kurma eğilimi olarak yorumlanabilir. Bu sonuç, Dessler (1997)'in "örgütsel verimliliği artırmak için eğitim ve geliştirme programlarına toplu sözleşmelerde yer verilmesi, hem sendika ve üyeleri hem de işveren tarafından desteklenmektedir" anlayışını desteklemektedir.

İşgörenlerin mesleki gelişmeye yönelik bilimsel etkinlik düzenlenmesi isteği, orta düzeyde etkiye sahip etmen olarak görülmektedir. Bu sonuç, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim programlarına yönelik eleştiriler nedeniyle sendikalar aracılığıyla üniversiter kurumlara yönelme eğilimi olarak yorumlanabilir.

Eğitim ve Geliştirme boyutunda, çalışanlara yönelik daha çok hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi isteği ile çalışanların güdülenme düzeyinin yükselmesini sağlayacağı düşüncesi sendikal örgütlenme istekliliğini orta düzeyde etkilediği görülmektedir. Bu sonuç, Sloane ve Witney (1991), Carell ve Diğerleri (1989), Cherrington (1995)'in, "işgörenler, sendikalar güdüleri doyurmak ve eğitim gereksinimlerini karşılamak için katılma eğilimindedirler" görüşünü destekler niteliktedir.

Eğitim ve Geliştirme boyutunda sendikal örgütlenme istekliliğini orta düzeyde etkileyen bir başka etmen, kendini gerçekleştirme olanağı bulma beklentisidir. Bu sonuç, Sloane ve Witney (1991), French (1987), Salamon (1998)'un, "sendikal örgütlenmelerde yönetime katılıma yetersizlikleri

nedeniyle üyelerin kendilerini gerçekleştirme olanakları kısıtlandığı" görüşüyle açıklanabilir.

Bunun yanısıra işgörenler, eğitim olanaklarının geliştirilmesini (lisans tamamlama, yüksek lisans ve doktora gibi) sağlama isteği, bu boyutta en son sırada yer almaktadır. Bu bulgu, işgörenlerin gelişmeleri için mesai saatleri dışında ve kendilerine ekonomik külfet getirecek uygulamaları diğer etmenlere göre daha az destekledikleri görülmektedir. Bu sonuç, Biçerli (2000), Schuler (1983), Milkovich ve Boudreau (1988)'un "işgörenler sendikal örgütlenme isteminde bulunurken maddi ve manevi maliyet hesaplaması yaparlar" görüşü ile koşutluk göstermektedir.

Eğitim ve Geliştirme boyutuna bütüncül bakıldığında işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğine ilişkin görüş birlikteliğinin düşük olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, işgörenlerin kendilerine maddi ve manevi külfet getirmeyecek eğitim olanaklarından yararlanmak için sendikal örgütlenme eğilimi gösterdikleri söylenebilir. Bu sonuç, beklenti kuramını destekler niteliktedir. Gündülenme ile ilgili etmenlerde ise uygulamada ulaşılabilecek etmenlerin, etkisinin yüksek olduğu belirlenmektedir. Bu sonuç, Fossum (1992), De Cenzo ve Robbins (1999)'in "işgörenlerin mesleki örgütlenmede örgütsel kültür özellikleri ile örgütlenmeden elde edecekleri kazanımlar açısından yorumlayarak tercih ederler" görüşlerini destekler niteliktedir.

4.1.3. İş İlişkileri

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, *İş İlişkileri* boyutundaki etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini ne derece etkilediğidir. Bu amaçla ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *İş İlişkileri* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve dağılımı Tablo 7'de verilmiştir

Tablo 7
İş İlişkileri Boyutunda Sendikal Örgütlenmeye
Katılma İsteklilik Derecelerinin Dağılımı

Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileyen Etmenler		Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileme Derecesi										$\bar{x}$ SS	
		Pek Çok		Çok		Orta		Az		Hiç			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Grevli ve toplu sözleşmeli sendikal hakların kazanılmasına katkı sağlayacağı düşüncesi	224	38.8	151	26.1	98	17.0	41	7.1	64	11.1	3.74	1.33
2	Sendikalar aracılığıyla ekonomi, eğitim vb politikaların oluşturulmasına katılma isteği	153	26.5	168	29.1	130	22.5	56	9,7	71	12,3	3.48	1.31
3	Sendikaların işverenle danışıklı dövüşünü (sarı sendikacılık) engelleme isteği	148	25.6	158	27.3	107	18.5	82	14.2	83	14.4	3.36	1.37
4	Kararlara katılarak yönetim üzerinde daha etkili olma isteği	148	25.6	172	29.8	121	20.9	60	10.4	77	13.3	3.44	1.33
5	Sendikalarda yaşanan yolsuzluklara karşı mücadele etme arzusu	146	25.3	145	25.1	121	20.9	84	14.5	82	14.2	3.33	1.37
6	Yönetimin sendikalara karşı olumsuz tutumlarına karşı mücadele etme isteği	130	22.5	155	26.8	140	24.2	69	11.9	84	14.5	3.31	1.33
7	Sendikal aristokrasisinin (sendika ağalığı) oluşmasına karşı mücadele düşüncesi	130	22.5	147	25.4	126	21.8	82	14.2	93	16.1	3.24	1.37
Toplam - Ortalama		1079	26.7	1096	27.1	843	20.8	474	11.7	554	13.7	3.41	1.34

Tablo 7'ye göre, *İş İlişkileri* boyutundaki sendikalar aracılığıyla ekonomi, eğitim vb. politikaların oluşturulmasına katılma , kararlara katılarak yönetim üzerinde daha etkili olma ile grevli ve toplu sözleşmeli sendikal hakların kazanılmasına katkı sağlama istemleri, işgörenlerin sendikal

örgütlenme istekliliklerini *çok* etkilemektedirler. Bu etmenlerin dışındaki etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *orta derecede* etkilediği görülmektedir.

İş ilişkileri boyutunda sendikal örgütlenme istekliliğini çok etkileyen etmenlerden biri, grevli ve toplu sözleşmeli sendika isteğidir. Bu bulgu Erdem (1996) 'in araştırmasının bulgularını desteklemektedir. Bu sonuç, iki nedenden kaynaklanıyor olabilir. Birincisi; işgörenler, kamuoyundaki yaygın ifadesiyle grevsiz ve toplu sözleşmesiz bir örgütlenmeyi sendika olarak nitelendirmeyebilirler. İkinci olarak tüm olumsuzluklara karşın grevli ve toplu sözleşmeli sendika isteminde ısrarlı ve kararlı oldukları biçiminde yorumlanabilir.

İş ilişkileri boyutunda sendikal örgütlenme istekliliği çok etkileyen etmenlerden biri, eğitim ve ekonomik politikalarının oluşturulmasına katılma istemidir. Bu bulgu, Erdem (1996) ve Karakaya (2001) 'nın araştırma bulgularıyla koşutluk göstermektedir. Bu sonuç, eğitim işgörenleri arasında Werther ve Davis (1993)'in belirttiği gibi üyelerle birlikte tüm toplum için sendikacılık anlayışının yani "toplumcu sendikacılık" anlayışının yaygınlığı biçiminde yorumlanabilir. Bu sonuç işgörenlerin salt çalışma ilişkileriyle sınırlanmış bir sendika istemedikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, Dale (1980), Torrington ve Hall (1991), Bottomley (1983), Salamon (1998), Sloane ve Witney (1991) ile Petts (1993)'in "işgörenler parça-bütün sistem anlayışı içinde toplumsal çerçeveden soyutlanmamış bir sendikacılık" istemlerine ilişkin görüşlerini destekler niteliktedir. Bu sonuç, tüm şikayetlere karşın, sosyo-ekonomik olgulardan soyutlanmamış bir sendikacılık anlayışının, işgörenler arasında "önemli" destek bulacağı biçiminde değerlendirilebilir. Bu nedenle böyle bir sonuç, işgörenlerin katılımcı bir demokrasi istemi olarak yorumlanabilir.

"Sarı" sendikacılığı engelleme isteği işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *orta derecede* etkilediği görülmektedir. Bu sonuç, Türkiye'de

özellikle işçi sendikalarında gözlemlenen sendikal aristokrasiye karşı bir tepki olarak değerlendirilerek işgörenlerin açık, demokratik sendika istemi olarak yorumlanabilir. Bir başka açıdan işgören, 'sarı' sendikacılığın sendikal imajı olumsuz etkilediğini düşünüyor olabilir. Bu sonuç, Sherman ve Bohlander (1992), Salamon (1998) ve Bennet (1986)'in "sendikanın kamuoyundaki imajı sendikal örgütlenmeyi etkiler" görüşüyle koşutluk göstermektedir. Bu bağlamda, işgörenlerde "işletme ve Amerikan sendikacılığı"na karşı tepki eğilimi oluştuğu söylenebilir.

Kararlara ve yönetime katılma etmeninin sendikal örgütlenmeyi orta derecede etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, Erdem (1996), Tok (1996) ve Karakaya (2001) 'nın araştırma bulgularını desteklemektedir. Bu bulguyu, işgörenlerin kararlardan hoşnutsuzlukları, katılımlı yönetim ile kararları kendi lehlerine çevirme ya da daha uygulanabilir kılma eğiliminde oldukları şeklinde değerlendirmek olanaklıdır.

Sendikalardaki yolsuzluklara karşı mücadele arzusu işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini orta düzeyde etkilemektedir. Kamuoyundaki sendika yöneticilerin güvenilirliklerine ilişkin olumsuz yargıya karşın bu sonuç, kamu görevlileri sendikalarının güvenilirlik konusunda daha iyi görünüyorsa kaynaklanabilir. Bu sonuç, Katz ve Kochan (1992)'in öne çıkarttığı "örgütlü suç ve sendikal bozulma" özelliklerinin Türkiye'deki kamu işgörenleri sendikalarında henüz oluşmamış olmasına bağlanabilir. Böylesi bir sonuç, Katz ve Kochan'ın öne sürdüğü görüşlerle çelişmektedir.

Yönetimin sendikalara yönelik olumsuz tutumuna karşı mücadele edilmesi etmeninin işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri üzerinde orta derecede etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuç, tarihsel gelişim içinde Türkiye'de sendika ve sendikacılara yönelik işletme ve kamu yönetimlerinin kabul ve demokratik davranmalarının etkisiyle gündemden düşüyor olmasına bağlanabilir. Özellikle 1990'lı yıllarda birlikte gelişen çatışmayı önleme, örgütsel kaynaşma, toplam kalite yönetimi, birlikte yönetim gibi çalışma ve

uygulamalar işgören- yönetim ilişkilerini olumlu etkiliyor olabilir. Bu sonuç, Torrington ve Hall (1991) ile Hallaron (1986)'un yaklaşımlarını desteklemektedir. Son yıllarda kamu işgörenlerinin örgütlenmesine hükümet, medya ve kamuoyunun ilgisi nedeniyle sendikal örgütlenmeler üzerindeki baskılar azalma eğilimi göstermektedir. Böylesi gelişmeler, işgörenlerin görüşlerini etkiliyor olabilir.

İş İlişkileri boyutunda orta derecede etkiye sahip bir başka etmen, sendikal aristokrasiye karşı mücadeledir. Bu sonuç, işgörenlerin henüz kurumsallaşma sürecindeki kamu görevlileri sendikacılarına karşı “iyimser” bir bakışın ifadesi olarak yorumlanabilir. Ayrıca, kamu görevlileri sendikacıları arasında henüz seçkin bir sendikal aristokrasi de yoktur. Bir bakıma Bennet (1986)'in belirttiği “sendika yöneticisinin bireysel çıkarı ile üyelik çıkarı çatışması”nın henüz oluşmadığı söylenebilir. Diğer yandan işgörenler, henüz yeni ve bireysel kazanımlar nedeniyle sendikal aristokrasiyi doğal görüyor olabilirler. Bu sonuç, Marlow (1994), Bottomley (1983) ve Salamon (1998) tarafından belirtilen üniter ve çoğulcu yaklaşımlara benzer bir anlayışın eğitim işgörenleri arasında kabul gördüğü biçiminde yorumlanabilir. Bir bakıma birey, grupla dayanışmayı ‘kendi’ için yapmakta; ama örgütsel olumsuzlukları görmeme eğiliminde olduğu şeklinde değerlendirilebilir.

İş İlişkileri boyutuna bütüncül olarak bakıldığında, işgörenlerin görüşleri arasında görüş birlikteliğinin düşük olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bireysel hakların korunmasıyla, genel politika oluşturma etmenlerinin sendikal örgütlenmede çok etkili olduğu belirlenebilir. Aksine sendika içi olumsuzluklara karşı mücadele, orta derecede etkili bulunmaktadır. Bu sonuçlar, French (1987), Hallaron (1986), ile Milkovich ve Boudreau (1998)'un “işgörenlerin daha çok bireysel, ekonomik ve sosyal doyumsuzluklar nedeniyle sendikal örgütlenme eğilimindedirler” görüşünü destekler niteliktedir.

4.1.4. Değerleme ve Ödeme

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, *Değerleme ve Ödeme* boyutundaki etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini ne derece etkilediğidir. Bu amaçla ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *Değerleme ve Ödeme* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin frekans, yüzde aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve dağılımı Tablo 8’de verilmiştir

Tablo 8
Değerleme ve Ödeme Boyutunda Sendikal Örgütlenmeye
Katılma İsteklilik Derecelerinin Dağılımı

Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileyen Etmenler	Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileme Derecesi											
	Pek Çok		Çok		Orta		Az		Hiç		$\bar{x}$	S
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1 Kurum içinde adil bir ücret sisteminin oluşturulmasını sağlama isteği	215	37.2	164	28.4	89	15.4	52	9.0	58	10.0	3.74	1.31
2 Yönetimin daha adil ek ücret (mesai ek ders vb) politikası belirlemesini sağlama isteği	195	33.7	179	31.0	94	16.3	49	8.5	61	10.6	3.69	1.30
3 Eğitim öğretimin ödeneğinin artırılarak tüm çalışanlara verilmesini sağlama beklentisi	197	34.1	151	26.1	115	19.9	52	9.0	63	10.9	3.63	1.32
4 Performansa dayalı ödeme yapılmasını sağlama isteği	173	29.9	180	31.1	104	18.0	51	8.8	70	12.1	3.58	1.32
5 Ek ders, fazla mesai vb. ödemelerin yükseltilmesi isteği	174	30.1	169	28.2	102	17.6	57	9.9	82	14.2	3.50	1.38
6 Benzer iş kollarındaki sendikalı işçilerin daha yüksek ücret alması	145	25.1	147	25.4	117	19.9	74	12.5	97	16.8	3.29	1.41
7 Maaşımı yükseltme beklentisi	164	28.4	148	25.6	109	18.9	49	8.5	108	18.7	3.37	1.45
Toplam - Ortalama	1263	31.2	1113	27.9	730	18.1	384	9.5	529	13.3	3.54	1.35

Tablo 8'e göre, *Değerleme ve Ödeme* boyutundaki maaşın yükseltilmesi ile benzer iş kollarındaki sendikalı işçilerin daha yüksek ücret alması etmenleri, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *orta derecede* etkilemektedir. Bunların dışındaki etmenlerin, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *çok* etkilediği görülmektedir.

Değerleme ve Ödeme boyutunda ücret ve ödeneklerin adil belirlenmesi isteminin sendikal örgütlenme istekliliğini *çok* etkilediği görülmektedir. Bu sonuç kamu işgörenleri arasındaki ücret farklılıklarının bir yansıması olarak yorumlanabilir. Benzer işleri görenler arasında işçi, memur, sözleşmeli personel gibi uygulamalar nedeniyle farklı ücret gruplarının oluşması, işgörenlerin tepkisine neden olmaktadır şeklinde değerlendirilebilir.

Eğitim ve öğretim ödeneğinin artırılarak tüm çalışanlara verilmesi isteğinin sendikal örgütlenmeyi *çok* etkilediği görülmektedir. Bu sonuç, "ödemede adil dağılımın yapılması" isteminin tüm işgörenler tarafından desteklendiği şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan bu eğilim, Slaamon (1998)'un radikal sendika kuramının "sınıf ve grup bilinciyle birleşme ve dayanışma" anlayışıyla örtüşmektedir.

Yüksek maaş beklentisinin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *orta derecede* etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, Schuler (1983), Halloran (1986), Milkovich ve Boudreau (1988) ile Miner ve Crane (1995)'in "sendikalara üyelikte ekonomik kazanımlar en etkili etmendir" görüşüyle gelişmektedir. Bu sonuç, işgörenlerin salt ücret sendikacılığı yapan bir sendikal anlayışa karşı oldukları biçiminde yorumlanabilir.

Performansa dayalı ödeme yapılmasını sağlama isteğinin sendikal örgütlenmeyi *çok* etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, Petts (1993), Schuler (1983), Werther ve Davis (1993) ve Megginson (1981)'in "sendikalar genelde ücretin belirlenmesinde tekel oluştururlar" görüşüne göre işgörenler arasında karşıt düşüncelerin gelişmeye başladığı biçiminde yorumlanabilir. Bir bakıma

işgörenler arasında verimlilik, etkililik ve kalite gibi güncel anlayışların örgütlere yerleştirilmesi eğilimi taşıdıkları söylenebilir. Diğer yandan, bu sonuç geleneksel sendikacılık anlayışıyla çelişmektedir. Geleneksel sendikacılık, bireysel verime göre değerlendirme yerine işgörenleri toplu değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu sonuçlar, Salamon (1998) ile Sloane ve Witney (1991)'in belirttikleri "ücret odaklı geleneksel sendikacılık" anlayışının adım adım güç yitirmekte olduğu biçiminde yorumlanabilir.

Değerleme ve Ödeme boyutuna bütüncül bakıldığında işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliği konusunda görüş birlikteliğinin bulunmadığı söylenebilir. *Değerleme ve Ödeme* boyutunda daha adil maaş, ikramiye, ödenek, ücret ve ödeme konularının işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini çok etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, Kirel (1998), Robbins (1996), Yüksel (1998), George ve Jones (1996)'un belirttikleri "adaletin ve eşitliğin sağlanması istemi, sendikal örgütlenme modelinde etkilidir" görüşünü destekler niteliktedir. Bu durumu, işgörenlerin daha adil bir ücretleme ile sorunların çözümleneceğine ilişkin görüşleri korudukları şeklinde yorumlanabilir. Bu sonucu işgörenler arasında paylaşma duygusunun gelişimi olarak yorumlamak olanaklıdır. Böylesi bir sonuç, sendikal kuramın paylaşma anlayışıyla da örtüşmektedir.

4.1.5. Sağlık ve Sosyal Güvenlik

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, *Sağlık ve Sosyal Güvenlik* boyutundaki etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini ne derece etkilediğidir. Bu amaçla ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *Sağlık ve Sosyal Güvenlik* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve dağılımı Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9
Sağlık ve Sosyal Güvenlik Boyutunda Sendikal Örgütlenmeye
İsteklilik Derecelerinin Dağılımı

Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileyen Etmenler		Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileme Derecesi										$\bar{x}$ SS	
		Pek Çok		Çok		Orta		Az		Hiç			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Sosyal güvenlik haklarının geliştirilmesi isteği	260	45.0	159	27.5	77	13.3	36	6.2	46	8.0	3.95	1.24
2	Daha kaliteli sağlık hizmetinin verilmesini beklentisi	213	36.9	153	26.5	103	17.8	54	9.3	55	9.5	3.72	1.30
3	İş güvenliğinin sağlanması isteği	230	39.8	146	25.3	85	14.7	59	10.2	58	10.0	3.53	1.34
4	Çocuklarımızın eğitim sorunlarının (kreş, burs, yurt vb) çözümünün sağlanması isteği	204	35.3	130	22.5	99	17.1	61	10.6	84	14.5	3.53	1.43
5	Öğretmen evi vb sosyal tesislerden daha çok ve kaliteli hizmet alma düşüncesi	162	28.0	138	23.9	107	18.5	69	11.9	102	17.6	3.33	1.44
Toplam- Ortalama		1069	37.0	609	25.1	471	16.3	279	9.7	345	11.9	3.61	1.3.5

Tablo 9'a göre, *Sağlık ve Sosyal Güvenlik* boyutunda, öğretmen evi vb sosyal tesislerden daha çok ve kaliteli hizmet alma düşüncesi, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *orta derecede* etkilemektedir. Bu etmenin dışındaki tüm etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *çok* etkilediği görülmektedir.

Sağlık ve Sosyal Güvenlik boyutunda işgörenlerin sendikal örgütlenmelerini iş ve sosyal güvenlik istemlerinin çok etkilediği görülmektedir. Araştırma bulguları Erdem (1996)'ın araştırma bulgularıyla koşutluk göstermektedir. Bu sonuç, işgörenlerin işsizliğin sürekli artması nedeniyle sendikal örgütlenmeyi iş güvencesi aracı olarak görme eğiliminde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Özellikle, 1980'li yıllarla birlikte geliştirilen neo-liberal politikalarla işsizlik artış göstermiştir. Bu bağlamda bu sonuç, Hegewish ve Mayne (1994)'e göre "işgörenlerin işsizlik ve esnek çalışma gibi olumsuzluklarla karşılaşmaları örgütlenme eğilimlerini artırır" görüşünü

doğrulamaktadır. Bu sonuca bakarak işgörenlerin neo-liberal politikalara karşı Salamon (1998), Shuler (1995), Fisher ve Diğerleri (1995) ile Ehrenberg ve Smith (2000)'in belirttikleri gibi sendikal örgütlenmeyi önemli bir mücadele aracı olarak benimsedikleri şeklinde yorumlanabilir. Bir başka açıdan bu sonuç, Alderfer ve Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramlarını destekler niteliktedir. Bu bağlamda bu bulgu, Allen ve Keaveny (1988), Sloane ve Witney (1991) ile Fossum (1992)'un "örgütlenme önce varolma, sonra ilişki daha sonra da büyüme gereksinimlerine göre oluşur" görüşü ile koşutluk taşımaktadır.

Sağlık ve Sosyal Güvenlik boyutunda işgörenlerin sendikal örgütlenmesini çok etkileyen etmenlerden biri, daha kaliteli sağlık hizmetinin verilmesi beklentisidir. Bu sonuç, sunulan sağlık hizmetinin niteliksiz olarak değerlendirildiği şeklinde yorumlanabilir. Türkiye'de özellikle 1990'lı yıllarda sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik gibi alanlara genel bütçeden ayrılan pay, düşüş göstermektedir. Bu açıdan işgörenler, sendikal örgütlenmeyi düzeltim için bir araç olarak önemsiyor olabilirler. Bu sonuç, Torrington ve Hall (1991), Jones (1996), Sloane ve Witney (1991), Salamon (1992 ve 1998), Dale (1980), Guest ve Dewe (1988) ile Robbins (1996)'ın belirttiği "sendikalar, işgörenlerin, psiko-sosyal ve sağlık gereksinimlerini karşılama işlevi yüklenir" görüşü ile örtüşmektedir.

Çocukların eğitim sorunlarının çözümünün sağlanması isteği, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini, çok etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, Karakaya (2001)'nin araştırmasının bulgularını destekler niteliktedir. Bu sonuç, gelir dağılımının bozulması ile eğitimde özelleştirme gibi uygulamaların işgörenlerin aleyhine çalışmasının bir sonucudur denilebilir. Bu sonuç, Avrupa'da yaygınlaşan ücret sendikacılığı yerine üyelerin sorunlarını iş ilişkileri ve kurum dışında çözme eğiliminin Türkiye'de henüz zayıf olmasına da bağlanabilir. Gerek (1980) ve Goss (1993)'un belirttikleri "sendikaların üretim-tüketim kooperatiflerinin oluşturulması ve işgören ailesini

destekleme gibi anlayışlar” Türkiye’de henüz yaygın değildir. Bu durum, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini etkiliyor olabilir.

Öğretmenevi vb. sosyal tesislerden daha çok ve kaliteli hizmet alma düşüncesi, bu boyutta orta derecede etkili etmendir. Bu sonuç gereksinimler açısından işgörenler tarafından daha az önemli görülmesinden kaynaklanmış olabilir. Bir başka açıdan işgörenler iş, sağlık ve sosyal güvenlik gereksinimlerinin karşılanmasını dinlenme ve serbest zaman değerlendirme gereksiniminden daha öncelikli görüyor olabilirler.

Sağlık ve sosyal güvenlik boyutuna bütüncül olarak bakıldığında, işgörenlerin görüşleri arasında görüş birlikteliği düşük bulunmaktadır. Bununla birlikte, işgörenlerin öncelikle iş ve sosyal güvenlik gereksinimlerini karşılamak istedikleri görülmektedir. İşgörenler, çocukların eğitim gereksinimlerini karşılamak için öncelikle kendi iş ve sosyal güvenliklerini sağlamak zorunluluğunda hissedebilirler.

4.1.6. Ayırma

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, *Ayırma* boyutundaki etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini ne derece etkilediğidir. Bu amaçla ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *Ayırma* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve dağılımı Tablo 10’da verilmiştir

Tablo 10’a göre, ayırma boyutundaki işten çıkarılma durumunda haklarını daha etkili arama düşüncesi işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini çok etkilediği görülmektedir. Bu etmenin dışındaki etmenlerin, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *orta derecede* etkilemektedir.

Tablo 10
Ayırma Boyutunda Sendikal Örgütlenmeyi İsteklilik Derecelerinin
Dağılımı

Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileyen Etmenler		Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileme Derecesi										$\bar{x}$ SS	
		Pek Çok		Çok		Orta		Az		Hiç			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	İşten çıkarılma durumunda haklarımı daha etkili arama düşüncesi	181	31.3	142	24.6	113	19.6	53	9.2	89	15.4	3.47	1.41
2	Emeklilik yaşamında sendikadan maddi manevi destek sağlama beklentisi	118	20.4	136	23.6	102	17.6	85	14.7	137	23.7	3.02	1.47
3	Özelleştirme vb politikalar sonucu işsiz kalma kaygısını azaltma isteği	105	18.2	136	23.5	113	19.6	91	15.7	133	23.0	2.98	1.43
4	İşten çıkarılma durumunda sendikadan maddi destek alma beklentisi	106	18.3	125	21.6	120	20.8	76	13.1	151	26.1	2.93	1.46
Toplam - Ortalama		510	22.1	539	23.3	448	19.4	305	13.1	510	22.1	3.1	1.44

Ayırma boyutunda sendikal örgütlenmeyi çok etkileyen etmen, işten çıkarılma durumunda haklarının aranması isteğidir. Bu sonuç işsizliğin yüksekliği ve son yıllarda yaygınlık kazanan sözleşmeli personel uygulamalarına karşılık sendikal örgütlenmenin bir hak arama aracı olarak görülmesinden kaynaklanıyor olabilir. Bu sonuç, Fullagar ve Kelloway (1992) ile Kochan (1980)'nin işgörenlerin sendikal örgütlenmelerini eşitsizlik algılamaları, inançları ile hak arama eğilimleri etkiler görüşü ile örtüşmektedir.

Ayırma boyutunda emeklilik yaşamında sendikadan maddi manevi destek sağlama beklentisi, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini orta derecede etkilemektedir. Bu sonuç, sendikaların yeni işlevleri açısından önemlidir. İşgörenler artık sendikaları salt iş ilişkileriyle sınırlandırmak

istemiyor olabilirler. Bu sonuçla, işgörenler emekli olduktan sonra sorunlarının birlik ve dayanışmadan geçtiği bilinci ile hareket ediyor olabilirler. Bu sonuç, Salamon (1998), Mason ve Bain (1991), Sherman ve Bohlander (1992) ile Beardwell ve Holden (1994)'ın belittikleri "sendikacılık ortak çıkarların savunulması, iyi ve kötü günde birlikte olma toplumsal sınıf dayanışması " işlevleriyle ile koşutluk göstermektedir.

Özelleştirme vb. politikalar sonucu işsiz kalma kaygısını azaltma isteği, sendikal örgütlenme istekliliğini orta derecede etkilemektedir. Bu sonuç, Glueck (1982) ve Marlow (1994)'un "sendikal örgütlülük genelde özelleştirmeye karşıdır" görüşüyle çelişik olduğu söylenebilir. Genel beklenti işgörenlerin sendikalaşmayı özelleştirmeye karşı mücadele amacıyla istedikleri yönündedir. Bu sonuç, eğitim işgörenlerinin, akılcı bir özelleştirmeye karşı olmadığı biçiminde yorumlanabilir. Bir başka açıdan bu sonuç, eğitim alanında özelleştirmenin eğitim işgörenleri için olumsuzluklarını henüz göstermemiş olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Ayırma boyutuna bütüncül bakıldığında, işgörenlerin görüşleri arasında görüş birlikteliğinin düşük olduğu söylenebilir. Buna karşılık, işsizlik durumunda hak arama etmeninin diğerlerine kıyasla daha etkili olduğu görülmektedir. Bu sonuç, 1990'lı yıllarla birlikte ağırlığını daha baskın bir biçimde gösteren işsizliğin işgörenler üzerindeki etkisinin bir sonucu olarak yorumlanabilir.

4.1.7. Okulun Eğitim Programının Yönetimi

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutundaki etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini ne derece etkilediğidir. Bu amaçla ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve dağılımı Tablo 11'de verilmiştir

Tablo 11

**Okulun Eğitim Programının Yönetimi Boyutunda Sendikal Örgütlenme
İsteklilik Derecelerinin Dağılımı**

Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileyen Etmenler		Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileme Derecesi										$\bar{x}$ SS	
		Pek Çok		Çok		Orta		Az		Hiç			
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Okul ve çevre ilişkilerini daha işlevsel hale getirmek	99	17.1	135	23.4	142	24.6	87	15.1	115	19.9	3.03	1.37
2	Öğretim programlarının (müfredat programı) düzenlenmesine katılmak	105	18.2	145	25.1	112	19.4	78	13.5	138	23.9	3.00	1.44
3	Ders kitaplarının seçimine daha etkili olmak	111	19.2	116	20.1	99	17.1	90	15.6	162	28.0	2.87	1.49
4	Öğrenci başarısının daha nesnel (objektif) değerlendirilmesin i sağlamak	78	13.5	129	22.3	138	23.9	84	14.5	149	25.8	2.83	1.38
5	Haftalık ders programlarının hazırlanma sürecine katılmak	84	14.5	111	19.2	123	21.3	93	16.1	167	28.9	2.74	1.42
6	Akademik takvim (yıllık çalışma takvimi) düzenlenmesine katılmak	71	12.3	99	17.1	142	24.6	109	18.9	157	27.2	2.69	1.36
7	Eğitsel kol çalışmalarına sendikalar aracılığıyla daha etkili katılım	40	6.9	88	15.2	160	27.7	110	19.0	180	31.1	2.48	1.26
Toplam - Ortalama		588	14.5	823	20.3	916	22.7	651	16.1	1068	26.4	2.52	1.39

Tablo 11'e göre, *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutunda eğitsel kol çalışmalarına sendikalar aracılığıyla daha etkili katılım etmeninin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini az etkilediği görülmektedir. Bu etmenin dışındaki tüm etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *orta derecede* etkilemektedir.

Okulun Eğitim Programının Yönetimi boyutunda işgörenlerin sendikal örgütlenmelerini, okul-çevre ilişkilerini daha işlevsel hale getirme isteminin çok etkilediği görülmektedir. İşgörenler, okul çevre ilişkilerinin zayıflığının sendikal örgütlenme ile kırılacağı kanısını taşıyor olabilir. Ayrıca sendikal kimliğin işbirlikçi ve toplumcu özelliği, bu sonucun alınmasında etkili olmuş olabilir. Bu bulgu, Salamon (1998), Fisher ve Diğerleri (1991), Bingöl (1996), Reynolds ve Diğerleri (1987) ile Allen ve Keaveny (1989)'in "sendikalar, toplumsal güç olarak uzak yakın çevre ile işbirliği yaparlar" görüşü ile örtüşmektedir.

Öğretim programlarının düzenlenmesine katılma isteği, sendikal örgütlenmeyi orta derecede etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, işgörenlerin okulda yapılan işler arasında öğretimin gerçekleştirilmesi işini, *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutundaki diğer çalışma konularına göre daha işlevsel görmelerine bağlanabilir. Öğretim programının öğelerinden amaç ve içeriğin belirlenmesi önemli bir toplumsal ve siyasal sorun alanıdır. Bu bağlamda bu sonuç, öğretim programının düzenlenmesine sendikaların katılımının işgörenler tarafından desteklendiği şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç, Castetter ve Young (2000) ile Webb ve Norton (1999)'un "eğitim alanındaki sendikal örgütlenmelerin en kritik görevi öğretim programlarının belirlenmesine işgörenlerin katkısını sağlamaktır" görüşünü destek eğilimi olarak yorumlanabilir.

Çevre ile ilişki ve öğretim programının düzenlenmesine katkı dışındaki etmenlerin sendikal örgütlenmeyi daha az etkilediği görülmektedir. Bu sonuç, kitap seçimi, haftalık ders programının düzenlenmesi ile eğitsel kol etkinlikleri gibi çalışmaların halen yapılıyor olmasına bağlanabilir. Diğer yandan bu sonuç, çevre ile ilişki ve öğretim programı oluşturmanın sendikaların toplumsal, siyasal işlevleri ile birebir örtüşmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Okulun Eğitim Programının Yönetimi boyutuna bütüncül olarak bakıldığında işgörenlerin görüşlerinde birliktelik düzeyinin düşük olduğu

görülmektedir. Buna karşın, sendikaların toplumsal işlevleriyle örtüşen etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenmesini daha çok etkilediği söylenebilir. Bu sonuç, Fisher ve Diğerleri (1985), Allen ve Keaveny (1989), Sherman ve Bohlander (1992)'in "sendikal örgütlenmede toplumsal ve siyasal etkiler daha baskındır" görüşüyle örtüşmektedir.

4.1.8. İşgörenlerin Sendikal Örgütlenmesini Etkileyen Diğer Etmenler

Araştırmada kullanılan veri toplama aracında yer alan etmenlerin dışındaki etmenlerin bulunabileceği varsayılarak, işgörenlerin sendikal örgütlenmesini etkileyen diğer etmenlerin belirlenmesi amacıyla açık uçlu bir soruya yer verilmiştir. Açık uçlu soru, "ankette yer alan etmenlerin dışında sendikal örgütlenmeye katılmanızı etkileyen nedenleri yazınız" şeklinde düzenlenmiştir. Yapılan ayırma ve belirleme çalışmasına göre elde edilen yanıtlar ve ankete katılanlar arasındaki yüzdeleri aşağıda verilmiştir.

Sendikaların siyasetle uğraşmalarının önlenmesi:(19 işgören, % 3.29).

Özlük haklarının geliştirilmesi (16 işgören % 2.77).

Öğretmenlik mesleğinin saygınlığının artırılması (13 işgören % 2.25) .

Sendikaların dar grupçu anlayışların etkisinden kurtarılması (11 işgören, % 1.9).

Demokratik ve çağdaş eğitim politikalarının uygulanmasını sağlamak (10 işgören, % 1.73).

Ulusal eğitim politikalarıyla sendikaların amaçları arasında koşutluk oluşturmak (9 işgören, % 1.56).

Örgütlenerek güç oluşturma (8 işgören, % 1.34).

Sendikaların eğitim ve sosyal etkinliklerinin artırılması sağlamak (7 işgören, % 1.21).

Sivil toplum örgütlerinin güçlenmesini sağlamak (6 işgören, % 1.04).

İnsan hak ve özgürlüklerini savunmak ve geliştirmek (5 işgören, % 0.87).

Eğitim çalışanları arasında ayırım yapılmasını önlemek (4 işgören, %0.69).

Bu boyutta en yüksek istekliliğin sendikaların siyasetle uğraşmalarının önlenmesi etmeninde odaklaştığı görülmektedir. Bu bulgu, Coşkun (1999)'un mesleki örgütlenme ile siyaset kurumu arasındaki ilişkilerin örgütlenme yoğunluğunu azalttığına ilişkin görüşünü destekler niteliktedir. Bu sonuç iki açıdan yorumlanabilir: Birinci olarak, Türkiye'de mesleki örgütlenmenin tarihsel olarak toplumsal ve siyasal odaklı olmasına bir tepki olarak yorumlanabilir. İkinci olarak, işgörenler arasında siyaset kurumu ile sendika ilişkilerinin iş ilişkilerini ve toplumsal yaşamı olumsuz etkileyebileceği kuşkusunun yaygın olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Özlük haklarının geliştirilmesi, ikinci en çok etkiye sahip bulunmaktadır. Ankette özlük haklarıyla ilgili kimi etmenlere yer verilmiş olmasına karşın; bu istemde bulunulması, sendikal örgütlenmede ücret ve sosyal hak arama ve geliştirme eğiliminin bir yansıması olarak yorumlanabilir.

Öğretmenlik mesleğinin saygınlığının artırılması isteği, üçüncü en çok etkileyen etmen olarak bulunmuştur. Bu sonuç iki açıdan yorumlanabilir: Birinci olarak 1970'li yılların ikinci yarısından sonra çok sık dile getirilen mesleki saygınlık yitimine karşı mesleki dayanışma eğilimi biçiminde yorumlanabilir. İkinci olarak bu sonuç, işgörenlerin sendikaların mesleki sorunlara yönelik çalışma isteminin bir yansıması biçiminde yorumlanabilir.

Dördüncü en çok etkileyen etmen, sendikaların dar grupçu anlayışların etkisinden kurtarılması isteğidir. Bu sonuç, işçi sendikalarında görülen oligarşik yapılanma ile tüm mesleki örgütlenmelerde görülen siyasal gruplaşma eğilimlerine karşı kuşku göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu sonuç, Allan ve Keaveny (1998)'in "sendikalarda oluşturulan oligarşik yapılar, işgörenler tarafından genelde hoş karşılanmaz" düşüncesini destekler niteliktedir.

Sendikal örgütlenmeyi beşinci en çok etkileyen etmen, demokratik ve çağdaş eğitim politikalarının uygulanmasını sağlamak isteğidir. Bu sonuç, genelde Türk eğitim sisteminin, Cumhuriyet Devrimi sonrası sürekli olarak gündemde tuttuğu bir amacın yansıması olarak yorumlanabilir. Diğer yandan bu sonuç, 1990'lı yıllardan beri yoğun olarak tartışılan laiklik, demokratikleşme, çağdaşlık tartışmalarının bir yansıması olarak yorumlanabilir.

Bu boyuta bütüncül bakıldığında, sendikal örgütlenmeyi etkileyen etmenlerin örgüt yönetimi ve siyasal-toplumsal odaklı konularda yoğunlaştığı söylenebilir.

4.2. Eğitim İşgörenlerinin Sendikal Örgütlenme İstekliliklerinin İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi Boyutlarına Göre Farklılaşması

Araştırmanın ikinci alt problemi ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikalara üye olma isteklilik dereceleri *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında farklılık göstermekte midir şeklinde düzenlenmiştir.

İşgörenlerin insan kaynakları yönetiminin *Planlama ve Seçme, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme isteklilik derecelerine ilişkin ortalama ve standart sapmaları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

**İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi Boyutlarında
Sendikal Örgütlenme İsteklilik Derecelerinin Dağılımı**

Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileyen Boyutlar	Sendikaya Üye Olma İstekliliğini Etkileme Derecesi											
	Pek Çok		Çok		Orta		Az		Hiç			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	$\bar{x}$	SS
Planlama ve İşe Alma	727	20.9	961	27.7	749	21.6	369	12.4	602	17.4	3.23	1.37
Eğitim ve Geliştirme	595	17.2	896	25.8	875	25.2	499	14.4	603	17.4	3.11	1.33
İş İlişkileri	1079	26.7	1096	27.1	843	20.8	474	11.7	554	13.7	3.41	1.34
Değerleme ve Ödeme	1263	31.2	1113	27.9	730	18.1	384	9.5	529	13.3	3.54	1.36
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	1069	37.0	609	25.1	471	16.3	279	9.7	345	11.9	3.61	1.35
Ayırma	510	22.1	539	23.3	448	19.4	305	13.1	510	22.1	3.10	1.44
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	588	14.5	823	20.3	916	22.7	651	16.1	1068	26.4	2.52	1.39
Toplam Ortalama	5831	24.2	6037	25.3	5032	20.6	2961	12.4	4211	17.5	2.81	1.37

Tablo 12'ye göre, *İnsan Kaynaklarının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenler, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini orta derecede etkilerken; *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* ilişkin etmenlerin az etkilediği görülmektedir. Bu durum, Coffey ve Diğerleri (1994)'nin "sendikalar, bireysel çıkar için grup odaklı bütünlükçü toplumsal örgütlenmelerdir" görüşünü destekler niteliktedir. Ayrıca, yine Tablo 13'e göre, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini, *Sağlık ve Sosyal Güvenlik*, *Değerleme ve Ödeme* ile *İş İlişkileri* boyutlarına ilişkin etmenler, çok etkilemektedir. Buna karşılık, işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini, *Planlama ve İşe Alma*, *Eğitim ve Geliştirme* ile *Ayırma* boyutlarına ilişkin etmenler, orta derecede etkilemektedir. *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenler ise; işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini, az etkilemektedir. Sendikal örgütlenme konusu olan etmen, bireyin doğrudan kişisel kazanımıyla ilgili ise; istekliliği etki derecesi yükselmektedir. Buna karşın sendikal örgütlenmeyi etkileyen etmen üretim ile doğrudan ilgili ise, isteklilik

etki derecesi azalmaktadır. Bu bulgu eğitim alanında da Webb ve Norton (1999) ile Castetter ve Young (2000)'ın "öğretmenler ve sendikalar, sendikal örgütlenmede çalışma ilişkileri ile ilgili konulara öğretimle ilgili konulardan daha çok ilgi göstermektedirler" görüşünü destekler niteliktedir. Bu sonuç Haberfeld (1995), Erdem (1996) ve Karakaya (2001)'nin araştırma sonuçlarına koşutluk göstermektedir. Guest ve Dewe (1988), işgörenlerin sendikalardan beklentilerinin genelde ekonomik kazanım boyutlu olduğunu belirtmişlerdir. *İş İlişkileri* boyutundaki etki derecesinin yüksekliği, bu boyutun ağırlıklı olarak doğrudan işgören, işveren ve sendika konularını içermesine bağlanabilir. *Değerleme ve Ödeme* boyutundaki etki derecesinin yüksekliği, Bennet (1986)'ın işgörenler "günlük" düşünerek daha çok ve "iyi" ücret, yüksek ikramiye ve daha gelişmiş sosyal haklara ilgi duyarlar görüşüyle açıklanabilir. Bu sonuç, Hallaron (1986)'nın "toplu görüşme ve sendikacılık bir ticarettir" görüşünü destekler nitelikte görülebilir. Bir bakıma işgörenler, sendikal örgütlenmeyi kar zarar muhasebesi içinde tercih etme eğilimi göstermektedirler. Bu bulgular, Fossum (1992)'un "sendikalar bireysel sorunların çözümü için toplumsal örgütlenmelerdir" görüşünü destekler niteliktedir.

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi boyutlarına birlikte bakıldığında şu sonuçlar çıkarılabilir: İşgörenlerin, sendikal örgütlenme istekliliğini, *İnsan Kaynakları Yönetimi* boyutlarına ilişkin etmenler çok; *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenler ise az etkilemektedir. Bu durum, insan kaynakları yönetimi boyutlarının zaten sendikaların işverenle toplu görüşme ve sözleşme konularını oluşturmamasından kaynaklanıyor olabilir. Bu sonuç, Salamon (1998), Allan ve Keaveny (1989)'nın "işgörenler, sendikalara daha çok sosyal ve ekonomik kazanç için üye olurlar" görüşünü destekler nitelikte görülebilir. Bu açıdan, işgörenlerin insan kaynakları yönetimi boyutlarında daha çok sendikal örgütlenme isteği göstermeleri "doğal" bir yansıma olarak yorumlanabilir. Örgütlerin temel amacı olan üretim boyutu, işgörenler tarafından sendikal çalışma alanı olarak birincil planda görülüyor olabilir. Araştırmanın

sonuçları, mesleki örgütlenmenin tarihsel gelişim süreci içinde siyasal-toplumsal odaklı örgütlenmeden, merkezine sosyal güvenlik, değerlendirme ve ödemenin yerleştirildiği iş ilişkileri odaklı bir örgütlenmeye doğru bir değişim gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *İnsan Kaynakları* ve *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin ortalamalarının arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının belirlenmesi için bu etmenlerin aritmetik ortalamalarının değişkenlik çözümlemeleri yapılmıştır. İşgörenlerin *İnsan Kaynakları* ve *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerine ilişkin puanlarının değişkenlik çözümlemesi dağılımı Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13

Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin İnsan Kaynaklarının (İKY) ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi (OEPY) Boyutunda Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Puanlarının Değişkenlik Çözümü

Testin Adı	Değişkenlik Kaynağı Düzeyi	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F Anlamlılık Değeri (F)
İKY	Gruplararası	1848.230	6	308.038	3.89*
OEPY	Gruplar içi	45881.238	571	79.516	
	TOPLAM	47729.468	577		

* p<.05

Araştırmaya katılan işgörenlerin *İnsan Kaynaklarının Yönetimi* boyutları ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerinin ortalamalarına ilişkin görülen farklılığın hangi boyut ya da boyutlararası farklılıklardan kaynaklandığını belirlemek üzere *İnsan Kaynaklarının Yönetimi* ve *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna

yönelik Tukey HSD Testi uygulanmıştır. Tukey HSD Testi'nin sonuçları Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14

Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Puanlarına Uygulanan Tukey HSD Testi Sonuçları

Boyut	Planlama ve İşe Alma	Eğitim ve Geliştirme	İş İlişkileri	Değerleme ve Ödeme	Sağlık ve Sosyal Güvenlik	Ayırma	Okulun Eğitim Programının Yönetimi
Planlama ve İşe Alma	_____	.12*	-.19*	-.32*	-.43*	.12*	.42*
Eğitim ve Geliştirme	-.12*	_____	-.30*	-.43*	-.55*	.01	.30*
İş İlişkileri	-.19*	.30*	_____	-.13*	-.24*	.31*	.61*
Değerleme ve Ödeme	.32*	.43*	.13*	_____	-.11*	.44*	.74*
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	.43*	.55*	.24*	.11*	_____	.55*	.85*
Ayırma	-.12*	-.01	-.31*	-.44*	-.55*	_____	.30*
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	-.42*	-.31*	-.61*	-.74*	-.85*	-.30*	_____

* $p < .05$

Tablo 14'deki değerlere göre, *Planlama ve İşe Alma* boyutundaki etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *Eğitim ve Geliştirme*, *Ayırma* ve *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarındaki etmenlere göre daha çok etkiledikleri söylenebilir. Bu sonuç, işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma* boyutundaki etmenleri sendikal çalışma konularıyla daha ilişkili görmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, bu sonucun sendikal çalışmalarda atama, yer değiştirme ve norm kadro gibi özlük sorunlarının eğitim-öğretim konularına göre daha çok çalışma konusu edilmesinden kaynaklandığı da öne sürülebilir. Araştırmanın bulguları, Tok (1996), Erdem (1996) ve Karakaya (2001)'nin araştırma bulgularıyla koşutluk göstermektedir. Bu durum, işgörenlerin mesleğe giriş ve özlük haklarının

belirli kurallara bağlanması ve adil uygulama istemi olarak yorumlanabilir. Bu sonuç, Organ ve Hammer (1982), Northcraft ve Neale (1990), Luthans (1992) ile Hellriegel ve Diğerleri (1995)'nin "işgörenleri örgütlerde davranışa eşitlik arayışı sürükler" görüşünü destekler nitelikte bulunmaktadır.

Tablo 14'deki değerlere göre, *Eğitim ve Geliştirme* boyutundaki etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini, *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutundaki etmenlerden daha çok etkilediği görülmektedir. Bu bulgu, Webb ve Norton (1999) ile Castetter ve Young (2000)'in "eğitim alanı çalışanları, sendikal örgütlenme konusunda öğretimin uygulaması konularından çok kişisel kazanımlı konulara ilgi duyarlar" görüşünü destekler niteliktedir. Bu sonuç, işgörenlerin kendilerinin geliştirilmesini, eğitimin temel amacından daha öncelikli görmelerinden de kaynaklanıyor olabilir. Böylesi bir durum, işgörenlerin güvenlik ve ego gereksinimlerinin doyurulması bakımından Maslow'un basamaksal güdülenme yaklaşımına koşutluk gösterdiği söylenebilir. Bu bağlamda işgörenlerin, hizmet içi eğitim olanaklarıyla yükselme ve kendilerini gerçekleştirme olanaklarının gelişeceğini düşünüyor olabilirler. Bu bulgu, Allen ve Keaveny (1988), Sloane ve Witney (1991) ve Fossum (1992)'un "işgörenler, sendikal örgütlenmeyi öncelikle bireysel kazanımlar için tercih ederler" görüşünü destekler niteliktedir. Bu sonuç, bir bakıma işgörenlerin eğitim yoluyla güvenlik gereksinimlerini karşılama isteğinden kaynaklanıyor olabilir.

İş İlişkileri boyutundaki etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, Ayırma ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutundaki etmenlerden daha çok etkilediği biçiminde söylenebilir. Bu bulgu, Tok (1996), Erdem (1996) ve Karakaya (2001)'nin araştırma bulgularıyla koşutluk göstermektedir. Bu sonuç, Allen ve Keaveny (1988), Leap ve Crino (1989), French (1994) ile Salamon (1998)'un "işgörenlerin örgütlenmesini sendikaların doğrudan görevi olarak algılanan konular daha çok etkiler" görüşüyle örtüşmektedir.

Değerleme ve Ödeme boyutundaki etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri ve Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarındaki etmenlerden daha çok etkilediği belirlenebilir. Bu bulgu, Habermeld (1995), Tok (1996), Erdem (1996), Karakaya (2001)'in araştırma bulgularına koşutluk göstermektedir. Bu sonuç, Hallaron (1986), Ivancevich ve Glueck (1989), De Cenzo ve Robbins (199), Cascio (1995), Fossum (1992) ile Dessler (1997)'in "sendikal örgütlenme istekliliği, genelde ücretin artırılmasını amaçlar" görüşünü destekler niteliktedir.

Sağlık ve Sosyal Güvenlik boyutundaki etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini diğer tüm boyutlardaki etmenlerden daha çok etkilediği söylenebilir. Bu bulguya dayanarak sonucun alan yazında genellikle destek bulan "işgörenler ücret için örgütlenirler" görüşü ile çeliştiği söylenebilir. Bu sonuç şu nedenlerden kaynaklanıyor olabilir. Birinci neden; artan işsizlik, küresel rekabet, durgunluk ve enflasyon karşısında bireylerin birincil amacı iş ve sosyal güvenlik olarak beliriyor olabilir. İkinci neden, bireylerin sağlık gibi birincil gereksinimlerinin daha nitelikli karşılanmasını yansıtmaya eğilimi olabilir. Sonuç, Maslow'un basamaksal güdülenme yaklaşımına da göre yorumlanabilir. Szilagyi ve Wallace (1990), Vecchio (1995) ile Hellriegel ve Diğerleri (1995)'nin belirttiği gibi "işgörenler, iş güvenliği ve sağlamlılık gibi alt basamak gereksinimleri öncelikle tercih ederler" görüşünü destekler nitelikte bulunabilir.

Ayırma boyutundaki etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutundaki etmenlerden daha çok etkilediği söylenebilir. Bu durum, hem Maslow'un basamaksal güdülenme yaklaşımı hem de Clayton Alderfer'in Varlık İlişki ve Büyüme (ERG) gereksinimlerinin doyurulmasına ilişkin yaklaşımıyla açıklanabilir. Araştırma sonucu, Szilagyi ve Wallace (1990), ve Robbins (1996)'in belirttiği

“bireyler, üretim, gelişme ve büyüme gibi gereksinimlerden önce var olmanın yollarını ararlar” görüşünü destekler niteliktedir.

4.3. Kişisel Değişkenlerin Sendikal Örgütlenme İstekliliğine Etkileri

Araştırmanın üçüncü alt problemi ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini, *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik ve Ayırma İle Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarındaki etmenlerin etki dereceleri, (a) cinsiyet, (b) sendikalara üye olup olmama (c) kurumun resmi ya da özel olma durumu, (d) aylık gelir düzeyi, (e) görev durumu ve (f) hizmet süresi (mesleki kıdem) değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir şeklinde düzenlenmiştir.

Araştırmanın bu probleminin çözümlenmesi amacıyla her bir değişken boyutunda işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik ve Ayırma İle Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ilişkin aldıkları puanların aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları hesaplanmış, daha sonra da ortalamalar arasındaki farkın anlamlılığını sınamak için, ikili küme karşılaştırmalarında bağımsız gruplararası ‘t’ testi uygulanmış; ikiden çok küme karşılaştırmalarında ise, tek yönlü değişkenlik çözümlenmesi (F testi) yapılmıştır. Sendikal örgütlenme istekliliklerinin ortalamalarına ilişkin görülen farklılığın hangi boyut ya da boyutlararası farklılıklardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla ikiden çok küme karşılaştırmalarında Tukey HSD Testi uygulanmıştır.

4.3.1. Cinsiyete Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, işgörenlerin cinsiyetlerine göre; *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik ve Ayırma İle Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ilişkin etmenlerin sendikal

örgütlenme istekliliklerini etki derecelerinin farklı olup olmadığıdır. Bu amaçla kadın ve erkek işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik ve Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ait aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı sınamak için yapılan bağımsız gruplararası 't' testi sonucu elde edilen sayısal değerler Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15
Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Cinsiyetlerine Göre
Sendikal Örgütlenme İsteklilikleri

Boyutlar	Sendikaya Üyelik Durumu	Denek Sayısı (f)	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (SS)	"t" Değeri (t)
Planlama ve İşe Alma	Kadın	233	3.29	1.11	1.13
	Erkek	345	3.18	1.07	
Eğitim ve Geliştirme	Kadın	233	3.08	1.06	.646
	Erkek	345	3.13	1.03	
İş İlişkileri	Kadın	233	3.35	1.08	-1.16
	Erkek	345	3.46	1.05	
Değerleme ve Ödeme	Kadın	233	3.47	1.14	-1.37
	Erkek	345	3.46	2.71	
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	Kadın	233	3.63	1.21	-.40
	Erkek	345	3.67	1.15	
Ayırma	Kadın	233	3.04	1.27	-1.37
	Erkek	345	3.14	1.23	
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	Kadın	233	2.70	1.13	-1.82
	Erkek	345	2.87	1.12	

p<.05

Tablo 15'de yer alan değerlere göre, kadın iş görenlerin *Planlama ve İşe Alma, Değerleme ve Ödeme* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlere ilişkin puanların aritmetik ortalamaları, erkek işgörenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık erkek işgörenlerin *Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Sağlık ve Sosyal Güvenlik,*

Ayırma ile Okulun Eğitim Programının Yönetiminin boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlere ilişkin puanların aritmetik ortalamaları, kadın işgörenlerden daha yüksektir. Kadın ve erkek işgörenlere ait aritmetik ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen 't' değerlerine göre; (sırasıyla 1.13, .646, -1.16, -1.37, - .40, -1.37, -1.81). kadın ve erkek işgörenler *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma ile Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında alınan puanların ortalamaları arasındaki fark, 't' tablosundaki değerlerden küçük olduğu için .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 15'deki bulgulara göre kadın ve erkek işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlerin etki dereceleri, *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma ile Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, cinsiyetin sendikal örgütlenme istekliliğinde belirleyici bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bu bulgusu üye olma bakımından Boyacı (1994)'nın yaptığı araştırmada kadınların üyelik oranı düşük bulunması sonucuyla çelişik görünmektedir. Bu farklılık, üye olma ile üye olmayı istemenin arasındaki eylem farklılığında aranabilir. Diğer yandan araştırmanın bu bulgusu, Farber ve Saks (1980) ve Karakaya (2000)'nin araştırma bulgularıyla genelde koşutluk göstermektedir denebilir. Karakaya (2000)'nin araştırmasında kademe, derece, izin gibi hakların korunması ile sosyal çevreyi genişletmek dışındaki etmenlerde sendikal örgütlenme isteklilikleri cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırma bulgusu, Erdem (1996)'in araştırmasının özlüksel, toplumsal, mesleki ve sendikal beklentiler bakımından erkek ve kadın işgörenler arasında bir farklılık bulunmadığı sonucuyla da benzeşiktir. Bu sonuçlar, Hallaron (1986), Glueck (1982), Megginson (1981), Freman ve Medoff (1983)'un "sendikal örgütlerde kadın üyeler artış göstermektedir ve kadınların sendikal

örgütlenme çalışmaları yoğunlaşmaktadır” görüşü ile örtüşmektedir. Özellikle 1990’lı yıllarla birlikte sendikal örgütlenmede kadınlara özel önem verildiği bilinmektedir. Ayrıca kadın hakları ve sendikalardaki yeri konuları sürekli gündemdedir. Bu bağlamda sonuçlar, Riche (2002)’in “kadınların örgütlenme yoğunluğu, gelenek, kültür, ve anlayış sorunudur” görüşünü destekler niteliktedir denilebilir. Bu sonuçlar, iki temel nedenden kaynaklanmış olabilir: Birinci neden, sendikaların 1980’li yıllardan beri oluşagelen üye azalmaların karşı, yeni üye arama ve mücadelesinde kadınlara ağırlık verme eğilimleri olabilir. İkinci neden, kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi ve kitle iletişim olanaklarının gelişmesi olabilir.

4.3.2. Sendika Üyeliğine Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, işgörenlerin sendikaya üyelik durumuna göre *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecelerinin farklı olup olmadığı şeklindedir. Bu amaçla “üye” ve “üye değil” biçiminde iki gruba ayrılan işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ait aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı sınamak için yapılan bağımsız gruplararası ‘t’ testi sonucu elde edilen sayısal değerler Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16
Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Sendikalara Üyelik
Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İsteklilikleri

Boyutlar	Sendikaya Üyelik Durumu	Denek Sayısı (f)	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (SS)	"t" Değeri (t)
Planlama ve İşe Alma	Üye	305	3.39	.99	3.82*
	Üye Değil	273	3.05	1.16	
Eğitim ve Geliştirme	Üye	305	3.34	.96	5.86*
	Üye Değil	273	2.85	1.07	
İş İlişkileri	Üye	305	3.68	.92	6.75*
	Üye Değil	273	3.11	1.12	
Değerleme ve Ödeme	Üye	305	3.76	.94	5.07*
	Üye Değil	273	3.30	1.20	
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	Üye	305	3.84	1.03	4.03*
	Üye Değil	273	3.45	1.29	
Ayırma	Üye	305	2.40	.88	1.57
	Üye Değil	273	2.28	1.01	
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	Üye	305	2.96	1.07	3.61*
	Üye Değil	273	2.63	1.17	

* p<.05

Tablo 16'da yer alan değerlere göre, sendikalar üye olan işgörenlerin araştırma konusu edilen tüm boyutlarda sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlere ilişkin puanların aritmetik ortalamaları, üye olmayan işgörenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Sendikalar üye olan ve üye olmayan işgörelere ait aritmetik ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için 't' testi uygulanmıştır. Elde edilen 't' değerlerine göre (sırasıyla 3.82, 5.86, 6.75, 5.07, 4.03, 1.57, 3.61), sendikalara üye olan ve üye olmayan işgörenler *Planlama ve İşe Alma*, *Eğitim ve Geliştirme*, *İş İlişkileri*, *Değerleme ve Ödeme*, *Sağlık ve Sosyal Güvenlik* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında alınan puanların ortalamaları arasındaki fark, 't' tablosundaki değerlerden büyük olduğu için .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Buna karşılık *Ayırma boyutundaki* alınan puanların ortalamaları arasındaki fark, 't' tablosundaki değerlerden

küçük olduğu için .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç şu şekilde yorumlanabilir: Sendikal kazanımlar, sendikaya üye olan ilk ve öncü işgörenlerin uzun dönemli mücadelelerinin ve ödenen bedellerin ürünüdür. Bu nedenle üyelerin sendikal örgütlenme bilinç ve istekliliği doğallıkla yüksek olabilir. *Ayırma* boyutundaki farksızlık ise, bu boyuta ilişkin sorunların ortaklaşa algılanmış olmasına bağlanabilir. Şöyle ki, 1990'lı yıllarla birlikte yoğunlaşan işsizlikle mücadele ve işsiz kalma kaygısı, tüm işgörenleri etkilediği düşünülebilir.

4.3.3. Kurumun Resmi ya da Özel Olma Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, işgörenlerin çalıştıkları kurumların resmi ya da özel kurum olma durumuna göre *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecelerinin farklı olup olmadığıdır. Bu amaçla çalıştıkları kurumlar "resmi" ve "özel" biçiminde iki gruba ayrılan işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ait aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı sınamak için yapılan bağımsız gruplararası 't' testi sonucu elde edilen sayısal değerler Tablo17'de verilmiştir.

Tablo 17

Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Kurumun Resmi- Özel Olma Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İsteklilikleri

Boyutlar	Sendikaya Üyelik Durumu	Denek Sayısı (f)	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (SS)	"t" Değeri (t)
Planlama ve İşe Alma	Resmi	503	3.25	1.08	1.61
	Özel	75	3.04	1.09	
Eğitim ve Geliştirme	Resmi	503	3.12	1.03	.36
	Özel	75	3.07	1.11	
İş İlişkileri	Resmi	503	3.44	1.05	1.39
	Özel	75	3.26	1.14	
Değerleme ve Ödeme	Resmi	503	3.56	1.07	.84
	Özel	75	3.44	1.20	
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	Resmi	503	3.68	1.17	1.03
	Özel	75	3.53	1.19	
Ayırma	Resmi	503	2.31	.95	-1.96
	Özel	75	2.56	.94	
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	Resmi	503	2.82	1.13	.58
	Özel	75	2.74	1.11	

$p < .05$

Tablo 17’de yer alan değerlere göre, resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma*, *Eğitim ve Geliştirme*, *İş İlişkileri*, *Değerleme ve Ödeme*, *Sağlık ve Sosyal Güvenlik* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlere ilişkin puanların aritmetik ortalamaları, özel ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık, *Ayırma* boyutunda özel ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileyen etmenlere ilişkin puanların aritmetik ortalaması, resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörelere ait puanların aritmetik ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörelere ait aritmetik ortalamalar arasındaki bu farkın anlamlı olup olmadığını sınamak için ‘t’ testi uygulanmıştır. Elde edilen ‘t’ değerlerine göre (sırasıyla 1.61, .35, 1.39, .84, 1.03, -1.96, .58), resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında çalışan

işgörenler *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma ile Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında alınan puanların ortalamaları arasındaki fark, 't' tablosundaki değerlerden büyük olduğu için .05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel bakımdan anlamlı değildir. Bu sonuç, tüm işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliği olarak değerlendirilebilir. Özel öğretim kurumlarında sendikal örgütlenmenin yasak olmasına karşın orta derecede bir isteklilik görülmesi, yeni istemlerin bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bu sonuç iki temel nedenden kaynaklanıyor olabilir: Birincisi, Mitchell (1989), Ehrenberg ve Smith (2000)'in belirttiği gibi işgücü piyasası yaklaşımının özel öğretim kurumu çalışanlarının çalışma koşullarını olumsuz etkisi olabilir. İkincisi, Dunlop (1993), Schuler (1983), Werther ve Davis (1993) ile Allen ve Keaveny (1988)'in belirttiği gibi parça-bütün sistem yaklaşımı içinde özel öğretim kurumu çalışanları kamu çalışanlarının sendikal örgütlenme eylemlerinden etkileniyor olabilirler.

Ayırma boyutu dışında resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin, özel ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlere göre sendikal örgütlenme istekliliklerinin yüksek bulunması, Haberfeld (1995)'in araştırma bulgularıyla koşutluk göstermektedir. Bu sonuç, Freman ve Medoff (1983), Haberfeld (1995), Shuler (1983) ve Petts (1993)'in "kamu kurumlarında örgütlenme kolaylığından ötürü sendikal örgütlenme yoğunluğu ve istekliliği yüksektir" görüşünü destekler niteliktedir. Resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin, özel ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlere göre sendikal örgütlenme istekliliklerinin yüksek bulunması, iki nedenden kaynaklanıyor olabilir. Birincisi, kamu sektöründe işgören-işveren ilişkilerinin babacıl olmasına bağlanabilir. İkinci neden ise, kamu kurumlarında karar sürecinin 'işletmecilik' yaklaşımı yerine 'politik' ve 'sosyal' olay ve olgulara bağlı olmasıdır denilebilir.

4.3.4. Aylık Gelire Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, işgörenlerin aylık gelir durumuna göre *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecelerinin farklı olup olmadığıdır. Bu amaçla, “250 milyondan az”, “251-350 milyon arası”, “351-450 milyon arası” “451-550 milyon arası”, “551-650 milyon arası”, “651-750 milyon arası” ve “751 milyon ve üstü” şeklinde yedi gelir grubuna ayrılan işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ait puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, daha sonra da gelir grubuna göre bu boyutlara ilişkin puanların ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığının sınanması için tek yönlü değişkenlik çözümlenmesi uygulanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler, Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18’de yer alan sayısal değerlere göre, işgörenlerin aylık gelir gruplarına ait sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecelerinin puanlarının ortalamalarının farklı olduğu görülmektedir. *Planlama ve işe alma* boyutunda en yüksek ortalama “451-550 milyon arası” aylık gelir grubuna aittir. Buna karşılık bu boyutta en düşük puan ortalaması, “751 ve üstü” aylık gelir grubuna ait olduğu görülmektedir. *Eğitim ve geliştirme* boyutunda en yüksek ortalama “451-550 milyon arası” aylık gelir grubuna aittir. Buna karşılık bu boyutta en düşük puan ortalaması, “250 milyondan az” aylık gelir grubuna ait olduğu görülmektedir. *İş ilişkileri* boyutunda en yüksek ortalama “751 milyon ve üstü” aylık gelir grubuna aittir. Buna karşılık bu boyutta en düşük puan ortalaması, “250 milyondan az” aylık gelir grubuna ait olduğu görülmektedir. *Ödeme* boyutunda en yüksek ortalama “251-350 milyon arası” aylık gelir grubuna ait bulunurken; en düşük ortalama, “250 milyondan az” aylık gelir grubuna ait olduğu görülmektedir.

Tablo 18
Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Aylık Gelir Durumuna
Göre Sendikal Örgütlenme İsteklilikleri

Boyutlar	Gelir Düzeyi	Sayı f	Aritmetik Ortalama $\bar{x}$	Standart Sapma (SS)
Planlama ve İşe Alma	250 milyondan az	27	2.98	.95
	251- 350 milyon arası	86	3.17	1.08
	351- 450 milyon arası	125	3.29	1.09
	451- 550 milyon arası	185	3.33	1.04
	551- 650 milyon arası	85	3.15	1.21
	651- 750 milyon arası	38	3.17	1.02
	751 milyon ve üstü	32	2.97	1.15
Eğitim ve Geliştirme	250 milyondan az	27	3.23	1.11
	251- 350 milyon arası	86	2.63	1.02
	351- 450 milyon arası	125	3.14	1.01
	451- 550 milyon arası	185	3.17	1.01
	551- 650 milyon arası	85	3.18	1.16
	651- 750 milyon arası	38	3.01	1.95
	751 milyon ve üstü	32	3.06	1.09
İş ilişkileri	250 milyondan az	27	2.91	1.10
	251- 350 milyon arası	86	3.35	1.14
	351- 450 milyon arası	125	3.40	.99
	451- 550 milyon arası	185	3.46	.98
	551- 650 milyon arası	85	3.40	1.18
	651- 750 milyon arası	38	3.56	1.02
	751 milyon ve üstü	32	3.64	1.13
Değerleme ve Ödeme	250 milyondan az	27	3.41	1.14
	251- 350 milyon arası	86	3.77	1.01
	351- 450 milyon arası	125	3.52	1.03
	451- 550 milyon arası	185	3.52	1.09
	551- 650 milyon arası	85	3.42	1.24
	651- 750 milyon arası	38	3.59	1.04
	751 milyon ve üstü	32	3.54	1.15
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	250 milyondan az	26	3.19	1.12
	251- 350 milyon arası	86	3.84	1.12
	351- 450 milyon arası	125	3.78	1.09
	451- 550 milyon arası	185	3.60	1.18
	551- 650 milyon arası	85	3.50	1.29
	651- 750 milyon arası	38	3.76	1.13
	751 milyon ve üstü	32	3.69	1.21
Ayırma	250 milyondan az	26	2.45	1.02
	251- 350 milyon arası	86	2.54	.96
	351- 450 milyon arası	125	2.45	.87
	451- 550 milyon arası	185	2.29	.92
	551- 650 milyon arası	85	2.21	1.02
	651- 750 milyon arası	38	2.20	1.03
	751 milyon ve üstü	32	2.16	1.03
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	250 milyondan az	26	2.15	.92
	251- 350 milyon arası	86	2.47	1.12
	351- 450 milyon arası	125	2.99	1.11
	451- 550 milyon arası	185	2.85	1.08
	551- 650 milyon arası	85	2.91	1.17
	651- 750 milyon arası	38	2.95	1.16
	751 milyon ve üstü	32	2.82	1.16

Sağlık ve Sosyal Güvenlik boyutunda en yüksek ortalama , “251-350 milyon arası” aylık gelir grubuna ait çıkarken; en düşük ortalama “250 milyondan az” aylık gelir grubuna aittir. *Ayırma* boyutunda ise; en yüksek ortalama, “251-350 milyon arası “ aylık gelir grubunda gözlenirken; en düşük ortalamanın “751 milyon ve üstü” aylık gelir grubuna ait olduğu görülmektedir. Okulun eğitim Programının Yönetimi boyutunda en yüksek ortalama; “351-450 milyon arası” gelir grubuna aittir. Buna karşılık bu boyutta en düşük ortalama, “250 milyondan az” gelir grubuna ait olduğu görülmektedir. Aylık gelire göre sendikal örgütlenme isteklilik derecelerinin ortalamaları arasında görülen bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak amacıyla her bir boyuta ilişkin puanlara tek yönlü değişkenlik çözümlemesi uygulanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler, Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Aylık Gelir Durumuna Göre Örgütlenme İstekliliklerine ilişkin Değişkenlik Çözümlemesi

Testin Adı	Değişkenlik Kaynağı Düzeyi	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması (S)	F Anlamlılık Değeri (F)
Planlama ve İşe Alma	Gruplarasası	271.059	6	45.177	1.066
	Gruplar içi	24208.94	571	42.397	
	TOPLAM	24480.00	577		
Eğitim ve Geliştirme	Gruplarasası	287.917	6	47.986	1.232
	Gruplar içi	22231.94	571	38.935	
	TOPLAM	22519.86	577		
İş İlişkileri	Gruplarasası	499.079	6	83.180	1.520
	Gruplar içi	31246.27	571	54.722	
	TOPLAM	31745.35	577		
Değerleme ve Ödeme	Gruplarasası	308.23	6	51.337	.880
	Gruplar içi	33326.70	571	58.365	
	TOPLAM	33634.72	577		
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	Gruplarasası	347.160	6	57.860	1.694
	Gruplar içi	19504.99	571	34.159	
	TOPLAM	19852.5	577		
Ayırma	Gruplarasası	267.863	6	44.644	1.811
	Gruplar içi	14073.40	571	24.647	
	TOPLAM	14341.27	577		
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	Gruplarasası	1375.001	6	229.167	3.799*
	Gruplar içi	34442.70	571	60.320	
	TOPLAM	35817.70	577		

*p<.05

Tablo 19'daki değerlere göre işgörenlerin aylık gelir gruplarına göre *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecelerinin ortalamaları arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılıklar yoktur. Buna karşılık, *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutunda sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecelerinin ortalamaları arasında aylık gelir gruplarına göre istatistiksel yönden anlamlı farklılık bulunmuştur

Tablo 19'da görüldüğü gibi *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* boyutlarına ilişkin puanlardan elde edilen 'F' değerleri (sırasıyla 1.066, 1.232, 1.520, .880, 1.694, 1.811), .05 anlamlılık düzeyinde 'F' tablosundaki değerlerden daha düşüktür. Bu sonuç, *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* boyutlarına ait ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, insan kaynakları yönetimin işlevlerine ilişkin etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileri, aylık gelir grubuna göre farklılık göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç, Farber ve Saks (1980) ve Haberfeld (1995)'in araştırma sonuçlarıyla çelişmektedir. Bu farklılık iki nedene bağlanabilir. Birincisi, Türkiye'de kamu görevlilerinin örgütlenmesinin henüz yeni olması nedeniyle tüm gelir grupları arasında 'birlik' duygusunun baskın oluşundan kaynaklanıyor olabilir. İkincisi, Farber ve Saks (1980), Haberfeld (1995) yaptıkları araştırma 'profesyonel' meslek gruplarını kapsamaktadır. Profesyonel meslek gruplarının isteklilik düzeyinin düşük olma olasılığı alanyazında yaygın görüştür. Türkiye'de eğitim alanında özellikle kamu görevlileri arasında 'profesyonalist' bir meslekleşmeden söz etmek olasılığı düşüktür. Bu nedenle çalışanlar arasındaki ücret farklılığı, çok farklı katmanlar oluşturmuyor olabilir. Bunun bir yansıması olarak gelir farklılıkları, sendikal örgütlenme istekliliklerini farklılaştırmıyor olabilir.

Buna karşılık *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin elde edilen 'F' değeri (3.799), .05 anlamlılık düzeyinde 'F' tablosundaki değerlerden daha büyüktür. Bu durum, farklı aylık gelir gruplarının , *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin puanların ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin aylık gelir gruplarına göre *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutunda ortalamalara ilişkin görülen farklılığın hangi grup ya da gruplar arası farklılıklarda kaynaklandığını belirlemek üzere *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna yönelik Tukey HSD Testi uygulanmıştır. Tukey HSD Testi'nin sonuçları Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20

Ortaöğretim Kurumlarında Çalışanların Aylık Gelir Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Puanlarına Uygulanan Tukey HSD Testi Sonuçları

Boyut	Gelir Düzeyi	250 milyondan az	251-350 milyon arası	351-450 milyon arası	451-550 milyon arası	551-650 milyon arası	651-750 milyon arası	751 milyon üstü
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	250 milyondan az	—	-.32	-.84*	-.71*	-.76*	-.80	-.67
	251-350 milyon arası	.32	—	-.53*	-.39	-.44	-.49	-.36
	351-450 milyon arası	.84*	.53*	—	.14	8.33	3.97	.17
	451-550 milyon arası	.71*	.39	-.14	—	-5.35	-9.71	3.26
	551-650 milyon arası	.76*	.44	-8.33	5.35	—	-4.36	8.61
	651-750 milyon arası	.80	-.49	-3.97	9.71	4.36	—	.13
	751 milyon üstü	.67	.36	-.17	-3.26	-8.61	-.13	—

Tablo 20'deki bulgulara göre, "351-450 milyon arası", "451-550 milyon arası", "551-650 milyon arası" gelir gruplarında yer alan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin "250 milyon az" gelir grubunda yer alan işgörenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, ekonomik kazançları yüksek olarak değerlendirilen işgörenler, bu kazanımlarını

korumak ve artırmak amacıyla sendikal örgütlenmeye diğerlerine göre olumlu baktıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç, Glueck (1982), Gunderson (1988), Boissoneau ve Belton (1991) ile French (1994)'in savundukları “enflasyona karşı alt gelir gruplarının sendikal örgütlenme eğilimleri daha yüksektir” görüşleriyle çelişmektedir. Goss (1993)'a göre de “genel eğilim, alt gelir gruplarının sendikal örgütlenmeyi daha çok istedikleri yönündedir.” Araştırmada gözlenen bu çelişki şu şekilde yorumlanabilir: Eğitim kurumlarında alt gelir gruplarını hizmetli ve yönetim işgörenleri oluşturmaktadır. Okulun eğitim programının yönetimi boyutuna ilişkin çalışma konuları, hizmetli ve yönetim işgörenleri doğrudan “ilgilendirmeyen” konular olarak algılanmış olabilir. Ayrıca sendikal örgütlenmeyi etkileyen eğitim düzeyi, örgütlenme deneyimi gibi değişkenler sonucu etkilemiş olabilir.

4.3.5. Görev Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, işgörenlerin görevlerine göre *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecelerinin farklı olup olmadığıdır. Bu amaçla “yönetici”, “öğretmen”, “yönetim işgöreni”, ve “hizmetli” biçiminde dört görev grubuna ayrılan işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ait puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış; daha sonra da görev grubuna göre bu boyutlara ilişkin puanların ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığının sınanması için tek yönlü değişkenlik çözümlenmesi uygulanmıştır. Bu hesaplamalar sonucu elde edilen değerler, Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21

**Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Görev Durumuna Göre
Sendikal Örgütlenme İsteklilikleri**

Boyutlar	Görev Durumu	Sayı f	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (SS)
Planlama ve İşe Alma	Yönetici	78	2.90	1.06
	Öğretmen	380	3.33	1.08
	Yönetim İşgöreni	67	3.13	1.17
	Hizmetli	53	3.00	.97
Eğitim ve Geliştirme	Yönetici	78	3.07	1.03
	Öğretmen	380	3.15	1.04
	Yönetim İşgöreni	67	3.08	1.11
	Hizmetli	53	2.90	.98
İş İlişkileri	Yönetici	78	3.37	1.06
	Öğretmen	380	3.48	1.03
	Yönetim İşgöreni	67	3.24	1.23
	Hizmetli	53	3.26	1.03
Değerleme ve Ödeme	Yönetici	78	3.36	1.17
	Öğretmen	380	3.55	1.08
	Yönetim İşgöreni	67	3.53	1.17
	Hizmetli	53	3.81	.92
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	Yönetici	78	3.52	1.13
	Öğretmen	380	3.69	1.18
	Yönetim İşgöreni	67	3.59	1.29
	Hizmetli	53	3.68	1.05
Ayırma	Yönetici	78	3.19	.92
	Öğretmen	380	2.32	.95
	Yönetim İşgöreni	67	2.37	.98
	Hizmetli	53	2.70	.92
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	Yönetici	78	2.78	1.13
	Öğretmen	380	2.94	1.10
	Yönetim İşgöreni	67	2.36	1.11
	Hizmetli	53	2.45	1.09

Tablo 21’de yer alan değerlere göre işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilik derecelerine ilişkin puanlarının ortalamalarının farklı olduğu görülmektedir. *Planlama ve İşe Alma* boyutunda en yüksek ortalama “öğretmen grubuna aittir. Buna karşılık en düşük ortalamanın “yönetici grubuna ait olduğu görülmektedir. *Eğitim ve Geliştirme* boyutunda en yüksek ortalama “öğretmen” grubuna aitken, en düşük ortalama “hizmetli” grubuna aittir. *İş İlişkileri* boyutunda en yüksek ortalama “öğretmen” grubuna; en

düşük ortalama ise “yönetim işgöreni” grubuna ait olduğu görülmektedir. *Değerleme ve Ödeme* boyutunda ise en yüksek ortalama “hizmetli” grubuna aitken en düşük ortalamanın “yönetici” grubuna ait olduğu görülmektedir. *Sağlık ve Sosyal Güvenlik* boyutunda en yüksek ortalama “öğretmen” grubuna aittir. Buna karşılık en düşük ortalamanın “yönetici” grubuna ait olduğu görülmektedir. *Ayırma* boyutunda en yüksek ortalama “hizmetli” grubuna; en düşük ortalamanın ise “yönetici” grubuna ait olduğu görülmektedir. *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutunda en yüksek ortalama “öğretmen” grubuna aitken, en düşük ortalama “yönetim işgöreni” grubuna aittir.

Görev durumuna göre sendikal örgütlenme istekliliklerini etkilenme derecelerinin ortalamaları arasında görülen bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sınamak amacıyla her bir boyuta ilişkin puanlara tek yönlü değişkenlik çözümlemesi uygulanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler, Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22’deki değerlere göre işgörenlerin görev durumlarına göre sendikal örgütlenme isteklilik derecelerinin puanlarının ortalamaları arasında *Planlama ve İşe Alma*, *Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında istatistiksel bakımdan anlamlı farklılıklar vardır. Buna karşılık *Eğitim Ve Geliştirme*, *İş İlişkileri*, *Değerleme ve Ödeme*, *Sağlık Ve Sosyal Güvenlik* boyutlarında işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin derecelerinin ortalamaları arasında görev durumuna göre istatistiksel yönden anlamlı fark yoktur.

Tablo 22

**Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Görev Durumuna Göre
Örgütlenme İstekliliklerine ilişkin Değişkenlik Çözümlemesi**

Testin Adı	Değişkenlik Kaynağı Düzeyi	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F Anlamlılık Değeri (F)
Planlama ve İşe Alma	Gruplarasası	464.891	3	154.964	3.704*
	Gruplar içi	24015.11	574	41.838	
	TOPLAM	24480.00	577		
Eğitim ve Geliştirme	Gruplarasası	118.202	3	39.401	1.010
	Gruplar içi	22401.65	574	39.027	
	TOPLAM	22519.86	577		
İş İlişkileri	Gruplarasası	243.556	3	81.185	1.479
	Gruplar içi	31501.79	574	54.881	
	TOPLAM	31745.35	577		
Değerleme ve Ödeme	Gruplarasası	307.478	3	102.493	1.765
	Gruplar içi	33327.24	574	58.061	
	TOPLAM	33634.72	577		
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	Gruplarasası	54.519	3	18.173	.527
	Gruplar içi	19797.4	574	34491	
	TOPLAM	19852.5	577		
Ayırma	Gruplarasası	258.770	3	86.257	3.516*
	Gruplar içi	1082.50	574	24.534	
	TOPLAM	14341.27	577		
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	Gruplarasası	1314.642	3	438.214	7.290*
	Gruplar içi	34503.06	574	60.110	
	TOPLAM	35817.70	577		

*p<.05

Tablo 22'de görüldüğü gibi *Planlama ve İşe Alma*, *Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ilişkin puanlardan elde edilen 'F' değerleri (sırasıyla 3.704, 3.516, 7.290), .05 anlamlılık düzeyinde 'F' tablosundaki değerlerden daha büyüktür. Bu sonuç, görev durumuna göre *Planlama ve İşe Alma*, *Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ait ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğunu göstermektedir. Araştırmaya katılan işgörenlerin görev durumuna göre *Planlama ve İşe Alma*, *Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında ortalamalara ilişkin görülen farklılığın hangi grup ya da gruplar

arası farklılıktan kaynaklandığını belirlemek üzere bu boyutlara yönelik Tukey HSD Testi uygulanmıştır. Tukey HSD Testleri'nin sonuçları Tablo 23'de verilmiştir.

Tablo 23

Ortaöğretim Kurumlarında Çalışanların Görev Durumuna Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Puanlarına Uygulanan Tukey HSD Testi Sonuçları

Boyut	Görev Durumu	Yönetici	Öğretmen	Yönetim İşgöreni	Hizmetli
Planlama ve İşe Alma	Yönetici	—	-.37*	-.17	-.3.75
	Öğretmen	.37*	—	.20	.33
	Yönetim İşgöreni	.17	-.20	—	.14
	Hizmetli	.3.75	-.33	-.14	—
Ayırma	Yönetici	—	-.14	-.18	-.51*
	Öğretmen	.14	—	-.4.13	-.38*
	Yönetim İşgöreni	.18	.4.13	—	-.34
	Hizmetli	.51*	.38*	.34	—
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	Yönetici	—	-.15	.43	.33
	Öğretmen	.15	—	.58*	.49*
	Yönetim İşgöreni	-.43	-.58*	—	-.9.68
	Hizmetli	-.33	-.49*	.9.68	—

Tablo 23'de yer alan Tukey HSD sonuçlarına göre, *Planlama ve İşe Alma* boyutundaki etmenlerden öğretmenlerin sendikal örgütlenme eğilimlerinin etkilenme derecelerinin yöneticilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin 'seçme' konusunda daha seçici davranma eğiliminde oldukları söylenebilir. Bu durum, özellikle 1990'lı

yıllarda öğretmenlik mesleğine öğretmen yetiştiren kurumlarının dışındaki kurum mezunlarının alınmasına yönelik bir tepki olarak yorumlanabilir. Okul yöneticilerinin ise, işlerin görülmesi için 'seçilmiş bireyden' çok ivedilikle işgörenin bulunması gerektiğini düşünüyor olabilirler.

Tablo 23'deki bulgulara göre, *Ayırma* boyutunda hizmetlilerin sendikal örgütlenme isteklilikleri, yönetici ve öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuç, örgütsel kültür ve ekonomik kazanımlar açısından şu şekilde yorumlanabilir: Hizmetliler, genellikle örgütün az eğitilmiş üyeleri olup alt gelir grubunu oluşturmaktadırlar. Gelişen yeni çalışma koşulları ve özelleştirme eğilimleri, bu grubun işsiz kalma riskini artırmaktadır denilebilir. Bu durum, hizmetlilerin hem istihdamları hem de emeklilik sonrası durumlarını olumsuz etkilemektedir. Bu durumla birlikte eğitim ve işgücü piyasası koşulları nedeniyle; hizmetlilerin geleceğe ilişkin kazanımlar edinme eğilimlerinden kaynaklanıyor olabilir.

Okulun Eğitim Programının Yönetimi boyutunda öğretmenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin yönetim işgörenleri ve hizmetlilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç okulun eğitim programının yönetimi konularının daha çok öğretmen mesleği odaklı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

4.3.6. Hizmet Süresine (Mesleki Kıdem) Göre Sendikal Örgütlenme İstekliliği

Araştırmanın bu boyutunda yanıtı aranan soru, işgörenlerin hizmet sürelerine göre *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarının sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileme derecelerinin farklı olup olmadığıdır. Bu amaçla, "1-5 yıl arası" , "6-10 yıl arası" "11-15 yıl arası" , "16-20 yıl arası" "21-25 yıl arası" ve "26 yıl üstü" şeklinde altı gruba ayrılan işgörenlerin *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ait puanların

aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış; daha sonra da hizmet gruplarına göre bu boyutlara ilişkin puanların ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığının sınanması için tek yönlü değişkenlik çözümlenmesi uygulanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler, Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24’de yer alan değerlere göre işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilik derecelerine ilişkin puanlarının ortalamalarının farklı olduğu görülmektedir. *Planlama Ve İşe Alma* boyutunda en yüksek ortalama “6-10 yıl arası” hizmet grubuna aittir. Buna karşılık en düşük ortalamanın “20 yıl üstü” hizmet grubuna ait olduğu görülmektedir. *Eğitim Ve Geliştirme* boyutunda en yüksek ortalama “21-25 yıl arası” hizmet grubuna aitken, en düşük ortalama “1-5 yıl arası” hizmet grubuna aittir. *İş İlişkileri* boyutunda en yüksek ortalama “21-25 yıl arası” hizmet grubuna; en düşük ortalama ise “1-5 yıl arası” hizmet grubuna ait olduğu görülmektedir. *Değerleme ve Ödeme* boyutunda ise en yüksek ortalama “21-25 yıl arası” hizmet grubuna aitken en düşük ortalamanın “1-5 yıl arası” ve “26 yıl üstü” hizmet grubuna ait olduğu görülmektedir. *Sağlık ve Sosyal Güvenlik* boyutunda en yüksek ortalama “21-25 yıl” hizmet grubuna aittir. Buna karşılık en düşük ortalamanın “1-5 yıl arası” hizmet grubuna ait olduğu görülmektedir. *Ayırma* boyutunda en yüksek ortalama “21-25 yıl arası” hizmet grubuna; en düşük ortalamanın ise “1-5 yıl arası” hizmet grubuna ait olduğu görülmektedir. *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutunda en yüksek ortalama “21-25 yıl arası” hizmet grubuna aitken, en düşük ortalama “1-5 yıl arası” hizmet grubuna aittir.

Tablo 24

**Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Hizmet Süresine Göre
Sendikal Örgütlenme İsteklilikleri**

Boyutlar	Hizmet Süresi	Sayı (f)	Aritmetik Ortalama ($\bar{x}$)	Standart Sapma (SS)
Planlama ve İşe Alma	1-5 yıl arası	105	3.10	1.14
	6-10 yıl arası	102	3.33	1.07
	11-15 yıl arası	103	3.31	1.10
	16-20 yıl arası	111	3.19	1.10
	21-25 yıl arası	120	3.28	1.02
	26 yıl ve üstü	37	3.00	1.12
Eğitim ve Geliştirme	1-5 yıl arası	105	3.01	1.10
	6-10 yıl arası	102	3.12	1.04
	11-15 yıl arası	103	3.05	1.03
	16-20 yıl arası	111	3.16	1.07
	21-25 yıl arası	120	3.22	.93
	26 yıl ve üstü	37	3.05	1.16
İş İlişkileri	1-5 yıl arası	105	3.23	1.11
	6-10 yıl arası	102	3.47	1.04
	11-15 yıl arası	103	3.37	1.02
	16-20 yıl arası	111	3.37	1.09
	21-25 yıl arası	120	3.57	1.00
	26 yıl ve üstü	37	3.54	1.15
Değerleme ve Ödeme	1-5 yıl arası	105	3.44	1.21
	6-10 yıl arası	102	3.55	1.03
	11-15 yıl arası	103	3.61	1.14
	16-20 yıl arası	111	3.47	1.08
	21-25 yıl arası	120	3.66	.97
	26 yıl ve üstü	37	3.44	1.17
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	1-5 yıl arası	105	3.55	1.28
	6-10 yıl arası	102	3.69	1.12
	11-15 yıl arası	103	3.76	1.22
	16-20 yıl arası	111	3.59	1.17
	21-25 yıl arası	120	3.71	1.07
	26 yıl ve üstü	37	3.58	1.24
Ayırma	1-5 yıl arası	105	2.99	1.29
	6-10 yıl arası	102	3.00	1.21
	11-15 yıl arası	103	3.29	1.29
	16-20 yıl arası	111	2.96	1.24
	21-25 yıl arası	120	3.24	1.19
	26 yıl ve üstü	37	3.16	1.27
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	1-5 yıl arası	105	2.65	1.12
	6-10 yıl arası	102	2.76	1.14
	11-15 yıl arası	103	2.85	1.22
	16-20 yıl arası	111	2.70	1.12
	21-25 yıl arası	120	3.02	1.00
	26 yıl ve üstü	37	2.85	1.18

Hizmet durumuna göre sendikal örgütlenme istekliliklerini etkilenme derecelerinin ortalamaları arasında görülen bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı sınamak amacıyla her bir boyuta ilişkin puanlara tek yönlü değişkenlik çözümlemesi uygulanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda elde edilen değerler, Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25

Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Hizmet Süresine Göre Örgütlenme İstekliliklerine İlişkin Değişkenlik Çözümlemesi

Testin Adı	Değişkenlik Kaynağı Düzeyi	Kareler Toplamı (KT)	Serbestlik Derecesi (Sd)	Kareler Ortalaması (KO)	F Anlamlılık Değeri (F)
Planlama ve İşe Alma	Gruplararası	6.020	5	1.204	1.204
	Gruplar içi	673.980	572	1.178	
	TOPLAM	680.000	577		
Eğitim ve Geliştirme	Gruplararası	3.164	5	.633	.582
	Gruplar içi	622.387	572	1.088	
	TOPLAM	625.552	577		
İş İlişkileri	Gruplararası	7.747	5	1.549	1.385
	Gruplar içi	640.117	572	1.119	
	TOPLAM	31745.3	577		
Değerleme ve Ödeme	Gruplararası	4.194	5	.839	.703
	Gruplar içi	682.229	572	1.193	
	TOPLAM	686.423	577		
Sağlık ve Sosyal Güvenlik	Gruplararası	3.437	5	.687	.497
	Gruplar içi	790.649	572	1.382	
	TOPLAM	794.086	577		
Ayırma	Gruplararası	10.516	5	2.103	1.358
	Gruplar içi	885.813	572	1.549	
	TOPLAM	896.329	577		
Okulun Eğitim Programının Yönetimi	Gruplararası	9.571	5	1.914	1.518
	Gruplar içi	721.402	572	1.261	
	TOPLAM	730.974	577		

Tablo 25'deki değerlere göre işgörenlerin aylık gelir gruplarına göre *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecelerinin ortalamaları arasında istatistiksel yönden anlamlı farklılıklar yoktur. Tablo 25'de görüldüğü gibi *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ve *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ilişkin puanlardan elde edilen 'F' değerleri (sırasıyla 1.204, .582, 1.385, .703, .497, 1.358 1.518) , .05 anlamlılık düzeyinde 'F' tablosundaki değerlerden daha düşüktür. Bu sonuç, *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Ayırma* ve *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ait ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu durum, alanyazında yaygın olarak belirtilen kıdemli işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri yüksektir görüşüyle çelişmektedir. Bu sonuca göre 1990'lı yıllarla birlikte gelişen sendikal örgütlenme istekliliğinin yeni kuşakları da etkilediği söylenebilir. Sendikal örgütlenmenin yasal dayanaklara kavuşması ve çalışma ilişkisi odaklı ilerlemesi genç işgörenleri de etkilemiş olabilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada elde edilen bulgular çerçevesinde ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgulara göre varılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

1. Ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *Sağlık ve Sosyal Güvenlik, Değerleme ve Ödeme, İş İlişkileri*, boyutlarına ilişkin etmenler çok; *Planlama ve İşe Alma, Eğitim ve Geliştirme, Değerleme ve Ödeme, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimine* ilişkin etmenler ise, *orta derecede* etkilemektedir.

2. İşgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *İnsan Kaynaklarının Yönetimine* ilişkin etmenler, *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenlerden daha çok etkilemektedir.

3. *İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerine etkileri, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

4. *Ayırma* boyutu dışındaki tüm boyutlara ilişkin etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerine etkileri, sendikaya üyelik durumuna göre farklılık göstermemektedir.

5. Resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin *Ayırma* boyutu dışındaki tüm boyutlardaki etmenlerin işgörenlerin sendikal

örgütlenme istekliliklerine etkileri, özel ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlere göre daha yüksektir.

6. *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutu dışındaki boyutlardaki etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerine etkileri, aylık gelir durumuna göre farklılık göstermemektedir.

7. *Eğitim ve Geliştirme, İş İlişkileri, Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik* boyutlarına ilişkin etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerine etkileri, görev durumuna göre farklılık göstermemektedir. Buna karşılık *Planlama ve İşe Alma, Ayırma* ile *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarına ilişkin etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerine etkileri, görev durumuna göre farklılık göstermektedir. *Planlama ve İşe Alma* boyutunda öğretmenlerin, yöneticilere göre sendikal örgütlenme istekliliği daha yüksektir. *Ayırma* boyutunda hizmetlilerin, yönetici ve öğretmenlere göre, sendikal örgütlenme istekliliği daha yüksek olduğu belirlenmiştir. *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutunda öğretmenlerin hizmetli ve yönetim işgörenlerine göre, sendikal örgütlenme istekliliği daha yüksek bulunmaktadır.

8. *İnsan Kaynakları Yönetimin İşlevlerine ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerine etkileri, hizmet süresine (mesleki kıdem) göre farklılık göstermemektedir.

9. İşgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerine ilişkin görüşlerinde birliktelik düzeyi düşük bulunmaktadır.

5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak öneriler uygulamacılar ve araştırmacılara dönük olarak şu şekilde belirlenmiştir.

5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1. Eğitim işgörenleri ile sendika yöneticileri *İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutlarında eğitilmeleri, gereksiz kaynak kullanımını ve olası örgütsel çatışma eğilimlerini azaltabilecektir. Bu nedenle sendika, okul ve eğitim bakanlığı merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin eğitilmeleri önerilebilir.

2. Eğitim işgörenlerinin *İnsan Kaynaklarının Yönetiminin* tüm işlevleri ile *okulun eğitim programının yönetimi* boyutuna ilişkin etmenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini etkilediği görülmektedir. Buna karşılık 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikal Örgütlenme Yasasında anılan boyutlarda işgören sendikalarının etkili olmasını sınırlandıran yaklaşımların düzeltilmesine ve sendikaların bu konulardaki sürece daha etkili katılmalarının sağlanmasına çalışılmalıdır.

3. Eğitim işgörenlerinin *İnsan Kaynakları Yönetiminin* tüm işlevlerine ilişkin sendikal örgütlenme istekliliği gösterdikleri görülmektedir. Bu nedenle eğitim sendikalarının salt ücret ve iş ilişkileri odaklı sendikal çalışma yerine; insan kaynağının planlanması, işe alma, eğitimde niteliğin geliştirilmesi gibi konulara da duyarlılık göstermesi önerilebilir. Böylece üretim sürecindeki etkililik ve verimlilik sorununun çözümüne sendikaların da katkıda bulunmaları sağlanabilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada çalışma konusu edilen *İnsan Kaynakları ve Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenlerin işgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini etkilediği görülmektedir. Bu etkilerin nedenleri araştırma konusu edilebilir.

2. İşgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *İnsan Kaynaklarının İşlevleri Yönetiminin* işlevlerine ilişkin etmenlerin *Okulun Eğitim Programının Yönetimi* boyutuna ilişkin etmenlerden daha çok etkilediği belirlenmiştir. İşgörenlerin üretime ilişkin boyutlarda sendikal örgütlenme istekliliğinin düşük olma nedenleri ayrı bir araştırma konusu edilebilir.

3. İşgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliğini *İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri*'nden *Değerleme ve Ödeme, Sağlık ve Sosyal Güvenlik ve İş İlişkilerine* ilişkin etmenlerin daha çok etkilediği görülmektedir. Bu boyutlara ilişkin örgütlenme gerekçelerini ve sorunların belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılabilir.

4. Bu çalışma ile Eskişehir Merkez İlçe sınırlarındaki ortaöğretim kurumlarında çalışan işgörenlerin sendikal örgütlenme isteklilikleri araştırılmıştır. Farklı kent ve bölgelerde benzer araştırmalar yapılarak sendikal örgütlenme isteklilikleri karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

ACUNER, Ahmet Münir. "Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi."
(Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, 1994.

AÇIKALIN, Aytaç. *Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi*,
Ankara, Pegem Yayıncılık, 1996.

_____. *Toplumsal Kurumsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği*, Ankara,
Ankara, Pegem Yayıncılık, 1998.

ADAL, Zeki. "İşçi-İşveren İlişkileri." *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eskişehir,
Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 968, 1999:332-355.

AKGÜNER, Tayfun. *Kamu Personel Yönetimi*, İstanbul, Der Yayınları, 1992.

AKKAYA, Yüksel. "Neo-Korporatizm ve Türkiye'de Sendikacılık"
(Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1996.

AKSOY, Şinasi. *Introduction to Personnel Administration*, Ankara, Middle
East Technical University Publications, 1986.

AKSU, Ali. "Öğretmenlerin Sendikalaşma Engelleri." *Buca Eğitim Fakültesi*
Dergisi. Sayı 7, Kasım 1998:24-30.

AKTAY, Nizamettin. *Sendika Hakkı*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi,
1993.

ALBERT, Michael ve R. Hahnel. *Marxism and Socialist Theory*, New York,
South End Press, 1981a.

_____. *Socialism Today and Tomorrow*, New York, South End Press, 1981b

ALDEMİR, C., A. ATAOL ve G.B. SOLAKOĞLU. *Personel Yönetimi*, İzmir, Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları, 1993.

ALIÇ, Mehmet. *Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1990.

ALKAN, Cevat. "Meslek ve Öğretmenlik Mesleği." *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara, Anı Yayıncılık, 2000: 191-228.

ALLEN, Robert E ve T. J. KEAVENY. *Comtemporary Labor Relations*, New York, Addison- Wesley Publishing Company, 1988.

ALPAY, Şahin. "Partiler ve Sendika" *Milliyet*, 21 Eylül 1996:18.

ALTAN, Ömer Zühtü. "Sendikalar Hukukunun Tarihsel Gelişimi ve Türk Sendikalar Hukukunun Yasal Çerçevesi", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Ed. Ö.Z. Altan), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2001:204-221.

ALTUNYA, Niyazi. *Öğretmenlerin Sendikası Nasıl Olmalı / Nasıl Yapmalı?* İstanbul, Uygun Basım ve Ltd. Şti., 2000a.

_____. *Eğitimde Geleceğe Bakış*, İstanbul, Uygun Basım ve Ltd. Şti., 2000b.

_____. *Eğitim İş Deneyimi*, Ankara, Ürün Yayınları, 1996

AMACHER, Ryan L., H. H. ULBRICH. *Principles of Economics*, Cincinnati, South-Western Publishing Co., 1989.

ARICI, Kadir. "Globalleşme, Yeni Bir Dünya Savaşını Başlatmıştır." *İşveren*, XXXVI, Sayı 12, Eylül 1998:2-4.

ARICI, Hüsnü. *İstatistik ve Uygulamalar*, Ankara, Meteksan Yayınları, 1984.

ARIKAN, Nusret. “Türkiye’de Sendikacılığın Dünü, Bugünü ve Geleceği” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, 1998.

ARSEVEN, Ali D. *Alan Araştırma Yöntemi*, Ankara, Kadioğlu Matbaası, 1993.

ATTWOOD, Margaret. *Personnel Management*, The Macmillan Press Ltd, 1989.

AYDIN, Mustafa, *Eğitim Yönetimi*, Ankara, Hatiboğlu Yayınevi, 1991.

_____. *Eğitim Yönetimi*, Ankara, Hatiboğlu Yayınevi, 1994.

AYKAÇ, Burhan. *İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlanması*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 1999.

BAL, Hüseyin. *Bilimsel Araştırma Yöntem ve Teknikleri*, Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, 2001.

BALCI, Ali. *Sosyal Bilimlerde Araştırma*, Ankara: Pegem A Yayıncılık, 2001.

BALLAR, Suat. *Türk Sendikalar Hukuku*, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., 1991.

BARLING, Julian; C.Fullagar ve E. K. KOLLAWAY. *The Union and Its MemberA Psychological Approach*, New York, Oxford University Press, 1992.

BARON, David P. *Business and Its Environment*, New Jersey, Prentice Hall Upper Saddle River, 2000.

BARTON, Kathryn ve D.C. MARTIN. *Management*, New York, Irwin Mc Graw Hill, 1998.

BAŞARAN, İbrahim Ethem. *Yönetim*, Ankara, Gül Yayınevi, 1989.

_____. *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, 1985.

_____. *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*, Ankara, Gül Yayınevi, 1991,

_____. *Eğitim Yönetimi*, Ankara, Kadioğlu Yayınevi, 1994.

_____. *Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul*, Ankara, Feryal Matbaası, 2000.

BEAN, Richard. *Comparative Industrial Relations: An Intraduction to Cross-National Perspectives*, Routledge, Irwing Inc., 1994.

BEARDWELL, Ian ve J. M. HOLDEN. *Contemporary Industrial Relations*, Oxford, Oxford University Press, 1996.

BEAUMONT, Phillip. "Trade Unions and Human Resource Management" *The Handbook of Human Resource Management* (Ed. Brian Towers). Cornwall, Hartnol Limited, 1996:115-130.

_____. "Trade Unions and Human Resource Management" *The Handbook of Human Resource Management* (Ed. Brian Towers). London, Blackwell and Business, 1992:111-126.

BEAUMONT, Phillip ; R.I.D. HARRİS. "Union De-Recognition and Declining Union Density in Britain." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, No. 3, April 1995: 389-402.

BENNETT, Roger. *Managing People*, London, Kogen Page, 1998.

BERBEROĞLU, Necat. *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir, Ant Matbaacılık ve Yayıncılık, 1995.

BERMAN, Larry ; B.A. MURPHY. *Approaching Democracy*, New Jersey, Prentice Hall, 1999.

BISANI, Fritz. *Personelwesen und Personalführung*, Wiesbaden, Gabler, 1997.

BİÇERLİ, M. Kemal. *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım AŞ., 2000a.

_____. "Eğitim Ekonomisi", *Çalışma Ekonomisi* (Ed. Mustafa Özer), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2000b: 115-134.

BİNGÖL, Dursun. *Personel Yönetimi*, İstanbul, Beta Basım Yayım AŞ, 1996.

BİRCAN, İsmail. "Eğitim ve İstihdam" EĞİTİM SEN, Demokratik Eğitim Kurultayı, Ankara, Volkan Matbaası, 1988:560-570.

BOISSONEAU, Robert ; P.BELTON. "LEO Perceptions of Current Union Activity", *Public Personnel Management*, Sayı 20, 1991: 516-518.

BOTTOMLEY, Michael H., *Personnel Management*, Bath, Macdonands and Evans Ltd., 1983.

BOUNDS, Gregory. *Beyond Total Quality Management*, New York, Mc Graw Hill, 1994.

BOUNDS, Gregory M., G. H.DOBBLINS ve O. S. FOWLER. *Management*, Ohio, South Western College Publishing, 1995.

BOURNOIS, Frank. "HRM in France" The European Human Resource Management Guide. (Ed. C. Brewster; A. Hegewisch; T. Lockhart; L. Holden). London, Academic Press, 1992:113-159,

BOYACI, Ali. "Öğretmenlerin Sendikal Eğilimleri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 1994.

BOYACI, Hülya. "Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlgilerinin Düzeyi ve Bu İlgili Düzeylerinin Etkenleri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1994.

BOYES, William ve M.Melvin. *Economics*, Boston, Houghton Mifflin Company, 1991.

BRATTON, John ve J. GOLD. *Human Resource Management Theory And Practice*, London, Macmillan, 1994.

BREWSTER, Chris; A. HEGEWISCH; L. MAYNE. "Trends in European HRM" Human Resource Management Perspectives for 1990s (Ed. Paul S. Kirkbride), London, Roudledge Inc., 1994:115-132.

BRISCOE, D., M.ROTHMAN ve R.C.D. NACAMULLI. "Introduce". *Industrial Relations Around The World*, (Ed Miricun Roatham, D.R. Briscoe ve Raoul C.D. Nacamulli), Wakter de Grayter, New York, 1993: 2-10.

BROWN, Frederick A. "Effects on Collective Bargaining by Winconsin Mediation-Arbitration Law As Perceived by School District Administrators." *Dissertation Abstracts International*, 55 : 187-A, 1994.

BRUCE, Stanley; D.R.WENTWORTH. *Economics Scaenes*, New Jersey, Prentice Hall, 1988.

BUELENS, Marc; J De CLERCA; B. De GRAEVE; K. VANDERHEYDEN.
"HRM in Belgium" The European Human Resource Management
 Guide. (Ed. C. Brewster; A. Hegewisch; T. Lockhart; L. Holden).
 London, Academic Press, 1992:42-76.

BÜBER, İmdat. "İnsan Kaynakları Yönetiminde Dış Kaynaktan Yararlanma ve
 Seçilmiş Sektörler İtibarıyla İşçi-İşveren Sendikalarının Görüşlerine
 Yönelik Bir Araştırma." (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul
 Üniversitesi, 1999.

BÜYÜKUSLU, Ali Rıza. *Globalizasyon Boyutunda İnsan Kaynakları Yönetimi*,
 İstanbul, Der Yayınları, 1998.

BYARS, Lpoyd L.; L.W. RUE. *Human Resource Management*, Boston, Irwin
 Inc., 1997.

_____. *Human Resource Management*, New York, Prentice Hall, 1991.

BYRNS, Ralph; G. W. STONE. *Economics*, London, Scott Fresman and
 Company Glenview, 1989.

CAN, Halil. *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara, Siyasal Kitabevi, 1994.

CAN, Halil; A. AKGÜN; Ş. KAVUNCUBAŞI. *Kamu ve Özel Kesimde Personel
 Yönetimi*, Ankara, Siyasal Kitabevi, 1995.

CANMAN, Doğan. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Yargı Yayınevi, 2000.

CARRELL, Michael R.; F.E. KUZMITS ; N.F. ELBERT. *Personnel Human
 Resource Management*, Melbourne, Merill Publishing Company, 1989.

CASTETTER, William ve P. YOUNG. *The Human Resource*, New York,
 Merill, 2000.

- CEM, İsmail. *Soldaki Arayış*, İstanbul, Can Yayınları Ltd Şti, 2000.
- _____. *Sosyal Demokrasi Nedir Ne Değildir*, Ankara, İmge yayınları, 1987.
- CASCIO, Wayne. *Managing Human Resources*, New New York, Mc Graw Hill Inc., 1995.
- CENTEL, Tankut. "Uluslar arası Çalışma Standartları Globalleşme ve Esneklik Çerçevesinde Ele Alınmalıdır." *İşveren*, XXXVI, Sayı 12, Eylül 1998:9-12.
- CEVİZCİ, Ahmet. *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, İstanbul, Paradigma Yayınları, 1999.
- CEYLAN-ATAMAN, Berrin. *İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma*, Ankara, AÜSBF Yayını, 1999.
- CHERRINGTON, David J. *The Management of Human Resources*, New Jersey, Prentice Hall, 1995.
- CLAYDON, Tim. "Human Resource Management and The Labour Market" *Human Resource Management*, (Ed. I. Beardwell ve L. Holden) London, Pitman Publishing, 1997: 75-118.
- COOFFEY, Robert E., Lurtis F. COOK ve Philip L. HUNSAKER. *Management And Organizational Behavisur*, İllionis, Irwin lue, 1994.
- COLLINS, Fred. *Managing Human Resources*, New Jersey, Prentice Hall, 1993.
- COSER, Lewis A. ; B.RHEA ; P.A.STEFFAN ; S.L.NOCK. *Introduction To Sociology*, New York, Harcourt Brace Jovanovich Inc., 1983.

CUMMINGS, Milton C. ve D.WISE. *Democracy Under Pressure*, New York
Harcourt Brace Jovanovich Publishers, 1989.

CZINKOTA, Michael; I. A. RONKAINEN; M. H. MOFFETT; E. O. MYNIHAN.
Global Business, Philadelphia, The Drydan Press, 1998,

ÇAĞIRICI, Zafer. "Sendikaların İnsan Kaynakları Hedefleri Yönetimi, Yeniden
Yapılandırılması ve Bir Uygulama." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans
Tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 1998.

ÇETİK, Mete ve Y. AKKAYA. *Türkiye'de Endüstri İlişkileri*, İstanbul, Tarih
Vakfı Yayınları, 1999.

COŞKUN, Fevzi. "Çalışma İlişkileri Açısından TÖB-DER." (Yayımlanmamış
Yüksek Lisans Tezi), Ankara:Türkiye Orta Doğu ve Amme İdaresi
Enstitüsü, 1999.

DALE, S. Beach. *Personnel: The Management of People At Work*, New
York, Collier Macmillan Canada Ltd., 1980.

DANIELS, John D.; L. H. RADEBAUGH. *International Business*, New York,
Addison-Wesley Publishing Company, 1989.

DELANEY, John T., P. JARLEY, J. FIORITO. "Planning For Change :
Determinants of Innovation in U.S. National Unions." *Industrial and
Labor Relations Review*, vol. 49, No:4, July 1996: 597-614.

DE CENZO, David A. ve S. P. ROBBINS. *Human Resorce Management*,
New York, John Willey and Johns Inc., 1999.

DEMİR, Serdar. "Kamu Görevlileri Örgütlenmesi, Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri Deneyimi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, 1990.

DEMİRALP (AFŞİN), Hülya. "Çalışanlar Açısından Özelleştirme – Sendika İlişkisi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 1995.

DEMİRBİLEK, Tunç. "Türkiye'de İşçi Sendikalarının Eğitim ve Araştırma Faaliyetleri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 1990.

DERESKY, Helen. *International Management*, California, Addison Wesley Longman Inc., 2000.

DESSLER, Gary. *Personnel Management*, New York, Prentice Hall, 1997.
_____. *Personnel Management*, Reston, Reston Publishing, 1981.

DISNEY, Richard; A. GOSSLING ve S. MACHIN. "British Unions Decline: Determinants of the 1980s Fall in Union Recognition." *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, No:3, April 1995: 403-419.

DİNLER, Zeynel. *İktisada Giriş*, Bursa, Ekim Kitabevi Yayınları, 1995.

DOĞAN, İsmail. *Sosyolojik Kavram ve Sorunlar*, Ankara, Sistem Yayıncılık, 1995.

DPT. *İlçelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması*, Ankara, DPT Yayını, 1996.

DUBRIN, Andrew J. *Personnel and Human Resource Management*, New York, D. Van Nostrand Co., 1981.

DUNLOP, John T. *Industrial Relations Systems*, Boston, Harvard Business School Press, 1993.

DUVERGER, Maurice. *Politikaya Giriş*, (Çev. S. Tiryakioğlu), İstanbul, Varlık Yayınları, 1984.

EHRENBERG, Ronald G., Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics*, New York, Addison Wesley , 2000.

EKİN, Nusret. *Endüstri İlişkileri*, İstanbul, İşletme Fakültesi Yayınları, 1999.

_____. *Endüstri İlişkileri*, İstanbul, Betaş Yayıncılık, 1994.

EM-SER, Tan. "Sendikalar ve Örgütlenme Stratejileri", Dünya Sendikalar Hareketi Dosyası 3, İstanbul, Petrol-İş Sendikası Yayını 72, Kasım 2001: 9 -27.

ERÇETİN, Şule. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

ERDEM, Ali Rıza. "İlkokul Öğretmenlerinin ve Yöneticilerinin Eğitim Sendikalarından Beklentileri." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, 1996.

ERDOĞAN, İrfan. *Sınıf Yönetimi*, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2001.

EREN, Erol. *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul, Beta Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 1993.

_____. *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, İşletme Fakültesi Yayınları, 1989.

ERGÜL, Şebnem. *Personel Yönetimi*, İstanbul, Rem Ofset Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti., 1996.

ERKAN, Hüsnü. *Ekonomi Sosyolojisi*, İzmir, Barış Yayınları, 2000.

EROL, Ahmet. *Demokrasi Örgütlenme Özgürlüğü ve İsveç Örneği*, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları, 1995.

ERYILMAZ (PEKER)., Demet "Türkiye'de Memurların Sendikal Hakları." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, 1994.

FARBER, Henry ve D. H. SAKS. "Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics." *Journal of Political Economy*, Vol.88, No:2, 1980:349-369.

FIEDLER, Thomas H. "Impact of School Board Member Involvement In Contract Negotiations With The Teachers Unions in Winconsin Public Schools." *Dissertation Abstracts International*, 55 : 430-A, 1994.

FISHER, Cynthia D.; L. F. SCHOENFELDT; J. B. SHAW. *Human Resource Management*, Boston, Houghton Mifflin Company, 1999.

_____. *Human Resource Management*, Boston, Houghton Mifflin Company, 1996.

FITZ-ENZ, Jac. *How To Measure Human Resource Management*, New York, McGraw-Hill Inc., 1995.

FLIPPO, Edwin B. *Personnel Management*, New York, Mc Graw Hill Book Company, 1984.

FOOT, Margeret; C. HOOK. *Introducing Human Resource Management*, New York, Addison Wesley Longman Limited, 1996.

FOSSUM , John A. *Labor Relations Development, Structure, Process*.
Homewood, Richard D. Irwin Inc., 1992.

FREEMAN, Richard B.ve J:L: MEDOFF. "What Do Unions Do?" *The Theories of Labor Movement*, Michigan, Wayne State University, 1987:303-310.

_____. *What Do Unions Do*, New York, Basic Books Inc. Publishers, 1983.

FRENCH, Wendell. *Human Resource Management*, Boston, Houghton Mifflin Company, 1994.

FRIEDMAN, Milton . "Free TO Choose A Personal Statement" *The Theories of Labor Movement*, Michigan, Wayne State .University, 1987, 298-302.

GALL, Joyce; M. D. GALL; W. R. BORG. *Applying Educational Research*, New York, Longman, 1999.

GELLES, Richard J. ; A. LEVINE. *Sociology An Introduction*, New York, McGraw-Hill Inc., 1995.

GEREK, Nüvit. "Sendikaların Kooperatifçilik ve Yatırım Faaliyetleri: Türkiye'deki Uygulama." (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1980.

GERŞİL (SARI), Gülşen "Türkiye'de Memur Sendikacılığı, Uluslararası Normlar ve Avrupa Birliği Ülkeleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi." (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 1997.

GIDDENS, Anthony. *Tarihsel Materyalizmin Çağdaş Eleştirisi* (Çev. Ü. Tatlıcan), İstanbul, Paradigma, 2000.

GLUECK, William F. *Personnel A Diagnostic Approach*, Plano, Business Publications Inc., 1982.

GORDON, George J. *Public Administration in America*, New York, St. Martin's Press Inc., 1986.

GORDON, Judith R. *Organizational Behavior*, Boston, Allyn and Bacun, 1993.

GOSS, David. *Principles of Human Resources Management*, London, Routhledge, 1993.

GÖKÇE, Birsen. *Sosyal Bilimlerde Araştırma*, Ankara, Siyasal Kitabevi, 1988.

GÖKÇE, Y. Kemal. *Sendikal Brokrasi ve Çözüm Önerileri*, Ankara, Başak Yayınları, 1993.

GREENWOOD, John ve David WILSON. *Public Administration In Britain Today*, London, Routhledge, 1989.

GROSSE, Robert ve D. KUJUWA. *International Business*, Boston Richard D. Irwin Inc., 1995.

GUEST, David E. "HumanResource Management: Its Implications For Industrial Relations and Trade Unions ." *New Perspectives on Human Resource Management* (Ed. J. Storey), London, International Thomson Bussiness Press, 1999: 41-55.

GUEST, David E ve P. Dewe. "Why Do Workers Belong To A Trade Union?: A Social Psychological Study in The Electronics Industry ." *British Journal of Industrial Relations*, 26: 2 July 1988:178-194.

GUNDERSON, Morley ve W. C. RIDDELL. *Labour Market Economics*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson Limited, 1988.

GÜLDİKEN, Nevzat ve V. KÜÇÜK. "sendikal Örgütlenmeye Sosyolojik Bir Yaklaşım: Sivas İl Örneğinde." *C.Ü. Fen- Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 1997:71-100.

GÜLMEZ, Mesut. *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, Ankara, TOADİE Yayınları, 1996

_____. "Memur Sendikaları ve Siyasal Etkinlik." *Amme İdaresi Dergisi*, 28-2, 1995:29 -50.

GÜVEN, Enver A. ve T. KARABULUT. "Sivas İl Merkezinde Kamu Sendikacılığı Talep Tahmini." *Kamu İş İş Hukuku Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, Temmuz 1999:39-61.

GÜVEN, Ercan ve İ. ERKUL. *İş Hukuku*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 881, 1997.

GÜVEN, Ercan ve U. AYDIN. *İş Hukuku Dersleri*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 897, 2000

GÜVENEN, Orhan. "Ülke Gelişmesinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Etkisi, Dünya Düzeyinde Bazı Uygulamalar ve Türkiye İçin Bir Değerlendirme." *İşveren*, XXXVII, Sayı 2, Kasım 1998:3-5.

HABERFELD, Yitchak. "Why Do Workers Join Unions? The Case of Israel" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48 No:4, July 1995:656-670.

HALLARON, Jack. *Personel and Human Resource Management*. New Jarsey, Prentice Hall Inc., 1986.

HEES, Beth B.; E.W. MARKSON; P. J. STEIN. *Sociology*, New York, Mac Millian, Publishy C. Inc., 1982.

HELLRİEGEL, Don; J. W. SLOLUM ve R. W. WOODMAN. *Organizational Behavior*, New York, Wert Publuhing Company, 1995.

HENSLIN, James M. *Essentialis of Sociology*, London, Allyn and Bacon, 1996.

HERMAN, E. Edward. *Collective Bargaining and Labor Relations*, New Jersey, Prentice Hall, 1998.

HODGE, B. J., William P. ANTHONY ve Lawrence M. GALES. *Organization Theory*, New Jersey, Prentice Hall Inc, 1996.

HYMAN, Richard. "Marxism and The Sociology of Trade Unionism." *Theories Of Labor Movement* (Ed. S. LARSON ve B. NISSEN), Michigan, Wayne State University, 1987:38-43.

IŞIK, Yüksel. *Türk Solu ve Sendikal Hareket*, Ankara, Öteki Yayınevi, 1995.

IŞIKLI, Alpaslan. *Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, Ankara, Kültür Bakanlığı Yayınları, 1994.

_____. *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara, Öteki Yayınevi, 1995.

_____. "Sendikal Haklar Açısından İki Farklı Dönem İki Farklı Anayasa 1961 ve 1982" Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Problem, Araştırmalar, Tartışmalar, Birinci Uluslararası Tarih Kongresi (Haz. Can Tuncer), Ankara, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 1998, 367-395.

IVANCEVİCH, John M.; M. T. MATTESON. *Organizational Behavior and Management*, Boston, BPI Irwin Inc., 1990.

İBANOĞLU, Cafer. "Üniversite Sayısı Artıyor Ancak 'Eğitim Kalitesi' Artmıyor." *Ekonomik Vizyon*, Sayı 42, Mayıs 2000:25-28.

İŞVEREN. "Belediye Grevi ile İlgili kim Ne Söyledi?" *İşveren xxx Sayı:12*, Eylül 1992: 7-13.

JACKSON, Michael. *Industrial Relations*, Washington, Croom Hall, 1982

JACKSON, Robert J., D. JACKSON. *Politics in Canada*, Ontario, Prentice Hall Inc., 1990.

JONES, Bill. "The Policy Making Process" *Politics UK* (Ed. Bill Jones), New York, Philip Allan, 1991.

JONES, Gareth R. *Organizational Theory*, New York, Addison-Wesley Publishing Company, 1998.

KAĞNICIOĞLU, Deniz. "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Değişen Endüstri İlişkileri." *Sosyal Bilimler Dergisi*, I, sayı 1, 2001:13-42.

KALKAN, Ömer. "Memur Sendikacılığı ve Adapazarı'ndaki Sendikal Görüşler Üzerine İnceleme." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adapazarı: Sakarya Üniversitesi, 1999.

KAMERSCHEN, Dawid R.; R. B. MCKENZIE; C. NARDINELLI. *Economics*, Boston, Houghton Mifflin Company, 1989.

KAMMAYER, Kennet C.; G. RITZER ve N. R. YETMAN. *Sociology*, Boston, Allyn and Bacon, 1990.

KAPANI, Münci. *Politika Bilimine Giriş*, İstanbul, 1989

KARABULUT, Tahsin. "Memur Sendikacılığının Sosyo-Ekonomik Temelleri Üzerine Sivas İl Merkezindeki Kamu Kurumlarında Bir Uygulama." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, 1997.

KARAKAYA, Hasan. "Öğretmenlerin Örgütlenme Nedenleri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2001.

KARAKOYUNLU, Erdoğan. "İşsizlik Sigortası Yasası Üzerine Görüşler" *İşveren*, XXXVII Sayı:11 Ağustos 1999: 4-6.

KARAKAŞ, Ercan. *Yeniden Yapılanma Görüşler Öneriler*, İstanbul, Sosyal Demokrasi Vakfı, 2000.

KARASAR, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara, Sanem Matbaacılık Sanayi ve Ticaret A.Ş., 1991a.

_____. *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*, Ankara, Sanem Matbaacılık Sanayi ve Ticaret A.Ş., 1991b.

KATZ, Harry C. Ve T. A. KOCHAN. *An Introduction to Collective Bargaining And Industrial Relations* New York, Mc Graw-Hill Inc., 1992.

KAUFMAN, Bruce E. *The Origins and Evalution of Field of Industrial Relations in US*, London, Cornell Unversity Press, 1993.

KAVANAGH, Dennis ve Bill JONES. "KAVANAGH, Dennis ve Bill JONES. "Pressure Groups ." *Politics UK* (Ed. Bill Jones), New York, Philip Alan, 1991.

KAYA, Türkan. "Öğretmenlerin Eğitim İş Kolundaki Sendikalara Üye Olma Eğilimlerinin İncelenmesi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 1998.

KAYA, Y. Kemal. *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*, Ankara, Set Ofset Matbaacılık Ltd. Şti., 1993.

KAYALI, Aycıl. "Kara Para Trafiği ve Mali Küreselleşme." *Ekonomik Vizyon*, sayı 44, 2000:31-38.

KAYNAK, Tuğray "İnsan Kaynakları Planlaması." *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Ed. R. Geylan) Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 968 2001: 60-87.

KEATING, Michael. *The Politics of Modern Europe*, London, Edward Elgar Publishing Limited, 1993.

KERR, Clark ; J.T.DUNLOP ; F.H. HARBISON ; C.A. MYERS. "*Industrialism and Industrial Man* " Theories of The Labor Movement, Michigan, Wayne State University Press, 1993.

KILIÇ, Salih. "Çocuk İşçiliğine Karşı Savaşımde Sendikalar Aktif Rol Oynayacaktır." *İşveren*, XXXVII, Sayı 7 Nisan 1999:10-11.

KINNIE, Nicholas. "Human Resource Management and Changes In Management Control Systems." *New Perspectives on Human Resource Management* (Ed. J.Storey), London, International Thomson Business Press, 1999: 137-153.

KIREL, Çiğdem. "Örgütlerde Güdüleme Süreci ve Kavramları." *Örgütsel Davranış*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:496, 1998: 162-182.

KIŞLALI, Ahmet Taner. *Siyaset Bilimi*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 2001.

KNAPP, Andrew ve V. WRIGHT. *The Government and Politics of France*, London, Routhledge, 2001.

KOCHAN, Thomas. *Collective Bargaining and Industrial Relations*, Homewood, Irwin, 1980.

KONGAR, Emre. "Üçüncü Küreselleşme Ne Getirecek?" *Cumhuriyet* 1 Nisan 2002: 3.

KORAY, Meryem. "Küreselleşme İlerlerken Gerilemeler." *İktisat Dergisi*, sayı 3 Eylül 1997:17-27.

KORAY, Meryem ve A. TOPÇUOĞLU. *Sosyal Politika*, Bursa, Ezgi Kitapevi Yayınları, 1995.

KOVAN, Sanem Nur. "Türkiye'de Sendikal Haklar ve Sendikacılık Hareketinin Gelişmemesinin Nedenleri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1993.

KOWALSKI, Theodore J. *The Scholl Superintendent Theory, Practice and Cases*, New Jersey, Prentice Hall Inc., 1999.

KÖK, Fikret. *Değişim, Küreselleşme ve Sosyal Demokrasi*, İstanbul, Sodev Yayınları, 1998.

KREITNER, Robert; A. KINICKI. *Organizational Behavior*, Boston, BPI Irwin, 1989.

KUTADGU, Ahmet. "Demokrasi-Demokratikleşme-Sendikalaşma." *Atatürkçü Düşünce*, V. Sayı 51, 1998:15-16.

KÜÇÜK, Vadi. "Sendikacılık Olgusuna Sosyolojik Bir Yaklaşım." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, 1993.

LANE, Henry W.; J. J. DISTEFONE. *International Management Behavior*, Boston, PWS Kent Publishing Company, 1992.

LEAP, T. ve M. D. CRINO. *Personnel / Human Resource Management*, New York, Macmillan Company, 1989.

LEGGE, Karen. "Human Resource Management: A critical Anlysis." *New Perspectives on Human Resousce Management* (Ed. John, Storeyl), London, International Thonson Business Press, 1999: 19-40.

LEISINK, Peter. "Introduction." *Globalization and Labor Relations*, (Ed. P. Leisink), Glos, Edward Elgar Publishing Inc, 1999: 1-36.

LESSEM, Ronnic. *The Global Business*, London, Prentice Hall International Ltd., 1987.

LIPSEY, Richard G. ; P.N.COURANT ; C.T.S. RAGAN. *Economics*, New York, Addison Wesley Publishing Company Inc., 1999.

LIPSEY, Richard G.; P. O. STEINER; D. D. PURVIS ve P. N. COURANT. *Economics*, New York, Harper and Row Publishers, 1990.

LORDOĞLU, Kuvvet. "Toplu Pazarlık ve Toplu Pazarlık Modelleri." *Çalışma Ekonomisi* (Ed. M. Özer), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları No: 4, 2000.

_____. "Kamusal Sendikal Hareketinde Bazı Tartışma Noktaları." *İktisat Dergisi*, Sayı 3, Eylül 1997:67-68.

LORDOĞLU, Kuvvet; N. ÖZKAPLAN ve M. TÖRÜNER. *Çalışma İktisadi*, İstanbul, Beta Basım Yayım A.Ş., 1999.

LOSOVSKY, A.S. *Sendikalar Üzerine I* (Çev. İsmail Yarkın), İstanbul, İnter Yayınları, 1993a

_____. *Sendikalar Üzerine II* (Çev. İsmail Yarkın), İstanbul, İnter Yayınları, 1993b.

_____. *Role of Trade Unions in the Genaral Class Struggle of the Proletrait*, Michigan, Wayne State University Press, 1987..

LUTHANS, Fred. *Organizational Behavior*, New York, Mc Graw Hill Inc. 1992.

MACGREGOR, David. "State and Politics" Introduction To Sociology A Canadian Focus (Ed. James J. Teenan), Ontario, Prentice-Hall Canada Inc., 1992.

MACIONIS, John J. *Sociology*, New Jersey, Prentice Hall Upper Saddle River, 1997.

MANİSALI, Erol. *İktisada Giriş*, İstanbul, Menteş Kitabevi, 1991.

MARKS, Gary. "Neocorporism and Income Policy in Western Europe and North America." *Comparetive Politcs*, 18 April 1986, 267-270.

MARLOW, Sue. "Collective Bargaining." *Human Resource Management A Contemporary Perspective* (Ed. I.Beardwell ve L.Holden), London Pitman Publishing, 1997.

_____. "Collective Bargaining." *Human Resource Management Contemporary, Perspective* (Ed. I.Beardwell ve L.Holden), London Pitman Publishing, 1994.

MARTİN, Celalettin. "Memur Sendikacılığı." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, 1992.

MARX, Karl ve F. ENGELS. *Kominist Parti Manifestosu*, Ankara, Sol Yayınları, 1998.

MATHIS, R. L ve J. H. JACKSON. *Personnel Human Resource Management*, New York: West Publishing Company, 1991.

MCCONNELL, Campbell; S. L. BRUE. *Economics Principles, Problems and Policies*, Boston, Irwin McGraw-Hill, 1999.

_____. *Microeconomics*, New York, McGraw- Hill Inc., 1996.

MCLOUGHLIN, Ian. "Technical Change and Human Resource Management in the Non-Union Firm ." *Human Resource Management and Technical Change* (Ed. Jon Clark), London, Sage Publications, 1993: 175-191.

MEGGINSON, Leon C. *Personnel Management A Humanistic Approach*, Illinois, Richard O. I. Inc., 1981.

MERİNÇ, Turgay. "Türkiye'de Sendika İçi Demokrasi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, 1991.

MILKOVICH, Geroge T. ; J.W. BOUDREAU. *Human Resource Management*, Boston, Irwin Inc., 1991.

_____. *Personnel Human Resource Management*, Illinois, BPI Irwin Company, 1988.

MILLS, Daniel Q. *Labor Management Relations*, New York, McGraw-Hill Book, Company, 1989.

MINER, John B. ve Donald P. CRANE. *Human Resource Management*, New York:,Harper Collins College Publishing, 1995.

MINCER, Jacob. "*Human Capital*." Labor Economics and Industrial Relations (Ed. Clark Kerr and Paul D. Staudohar), Massachusetts, Harvard Universtiy Press, 1994.

MONAPPA, Arun. *Industrial Relations*, New Delhi, Taat McGraw Hill Publishing Company Limited, 1991.

MONDY, R. Wayne; S. R. PREMEAUX. *Management Cocepts, Practices and Skills*, New Jarsey, Prentice Hall Inc., 1995.

MOORHEAD, Gregory ve R. W. GRIFFIN. *Organizational Behavior*, Boston, Houghton Mifflin Company, 1989.

MORGAN, Gareth. *Images of Organization*, London, Sage Publications, 1986.

MOSLEY, Donald C.; P. H. PIETRI; L. C. MEGGINSON. *Management*, New York, Harper Collins College Publishers, 1996.

MITCHELL, Daniel J. B. *Human Resource Management An Economic Appoach*, Boston, PWS Kent Publishing Company, 1989.

MULLINS, Laurie J. *Management and Organisational Behaviour*, London, Pitman Publishing, 1996.

NELSON, Debra L. ; J. C. QUICK. *Organizational Behavior Fondations Realitis and Challenges*, New York, West Publishing Company, 1997.

NIKITIN, P. *Ekonomi Politik* (Çev. Hamdi Konur), İstanbul, Sol Yayınları, 1998.

NONAKA, Ikujiro. "The Knowledge-creating Company.." *How Organizations Learn* (Ed. Ken Sterkey), London, International Thomson Business Press, 1996: 7-18.

NORTHCRAFT, Gregory B.; M. A. NEALE. *Organizational Behavior Chicago*, The Dryden Press, 1990.

OĞUZ, Orhan. *İktisada Giriş*, İstanbul, Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayın No:390, 1992.

OĞUZ, Şebnem. "Globalleşme, Avrupa Bütünleşmesi ve Sendikalar." *Toplum ve Bilim*, Sayı 69, İstanbul, 1996:62-81.

ORGAN, Dennis ve W. C. HAMNER. *Organizational Behaviour An Applied Psychological Approach*, Plano, Business Publications Inc., 1982.

OZANKAYA, Özer, *Toplumbilim*, İstanbul, Cem Yayınları, 1994.

ÖCAL, Leyla "Türkiyede Memur Sendikacılığı." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Gazi Üniversitesi, 1998.

ÖNGEN, Tülay. "Toplumsal Sınıflar, Sınıf Savaşımı ve Kamu Çalışanları." *Eğitimsen Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları* Ankara, 2000:51-59.

ÖZDAMAR, Kazım. *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını. 1997.

ÖZDEMİR, Servet ve H. İ. YALIN. *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 1999.

ÖZDEN, Yüksel. *Eğitimde Yeni Değerler*, Ankara, Pegem-A Yayıncılık, 2000.

ÖZER, Mustafa. "İktisadın Tanımı, Yöntemi ve Tarihsel Gelişimi" İktisada Giriş (Ed. Ö. Özkazanç). Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:825, 1995: 1-26.

ÖZERKMEN, Necmettin. "Geçmişten Günümüze Kamu Çalışanlarının Sendikal Örgütlenmesinde Anayasal ve Yasal Düzenlemeler ve Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları." *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, Cilt 38, Sayı 1-2, Ankara, 1998:426-444.

ÖZGÜ, Tahir. *Eğitim Ekonomisi*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi. Açıköğretim Fakültesi Yayınları, 1991

ÖZGÜVEN, Ali. *İktisadi Düşünceler Doktrinler ve Teoriler*, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1992.

ÖZKAN, Cemali. *Dernekler ve Vakıflar, Tankara*, Yaklaşım Yayınları, 2000.

ÖZKAPLAN, Nurcan. "Sendika Olmayan Sendika." *İşletme ve Finans*, XI Sayı 123, Haziran 1996 : 58-62.

ÖZSOY, Murat. "Türkiye’de Sendikacılığın Ekonomi Üzerindeki Etkileri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, 1997

ÖZVERİ, Murat. *Demokrasi, Değişim ve Sendikalar*, İstanbul, Dosya Yayıncılık, 1993.

- PEARSON, CHARLENE S. "Teacher as Participants in School District Decision – Making." *Dissertation Abstracts International*. 50 : 2337 – A, 1990.
- PEKİN, Tefik. *Ekonomiye Giriş*, İzmir, Bilgehan Basımevi, 1987.
- PETTS, Peter W. *Supervisory Management* . London, Pitman Publishing, 1993.
- PHATAK, Arvind. *International Dimensions of Management*, Boston, PWS Kent Publishing Company, 1992.
- PIERSON, Cristopher. *The Marx Reader*, Oxford, Polity Press, 1997.
- PLUNKETT, Warren R ve R F ATTNER *Introduction To Management*. California , Wads Worth Publishing Company , 1994.
- POLITZER, Georges. *Felsefenin Başlangıç İlkeleri* (Çev. Sevim Belli), İstanbul, Sol Yayınları, 1999.
- POPE LEA XIII, "Rerum Novarum." *Theories of the Labor Movement* (Ed. S. Larson ve B. Nilsen), Michigan, Wayne State University, 1987.
- POOLE, Paul. *Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity*, London, Routledge Kegan Paul, 1986.
- PREMARCK, Steven ve J.H. HUNTER. "Individual Unionization." *Psychological Bulletin*, 103, 1988:230-246.
- REBORE, Ronald W. *Personnel Administration in Education A Management Approach*, New, Jersey, Prentice - Hall Inc., 1982.

REES, Daniel I.; P. KUMAR; D.W. FISHER. "The Solary of Faculty Unionism In Canada,." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol:48,No:3, April 1995, 441-451.

RESMÎ GAZETE. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu. Kanun No:18040. 7 Mayıs, 1983.

REYNOLDS, L. ROYD ; S.H. MASTERS ve C.H.MOSAR. *Economics of Labor*, New Jarsey, 1987.

RICHE, Nancy. "Why Women Need To Join a Union" *Trade Union World*, III, March 2002:6-9.

ROBBINS, Stephen. *Organizational Behaviour*, New Jersey, Prentice Hall, 1996.

SALAMON, Lester M.; S.W. SOKOLOWSKI ; H.K.ANHEIER. *Working Papers of The Johns Hopkins Comparative Non-profit Sector Project*, Baltimore, John Hopkins University, 2000.

SALAMON, Michael. *Industrial Relations*, Cabridge, Prentice Holl, 1992.

SARICA, Murat. *100 Soruda Siyasi Düşünce Tarihi*, İstanbul, Gerçek Yayınevi, 1996.

SAYDAM , Okan ve M. Ekici. *Türk Medeni Kanununa Göre Vakıf , Sev Matbaacılık ve Yayıncılık A.Ş ,1998.*

SCARPELLO, Vida G.; J. LEDVİNDA. *Personnel Human Resource Management Environments and Functions*, Boston, PWS Cont Publishing Company, 1988.

SCHERMERHORN, John R.; J. G. HUNT; G. N. OSBORN. *Organizational Behavior*, New York, Dohn Wiley and Sons Inc., 1997.

SCHULER, Randall. *Managing Human Resources*, New York, West Publishing Company, 1995.

_____. *Effective Personnel Management*, New York, West Publishing Company, 1983

SCHULER, Randall ve Vandra L.HUBER. *Personnel and Human Resource Management*, New York, West Publishing Company, 1990.

SCHULZE, Nergis. "Türkiye'de Meslek Eğitimi ve İşgücü Piyasası." *İktisat Dergisi*, Sayı 3, Eylül 1997:70-80.

SELAMOĞLU, Ahmet. "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinin Zenginliği." *İşveren*, XXXVII, Sayı 10, Temmuz 2000:13-20.

_____. "Sendikacılığın Gücündeki Değişim ve Gelişmeler Nedenler. Eğilimler." (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul : İstanbul Üniversitesi, 1994.

SERİM, Bülent. *Kamu Görevlilerinin Örgütlenmesinde Hukuksal Boyut*, Ankara, Öteki Yayınevi, 1995.

SEYİDOĞLU, Halil. *Ekonomik Terimler- Ansiklopedik Sözlük*, İstanbul, Can Yayınları, 1999.

SHERMAN, Arthur W ve G. W. BOHLANDER. *Managing Human Resources*, Ohio, South Western Publishing Co., 1992.

SHIGERU, Mizonu. "Participatory Decision Making - Making: An Assesment of Teacher Involvement in the Decision - Making Processin a Centralized School District." *Dissertation Abstracts International*, 52 : 381 - A., 1991.

_____. *Management For Quality Improvement*, Cambridge, Productivity Press. SICK, Poul H., 1988.

SISSON, Keith; J. STOREY. *The Realities of Human Resovice Management*, Buckingham, Open University Press, 2000.

SLOANE, Arthur A. ve F. WITNEY. "Labor Relations, New Jersey, Prentice Hall, 1991.

SLOMAN, John. *Economics*, London, Prentice Hall Europe, 1999.

SMITH, Chris. "Labor Process." *Organizational Behavior* (Ed. A. Sorge ve M. Werner), New York, International Thomson Business Press, 1997:95-103.

SONER, Şükran. "Kuralsızlaştırma" Cumhuriyet 11 Ekim 2001,s.13.

_____. "Sendikalizmde Gelişme Yılları: 1963-1980 " *Osmanlıdan Cumhuriyete Problem,Araştırmalar, Tartışmalar, Birinci Uluslararası Tarih Kongresi* (Haz. Can Tuncer), Ankara, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 1998: 360-366.

STEERS, Richard M. *Introduction to organizational Behaviour*, New York, Harper Collins Publishers, 1991.

STEINER, George A, ve J.F.STEINER. *Business Goverment and Society*. New York, Mc Graw-Hill, 1991.

STEINER, Jurg. *European Democries*, New York, Longman, 1991.

STOREY, John. "Introduction: From Personnel Management To Human Resource Management." *New Perspectives on Human Resouerce Management* (Ed. John Story), London, International Thomson Business Press, 1999: 1-18.

_____. *Development in The Management of Human Resources*, Oxford, Blackwell, 1992

_____. *New Perspective on Human Resource Management*, Routhledge, International Tohmson Business Press, 1989.

SUNDARAM, Anant K.; J. S. BLACK. *The International Business Environment*, New Jersey, Prentice-Hall Englewood Cliffs, 1995.

SZILAGYI, Andrew D. Ve M. J. WALLACE. *Organizational Behavior and Performance*, London, Scott Fresman and Company, 1990.

ŞAHLANAN, Fevzi. *Sendikalar Hukuku*, İstanbul, Yılmaz Ajans Matbaacılık, 1995.

ŞİŞMAN, Mehmet. *Öğretim Liderliği*, Ankara, Pegem A Yayıncılık, 2002

_____. *Örgüt Kültürü*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, 1994.

TANİLLİ, Server. *Nasıl Bir Demokrasi İstiyoruz?* İstanbul, Say Yayıncılık, 1989.

TANSEY, Stephan D. *Politics*, London, Routhledge, 1995.

TAŞ, Ali. "Ankara İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Eğitim Sendikalarından, Sendikacıların Öğretmenlerden Beklentileri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, 1995

TAYLOR, John B. *Economics*. Boston, Houghton Mifflin Company, 1995.

TEK, Ümmügülsün "Avrupa Birliğinde Sendikalar" *Ekonomik Yaklaşım* .
 ,XII, Sayı 20, Bahar 1996:49-75.

TEZCAN, Mahmut. *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara, Feryal Yayıncılık, 1996.

THIO, Alex. *Sociology*, New York, Harper and Row Publishers, 1989.

TİFTİKÇİ, Osman. *Kamu Çalışanları Hareketi ve BTS* İstanbul , Birleşik .
 Taşımacılık Sendikası Yayınları No:2,1995

TİSK. "Türk Özel Sektörünün Liderleri Sabancı Center'da Buluştu." *İşveren*,
 XXXIX, , Sayı 1 Ekim 2000:3-4.

_____. "Endüstri İlişkilerinde Esneklik İhtiyacı." *İşveren*, XXXVIII, Sayı 2,
 Kasım 1999:12-13

TOK, Türkay N. "Okul Yönetici ve Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenmeye
 İlişkin Görüşleri." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara:
 Hacettepe Üniversitesi, 1996.

TOKER, Alev. "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Sendikalar ." (Yayımlanmamış .
 Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi,1997.

TOKSÖZ,Gülay ve F. Sayılan. "Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın .
 Çalışanlar" *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* .
 9,1998 :297 –306.

TOKOL, Aysen. *Türkiye'de Sendikal Hareket*, Bursa, Ezgi Kitabevi, 1994.

TORTOP, Nuri. "Yerel Yönetimlerin Sorunları ve Yeniden Düzenlenme
 Gereksinimleri." *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, X, Sayı 2, Nisan
 2000:5-17.

_____. *Personel Yönetimi*, Ankara, TODAİE Yayını, 1992.

TOP, Sevgi. "Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü'nde Alınan Kararlara Eğitim Sendikalarının Katılımı." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1999.

TORRINGTON, Derek ve J. CHAPMAN. *Personnel Management*, London, Prentice Hall International, 1983.

TORRINGTON, Derek ve L. HALL. *Human Resorce Management*, London, Prentice Hall Europe, 1998.

TROGEN, Gören. "Küresel Rekabet ve Endüstri İlişkileri." *İşveren*, XXXVI, Sayı 4, Ocak 1998:22-25.

TSOGAS, George. "Labour Standarts, Corporate Codes of Conduct and Labour Regulation In International Trade." *International Business* (Ed. Monır Tayeb), New York, Prentice Hall, 2000.

TUNA, Ender "Yeniden Yapılanma ve Sendikal Politikalar" *İktisat Dergisi*, . Ağustos-Eylül 1997:51-57.

TUNÇOMAĞ, Kenan. *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1988.

TURANLI, Rona İktisadi Düşünce Tarihi. İstanbul, Betş Yayım Dağıtım . A.Ş, 1988.

TUROW, Joseph. *Media Taday*, New York, Houghton Mifflin Company, 1999.

TÜRKKAN, Erdal. "Sivil Vizyon Oluşturma Özgürlüğü ve Ülke Kalkınmasında Sivil Toplum Örgütlenmesinin Rolü." *İşveren*, XXXVII, sayı 2, Kasım 1998:7-11.

TÜRKÖĞLU,Hülya. "Kadın Öğretmenler ve Sendikal Katılım Eğitim-Sen .
Örneği." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara .
Üniversitesi , 1999

UYEDA, Masaji. "Employee Participation in Motivation,Decision Making and
Job Satisfactionin the Japan Union Conference of Seventh-Day
Adventists." *Dissertation Abstracts International*, 48 : 2510 - A., 1988.

ÜNAL, Semra ve S. ADA. *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, İstanbul, Marmara
Üniversitesi Yayınları, 1999.

ÜNSAL, Engin. "Sendika Özgürlüğüne Yasal Engeller." *Cumhuriyet*, 12 Aralık
2000:s.2.

WAGAR,Terry H. "Factors Differentiating Union and Nonunion Organizations:
Some Evidence From Canada." *Labor Studies Journal* Vol.22 I Spring
1997.

WALLACE, Ruth A. ; Alison WOLF. *Contemporary Sociological Theory*,
New Jersey, Prentice Hall, 1999.

WATSON, James. *Media Communication*, London, Macmilan Press Ltd.
1998.

WEBB, L. Dean ve M. S. NORTON. *Human Resources Administration*, New
Jersey, Prentice – Hall Inc. , 1999.

WENDELL, L, French. *Personnel Management Process*, Boston,
Houghton Mifflin Company, 1987.

WERTHER, William B.; K. DAVIS. *Human Resources and Personnel Management*, New York McGraw-Hill Inc., 1993.

_____. *Personnel Management and Human Resources*, New York, Mc Graw-Hill Company, 1981.

WEST-BURNHAM, John. "Quality and The Primary School Curriculum." *Effective Curriculum Management* (Ed. John O'Neill ve Neil Ktson), London, Routhledge, 1996.

WILSON, Frank L. *European Politics Today , The Democratic Experience*, New Jersey, Prentice Hall, 1990.

YALÇIN, Aydın. *İktisadi Doktrinler ve Sistemler Tarihi*, Ankara, Aydoğdu Ofset, 1991.

YAVUZ, Arif. "Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Esneklik." *İşveren*, XXXVI, Sayı 12, Eylül 1998:6-8.

YELÇO, M. Fatih. "Avrupa Birliği Çerçevesinde Memur Sendikaları ve Türk Hukuku." (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1998.

YORGUN, Sayım. "Küreselleşmenin Türk Sendikacılık Hareketine Etkileri" . *Mercek*, V, Sayı 14, 1999:25-35.

YÜKSEL, Öznur. *Uluslararası İşletme Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi, 1999.

_____. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Gazi Büro Kitabevi Tic. Ltd. Şti., 1998.

ZAİM, Sabahaddin. *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1992.

ZENGİN, Bayram. *Memur Sendikacılarına Notlar*, Ankara, İstanbul Matbaacılık, 2000.

ZILLIOĞLU, Merih. "İletişim." *İletişim Bilgisi* (Ed. Haluk Gürgen), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:369, 2000.



EKLER

EK-1: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzin Yazısı.....	230
EK-2: Eskişehir Valiliği İzin Yazısı.....	231
EK-3: Anket Formu.....	232

EK-1: HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İZİN YAZISI



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Beytepe / ANKARA

Sayı : B.30.2.0.HAC.0E1.00.00/ 200 -199
Konu :

10.01.2002

Valilik Makamına,
ESKİŞEHİR

Enstitümüz Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı Doktora programı öğrencilerinden Turan Akman ERKİLİÇ, "Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Yönetici, Öğretmen, Yönetim İş görenleri (İdari Personel) ve Hizmetlilerin Sendikal Örgütlenme İsteklerini Etkileyen Etmenler" konulu tez çalışmasının gereği olarak, Eskişehir il merkezindeki Milli Eğitim Müdürlüğü' ne bağlı özel ve resmi ortaöğretim okullarında ekteki anketi uygulanmak istemektedir.

Uygun görüldüğü takdirde adı geçen öğrencinin, söz konusu çalışmaları yapabilmesi için müsaadelerinizi saygılarımla arz ederim.

Ens.Sek.

Prof. Dr. Nuran ÖZYER
Müdür

Ekte 1. Anket.

EK- 2: ESKİŞEHİR VALİLİĞİ İZİN YAZISI

T.C.
ESKİŞEHİR VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.26.00.02.000/
KONU: Anket uygulaması

10 Ocak 2002

3840

VALİLİK MAKAMINA

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden alınan 10/01/2002 gün ve 200-199 sayılı yazıda; Eğitim Bilimleri (Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencilerinden Turan Akman ERKİLİÇ'in, "Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Yönetici, Öğretmen, Yönetim İş görenleri (İdari Personel) ve Hizmetlilerin, Sendikal Örgütlenme İsteklerini Etkileyen Etmenler" konulu tez çalışması nedeniyle, eğitim ve öğretimi aksatmadan ilimiz merkezinde bulunan özel ve resmi Ortaöğretim okullarında ekte sunulan anketi uygulamak için izin istenilmekte olup, yapılan araştırma sonucundan müdürlüğümüzü bilgilendirmek koşuluyla uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


Mithat ÖZDEMİR
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
15.01/2002

Abdullah ASLAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK-3: ANKET FORMU**ORTAÖĞRETİM KURUMLARI ÇALIŞANLARININ SENDİKALARA ÜYE
OLMA İSTEKLİLİKLERİNİ ETKİLEYEN ETMENLER**

Değerli Eğitim Çalışanı,

Bu bilgi toplama aracı, ortaöğretim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, idari personel (yönetim işgöreni) ve hizmetlilerin, okulun eğitim programının yönetimi ve insan kaynakları yönetimi boyutlarının sendikal örgütlenme istekliliklerini etkileme derecelerini ve istekliliklerinin kimi kişisel özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Araç, “kişisel bilgiler” ve “sendikal örgütlenmeye katılma istekliliğini etkileyen etmenler” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. **Sorulara içtenlikle ve doğru cevap verilmesi**, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini artıracaktır.

Anket aracılığı ile elde edilecek bilgiler, sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır **Bu nedenle ankete isim yazılmasına gerek yoktur.** Çalışmanın Türkiye’ de eğitim alanında çalışanların sendikal örgütlenme sorunlarına ve çalışma ilişkilerinin geliştirilmesine önemli katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, başarılar dilerim.

Adres:
Anadolu Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Öğr. Gör. Turan Akman ERKİLİÇ

Telefon : 0 (222) 335 05 80-3532
E-posta : terkilic@anadolu.edu.tr

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ !

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİSEL BİLGİLER

- 1. Göreviniz** ☐ Yönetici
☐ Öğretmen
☐ İdari Personel (Yönetim İşgöreni)
☐ Hizmetli
- 2. Cinsiyetiniz** ☐ Bayan ☐ Bay
- 3. Hizmet süreniz** ☐ 1-5 yıl arası
☐ 6-10 yıl arası
☐ 11-15 yıl arası
☐ 16-20 yıl arası
☐ 21-25 yıl arası
☐ 26 yıl üstü
- 4. Aylık ortalama toplam gelir düzeyi:** (Bu soruyu cevaplarken **15 Ocak 2002 dönemi maaşınızı** dikkate alınız. Maaş dışında **ek ders, fazla mesai, varsa kira vb** gelirlerinizin toplamını işaretleyerek belirtiniz, lütfen) ☐ 250 milyon ve daha az
☐ 251 milyon- 350 milyon arası
☐ 351 milyon- 450 milyon arası
☐ 451 milyon- 550 milyon arası
☐ 551 milyon- 650 milyon arası
☐ 651 milyon- 750 milyon arası
☐ 751 milyon ve üstü
- 5. Çalıştığınız kurum** ☐ Resmi ☐ Özel
- 6. Sendikaya üyelik konumu** ☐ Üyeyim ☐ Üye değilim
(Herhangi bir sendikaya üye misiniz?)

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ !

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE KATILMA İSTEKLİLİĞİNİ ETKİLEYEN ETMENLER

YÖNERGE

Aşağıda sizin sendikalara üye olmanızda belirleyici olabilecek kimi etkenler sıralanmıştır. Bu etkenlerin her biri için sizin sendikaya üye olma istekliliğinizi ne derece etkilediğini seçeneği (x) işareti yazarak belirtiniz.

ÖRNEK: (Lütfen dikkatle okuyunuz!)

Sendikaya Üye Olma İstekliliğiniz Etkileyen Etmenler (Durumlar)	Etkileme Derecesi				
	Pek Çok Etkilemektedir	Çok Etkilemektedir	Orta Derecede Etkilemektedir	Az Etkilemektedir	Hiç Etkilememektedir
	5	4	3	2	1
okulun daha işlevsel insangücü planlama yapmasına katkıda bulunmak		X			

Yukarıdaki örnekte anket katılımcısı, “okulun daha işlevsel insangücü planlama yapmasına katkıda bulunmak” etkeni için 4 no’lu kutucuğa (x) işareti koyarak görüşünü belirtmiştir.

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ !

Sendikaya Üye Olma İstekliliğiniz Etkileyen Etmenler (Durumlar)	Etkileme Derecesi				
	Pek Çok Etkilemektedir	Çok Etkilemektedir	Orta Derecede Etkilemektedir	Az Etkilemektedir	Hiç Etkilememektedir
Sendikaya üye olmamı,	5	4	3	2	1
1. okulun daha işlevsel insan gücü planlama yapmasına katkıda bulunma isteği					
2. insan kaynağı seçiminde (işe alma) yansızlığın sağlanması beklentisi					
3. mesleğe girişte nesnel (objektif) ölçütlerin belirlenmesini sağlamak					
4. tayin ve nakil işlemlerinin daha nesnel ilkelere göre adil yapılmasını sağlama isteği					
5. terfi işlemlerinde nesnel ilkelerin tarafsızlıkla uygulanması isteği					
6. norm kadro vb uygulamalara karşı yapılacak mücadeleye katkı verme düşüncesi					
7. çalışanlara yönelik daha çok hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi isteği					
8. çalışanların güdülenme düzeyinin yükselmesini sağlayacağı düşüncesi					
9. sendikal örgütlenmenin mesleki gelişmeye katkı sağlayacağı beklentisi					
10. mesleki gelişime yönelik uygun bilimsel etkinliklerin düzenlenmesini sağlama beklentisi					
11. çalışanların eğitim olanaklarının (lisans tamamlama, yüksek lisans ve doktora gibi) geliştirilmesini sağlama isteği					
12. kendimi gerçekleştirme olanağı bulma beklentisi					
13. kararlara katılarak yönetim üzerinde daha etkili olma isteği					
14. grevli ve toplu sözleşmeli sendikal hakların kazanılmasına katkı sağlayacağı düşüncesi					
15. yönetimin sendikalara karşı olumsuz tutumlarına karşı mücadele etme isteği					
16. sendikal aristokrasisinin (sendika ağalığı) oluşmasına karşı mücadele düşüncesi					
17. sendikaların işverenle danışıklı dövüşünü (sarı sendikacılık) engelleme isteği					
18. sendikalarda yaşanan yolsuzluklara karşı mücadele etme arzusu					
19. sendikalar aracılığıyla ekonomi, eğitim vb politikaların oluşturulmasına katılma isteği					

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ !

Sendikaya Üye Olma İstekliliğiniz Etkileyen Etmenler (Durumlar)	Etkileme Derecesi				
	Pek Çok Etkilemektedir	Çok Etkilemektedir	Orta Derecede Etkilemektedir	Az Etkilememektedir	Hiç Etkilememektedir
Sendikaya üye olmamı,	5	4	3	2	1
20. kurum içinde adil bir ücret sisteminin oluşturulmasını sağlama isteği					
21. maaşımı yükseltme beklentisi					
22. benzer iş kollarındaki sendikalı işçilerin daha yüksek ücret alması					
23. yönetimin daha adil ücret politikası belirlemesini sağlama isteğim					
24. performansa dayalı ödeme yapılmasını sağlama isteği					
25 ek ders, fazla mesai vb. ödemelerin yükseltilmesi isteği					
26. eğitim öğretim ödeneğinin artırılarak tüm çalışanlara verilmesini sağlama beklentisi					
27. daha kaliteli sağlık hizmetinin verilmesini beklentisi					
28. sosyal güvenlik haklarının geliştirilmesi isteği					
29. iş güvenliğinin sağlanması isteği					
30. çocuklarımızın eğitim sorunlarının (kreş, burs, yurt vb) çözümünün sağlanması isteği					
31 öğretmen evi vb sosyal tesislerden daha çok ve kaliteli hizmet alma düşüncesi					
32. işten çıkarılma durumunda haklarımı daha etkili arama düşüncesi					
33. İşten çıkarılma durumunda sendikadan maddi destek alma beklentisi					
34. emeklilik yaşamında sendikadan maddi manevi destek sağlama beklentisi					
35 özelleştirme vb politikalar sonucu işsiz kalma kaygısını azaltma isteği					
36. akademik takvim (yıllık çalışma takvimi) düzenlenmesine katılmak					
37. öğretim programlarının (müfredat programı) düzenlenmesine katılmak					
38 haftalık ders programlarının hazırlanma sürecine katılmak					
39. ders kitaplarının seçimine daha etkili olmak					

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ !

Sendikaya Üye Olma İstekliliğiniz Etkileyen Etmenler (Durumlar)	Etkileme Derecesi				
	Pek Çok Etkilemektedir	Çok Etkilemektedir	Orta Derecede Etkilemektedir	Az Etkilemektedir	Hiç Etkilememektedir
Sendikaya üye olmamı,	5	4	3	2	1
40. öğrenci başarısının daha nesnel (objektif) değerlendirilmesini sağlamak					
41. eğitsel kol çalışmalarına sendikalar aracılığıyla daha etkili katılım					
42. okul ve çevre ilişkilerini daha işlevsel hale getirmek					

Yukarıda belirtilen etkenlerin dışında sendikalara üye olmanızı etkileyen bir başka etken (durum) varsa, lütfen yazınız.

.....

.....

.....

.....

ANKET SORULARI BİTMİŞTİR !

KATILIMINIZDAN ÖTÜRÜ TEŞEKKÜR EDER, BAŞARILAR DİLERİM

Öğr. Gör. Turan Akman ERKİLİÇ

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ !