



TÜRKİYE’DE EĞİTİM SENDİKALARININ ETKİLİLİĞİ

Adem ÇİLEK

DOKTORA TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

MAYIS 2016

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 36 (36) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Adem

Soyadı : ÇİLEK

Bölümü : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Etkililiği

İngilizce Adı : **The Effectiveness of Education Unions in Turkey**

ETİK İLKELERE UYUMLULUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Adem ÇİLEK

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Adem ÇİLEK tarafından hazırlanan “Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Etkililiği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Prof. Dr. Ayşe DEMİRBOLAT

Eğitim Bilimleri, Gazi Üniversitesi

Başkan : Prof. Dr. Temel ÇALIK

Eğitim Bilimleri, Gazi Üniversitesi

Üye : Prof. Dr. Ayhan AYDIN

Eğitim Bilimleri, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Üye : Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN

Eğitim Bilimleri, Başkent Üniversitesi

Üye : Doç. Dr. Sabri ÇELİK

Eğitim Bilimleri, Gazi Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 09/06/2016

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Tahir ATICI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TÜRKİYE’DE EĞİTİM SENDİKALARININ ETKİLİLİĞİ

Doktora Tezi

Adem ÇİLEK

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MAYIS 2016

ÖZ

Bu araştırmada Ankara ili merkez ilçeleri kamu okullarında görev yapan sendika üyesi yönetici ve öğretmenlerin sendikalarının etkililiğine ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Ankara ili kamu okullarında görevli yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini “tabakalı örnekleme” yöntemi ile seçilen 414 okul yöneticisi ve 582 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, araştırmacı tarafından geliştirilen “Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeği” kullanılmıştır. Veri çözümleme de araştırmanın problemine ve alt problemlerine göre verilerin özellikleri dikkate alınarak; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, normal dağılım özelliği gösteren durumlarda parametrik (t ve ANOVA Testleri), göstermeyen durumlarda ise nonparametrik fark testleri (Kruskal Wallis ve Mann Whitney U Testleri) ve son olarak korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilere ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımlar gibi betimsel istatistikler bulunmuş, elde edilen sonuçlar Tablo haline getirilerek bulgular bölümünde verilmiştir. Türkiye de eğitim sendikalarının etkililik düzeylerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri, ortalama ve standart sapma ile ortaya konulmuştur. Yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, branş ve üye olunan sendika) göre incelenmiştir. Normallik koşullarını sağlayan durumlarda t testi ve ANOVA testi kullanılmış; ANOVA’da ortaya çıkan farklılık ise LSD Testi analiz edilmiştir. Normallik koşullarını sağlamayan durumlarda ise Kruskal Wallis ve Mann Whitney U Testleri

kullanılmıştır. Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan farklılığın kaynağını bulmak için ise Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin ve Yöneticilerinin sendikalarının etkililik düzeyine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile bakılmıştır. Korelasyon katsayısını değerlendirme de ise korelasyon katsayısının, 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.69-0.30 arasında olması orta ve 0.29-0.00 arasında olması ise düşük olarak yorumlanmıştır. İstatistiklerin anlamlılığı .05 düzeyinde çift yönlü sınanmıştır.

Araştırma bulgularına göre; yönetici ve öğretmenler tüm boyutlarda sendikalarını etkili bulmaktadırlar. Etkililik boyutlarına ait alt maddeler ayrıntılı analiz edildiğinde, öğretmenler ve yöneticiler sendikalarının, eğitim politikaları konusunda, mesleki gelişme ve ekonomik kazanımlar elde etmede sorunlar çıkmadan önleme konusunda kısmen etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin sendikaların faaliyetlerine katılım düzeylerinin düşük olduğunu da belirtmeleri dikkat çekici bir sonuçtur. Yönetici ve öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinde tüm boyutlar karşılaştırıldığında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Ankete katılan yönetici ve öğretmenlerin %36'sının üyelik sürelerinin 1- 5 yıl arasında olduğu ve bunların %26'sının sendika değişikliği yaptığı ortaya çıkmıştır. Katılımcılar, sendikalarının toplumda saygınlığının olduğunu düşünmekte ve kendilerinin sendikal bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Ancak sendika faaliyetlerine etkin katılım konusunda ki eğilimlerinin kısmen olduğunu belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler :Sendika, Etkililik, Öğretmen, Yönetici.

Sayfa Adedi : 173

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ayşe DEMİRBOLAT

THE EFFECTIVENESS OF EDUCATION UNIONS IN TURKEY

Ph. D. Thesis

Adem ÇİLEK

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

May 2016

ABSTRACT

This study aims to examine the opinions of unionized administrators and teachers, working in Ankara Public schools, about the effectiveness of their unions. The research population include administrators and teachers working in public schools in Ankara during the academic year of 2015-2016. 414 school administrators and 582 teachers were chosen by the "stratified sampling" method as the sampling of this research. Personal Information Form, "Teacher Unions Effectiveness Scale", developed by the researcher was used as a data collection tool. In data analysis, descriptive, normality, parametric variance (i.e. independent-samples t, ANOVA tests), non-parametric ranks (i.e. Mann-Whitney, Kruskal-Wallis tests) and correlation analysis were used taking into consideration the features of research problem and sub-problems.

By descriptive measures, the data set collected by Personal Information Form was analysed and sequentially demonstrated by frequency and percentage tables in the part of findings. Based on means and standard deviation estimates, teachers and school administrators' views were evaluated to reveal the present effectiveness of the education unions. Participants' gender, age, seniority, teaching field and union membership differences were regarded as independent variables while examining the views of administrators and teachers about the effectiveness of education unions. LSD post-hoc analysis was carried out to provide that normality assumption about the data was met. If not, non-parametric ranking tests were performed such as Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U. For correlation analysis Pearson's product-moment correlation coefficient was computed to validate the relationship between teacher and administrator views about the

education unions. While interpreting the correlation estimates, the coefficient value of 0.70 and higher was regarded as strong correlation, the value between 0.30 and 0.69 was deemed as moderate correlation and the value between 0.29 -0.00 was evaluated as weak correlation. All analyses were interpreted in two-tailed significance level and 95% confidence interval.

According to the findings of research; administrators and teachers find education unions effective in all dimensions. Sub-items of efficiency dimensions were analysed and participants stated that education unions were partially effective in dealing with problems before they arise in order to make positive contribution to their professional development and wage increase. In addition, it was striking that administrators and teachers admitted their poor attendance to union activities. A meaningful difference was not found between the views of administrators and teachers about the education unions efficiency when all dimensions were taken into consideration. 36% of administrators and teachers were union members during the period of 1 to 5 years. In addition, 26% of administrators and teachers having 5 year or less union membership duration had union changes. Administrators and teachers thought that their unions had reputations in the society. They added that they had high union commitment. Lastly it was stated that participants partially agreed on having tasks in boards and commissions with working groups.

Key Words : Unions, Effectiveness, Teacher, Administrator.

Number of Page : 173

Supervisor : Prof. Dr. Ayşe DEMİRBOLAT

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	iv
ETİK İLKELERE UYUMLULUK BEYANI	i
JÜRİ ONAY SAYFASI	ii
ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
Problem Durumu.....	3
Araştırmanın Amacı	5
Araştırmanın Önemi	7
İlgili Araştırmalar	8
Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	8
Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	11

Sınırlılıklar	14
Tanımlar.....	14
BÖLÜM 2	15
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	15
Sendika Kavramı ve Hukuki Altyapı	15
Tüzel Kişilik ve Kurulmada Serbestlik.....	16
Sendika Kuruluş Türleri	16
İşçi Sendikaları.....	16
Kamu Görevlileri Sendikaları	17
İşveren Sendikaları	17
Konfederasyonlar	18
Uluslararası Anlaşmalarda Sendika Hakkı	18
İnsan Hakları Evrensel Bildirisi	19
Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	20
Sivil ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	20
87 Nolu ILO Sözleşmesi.....	21
151 Sayılı ILO Sözleşmesi	22
21. Yüzyılda Sivil Toplumculuk ve Mesleki Kuruluşlar.....	24
Sivil Toplum Kuruluşlarında Değişim	24
Öğretmenlik Mesleği ve Meslek Kuruluşlarının İşlevi.....	25
Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi	32

Öğretmen Örgütlenmesinin Tarihçesi	32
Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS).....	37
Türkiye’de Öğretmen Sendikalarının Durumu	39
Eğitimde Sendika – Siyaset İlişkisi.....	45
Sendikalara Karşı Güven Durumu	50
Örgütsel Etkililik.....	51
Amaç Modeli.....	54
Amaçların Belirlenmesi	55
Biçimsel Amaç Modeli	55
İşlerliği Olan Amaç Modeli.....	56
Genişletilmiş Amaç Modeli	57
Amaca Varma Derecesinin Ölçülmesi	58
Sistem Modeli	59
Katz – Kahn Modeli.....	61
Yutcmn ve Seashore Modeli.....	61
Parsons modeli	62
Karma Model	63
BÖLÜM 3	66
YÖNTEM.....	66
Araştırmanın Modeli.....	66
Evren ve Örneklem	66

Veri Toplama Araçları	72
Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeğinin Geliştirilmesi	73
Verilerin Analizi.....	77
BÖLÜM 4	78
BULGULAR VE YORUMLAR	78
Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	78
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	79
Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	81
Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	83
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar ..	84
Öğretmenlerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşleri	85
Öğretmenlerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	86
Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	86
Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	88
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	89
Branş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	91
Öğretmenlerin Üye Oldukları Sendika Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	92
Öğretmenlerin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	94

Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	96
Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	97
Yöneticilerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	99
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	100
Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	102
Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	104
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	105
Yöneticilerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşleri	106
Yöneticilerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	107
Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	107
Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	108
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	110
Branş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	111
Yöneticilerin Üye Oldukları Sendika Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	112
Yöneticilerin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	114
Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	116

Yöneticilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	117
Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Boyutlar Arasındaki Korelasyonel İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar	119
BÖLÜM 5	123
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	123
Sonuçlar.....	123
Değerlendirme ve Öneriler	126
KAYNAKLAR	131
EKLER.....	145

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Koluna Bağlı Sendikaların Üye Sayıları ..	40
Tablo 2. İlçelere Göre Temel Eğitim ve Orta Öğretim Okulları, Yönetici ve Öğretmen Sayıları	67
Tablo 3. İlçelere Göre Örnekleme Alınan Temel Eğitim ve Orta Öğretim Okulları, Yönetici ve Öğretmen Sayıları	68
Tablo 4. Örneklem Kapsamında Uygulanan Anketlerin Dağılım, Dönüş ve Değerlendirilmelerine Yönelik Sayı ve Yüzde Dağılımları.....	69
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Çeşitli Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdeleri	71
Tablo 6. Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları, Faktör Yükleri ve Açıkladığı Varyans	74
Tablo 7. Öğretmenlerin Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	79
Tablo 8. Öğretmenlerin Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	81
Tablo 9. Öğretmenlerin Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	83
Tablo 10. Öğretmenlerin Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	84
Tablo 11. Öğretmenlerin Sendikal Etkililiğe İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri ...	86
Tablo 12. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları)	87

Tablo 13. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)	89
Tablo 14. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Testi)	90
Tablo 15. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)	91
Tablo 16. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Üye Olunan Sendika Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)	92
Tablo 17. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)	95
Tablo 18. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Mann-WhitneyU Testi).....	96
Tablo 19. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Üye Olma Nedenleri Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)	98
Tablo 20. Yöneticilerin Sendikaların Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	100
Tablo 21. Yöneticilerin Sendikaların Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	102
Tablo 22. Yöneticilerin Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	104
Tablo 23. Yöneticilerin Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri	105
Tablo 24. Yöneticilerin Sendikal Etkililiğe İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri ...	107
Tablo 25. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları)	108

Tablo 26. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Testi)	109
Tablo 27. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Testi)	110
Tablo 28. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)	111
Tablo 29. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Üye Olunan Sendika Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Testi)	113
Tablo 30. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)	114
Tablo 31. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t -Testi)	116
Tablo 32. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyelik Nedeni Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)	118
Tablo 33. Yöneticilerin, Öğretmenleri Sendikaların Etkililiğine İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları	120
Tablo 34. Yönetici ve Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Genel Karşılaştırılması	121
Tablo 35. Yönetici ve Öğretmenlerin Toplam Olarak Sendikalara Üyelik Süreleri.....	121
Tablo 36. Yönetici ve Öğretmenlerin Sendika değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi	122

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi	75
--	----



KISALTMALAR LİSTESİ

TÜRKİYE KAMU SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	Birleşik Kamu İş konfederasyonu
OECD	İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatına
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EĞİTİM-İŞ	Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası
EĞİT-SEN	Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası
EĞİTİM BİR-SEN	Eğitimciler Birliği Sendikası
TÜRK EĞİTİM-SEN	Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hiz. Kolu Kamu Çal. Sendikası
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
AYM	Anayasa Mahkemesi
AB	Avrupa Birliği

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Toplumsal yaşam tüm bireylerin bir takım roller üstlenmesini gerekli kılar. Bu rollerin gereğini yerine getirmek adına bireyler çeşitli örgütlere katılır ve toplumun beklentilerine bu örgütler aracılığı ile yanıt vermeye çalışırlar. Örgütün üyesi olan birey; örgütün amacı, kendisinin üstlendiği rol, statü ve sorumlulukların gereği doğrultusunda beklenen davranışları ortaya koyar.

Toplumsal gereksinimlerin ve sorunların pek çoğu, birden fazla kişinin bir araya gelip güçlerini birleştirmelerini ve örgütlü bir eylem içinde olmalarını zorunlu kılmaktadır. Sorunu çözmeye yönelik toplumsal eylemler artık ekonomik, politik, dinsel ve mesleki eksenler etrafında düzenlenmiş güçlü gruplarla somutlaşmaktadır (Bursalıoğlu, 1991, s.53).

Kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışanlar da, kendi gereksinimlerini karşılamak amacıyla örgütlenme ihtiyacı duymuşlar ve bu amaçla sendika, dernek ve oda gibi çeşitli örgütlenme biçimleri geliştirmişlerdir. Öğretmenler de tüm çalışanlar gibi özlük haklarını aramak, maddi ve manevi yönden daha iyi koşullarda çalışmak, statü kaybını engellemek ve meslekte saygınlık kazanmak amacıyla çeşitli dönemlerde sendika, dernek vb. örgütlenmelere gitmişlerdir.

Çalışma hayatındaki örgütlerin en önemlilerinden birisi sendikalar. Sendikalar, yasaların kendilerine vermiş olduğu geniş haklar çerçevesinde üyelerini, yönetime karşı temsil etme, mesleki ve kişisel gelişimini sağlama, sosyal ekonomik ve özlük haklarını koruma, hukuksal yardımda bulunma, üyeleri arasında yardımlaşmayı sağlama gibi çalışmalarda

bulunurlar. Sendikaların üyeleri adına yöneticilerle yaptıkları toplu pazarlıklarda üzerinde en çok durulan konular üyelerinin iş güvencesi, maaş ve benzeri özlük haklarının ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi ile ilgilidir. Sendikalar, üyelerini görüşlerini, düşüncelerini ilgili makamlara bildirmek ve haklarının savunulması olanağını verir. Sendikalar psikolojik ve sosyolojik yönden de üyeler için bir doyum aracıdır (Kalkan, 1999, s. 17). Kısaca sendikalar üyelerine önemli yararlar sağlamak ve üyelerinin haklarını korumak için faaliyette bulunurlar.

Modern yönetim anlayışında sendikalar sadece kendi üyelerinin haklarını savunmakla kalmaz aynı zamanda örgütün etkili işleyişine dolaylı bir katkı sağlarlar. Örgütler büyüdükçe örgütte çalışan bireylerin sayıları da önemli derecede artmakta, çalışanların işverenle ilişkileri ikincil ilişkilere dönüşmektedir. Aynı şekilde doğal olarak sendikaların üye sayılarında da artışlar gözlenmektedir. Özellikle 2006 yılında TBMM’de kabul edilen 5473 sayılı kanun ile 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun yürürlüğü girmesiyle birlikte sendika üyeliğinde önemli oranda artışlar görülmüştür. Türkiye’de eğitim sistemi, bakanlık merkez teşkilatı ve taşra teşkilatı altında geniş çapta ve hiyerarşik şekilde örgütlenmiş bir yapıya sahiptir. Bu yapısal özellik eğitim sisteminde iletişim engellerinin yaşanmasına neden olmaktadır. Bu durumlarda sendikalar, yönetici ve işgörenler arasındaki bu iletişim engellerinin ortadan kaldırılmasında önemli bir rol oynarlar. Sendikalar, personel sorunlarının çözümünde üyelerine yardımcı olduğu gibi, yasaların verdiği haklar çerçevesinde yönetime de yasal sınırlılıklarının hatırlatılması konusunda yardımcı olurlar.

Bir örgütün etkililiği, Blake ve Mountan'a göre yönetimin işe ve insana yönelik amaçlarının gerçekleştirilme derecesiyle ilgilidir (Schein, 1980, p. 123). Örgütlerin amaçlarının gerçekleştirilmesi aynı zamanda örgüt üyelerinin amaçlarının gerçekleştirilmesine de katkı sağlamalıdır. Örgütün üyelerinin amaçlarını da gözetiliyor olması, örgüt üyelerinin güdülenmeleri konusunda da önemli bir etki yaratır. Güdülenen üyelerin varlığı ile örgütlerin amaçlarını gerçekleştirme derecesi arasında doğru orantılı bir ilişki vardır.

Bu çalışmada sendikaların etkililiği konusu ele alınmıştır. Tezin ilk bölümünde; sendikaların etkililiği ile ilgili problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi üzerinde

durulmuştur. İkinci bölümde; Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi süreci ve örgütlenme modelleri ele alınmış, sendikalaşma süreci, sürecin yasal altyapısı ve işlevlerine değinilmiş ve örgütsel etkililik ile ilgili kuramsal bilgilere sistematik olarak yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırmacı tarafından hazırlanmış olan veri toplama aracı ile elde edilen ve “Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Etkililiği”ne yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri ile bulgulara yer verilmiş ve öneriler sunulmuştur.

Problem Durumu

Örgütlü hak arama mücadeleleri doğu kültüründe “Fütüvvet Ocakları”yla 10. yy. da başlamıştır. Sözcük anlamı olarak fütüvvet; gençlik, yiğitlik ve mertlik anlamına gelmektedir ve “Fütüvvet Ocakları” bu anlam çerçevesinde şekillenen ilk mücadele örgütleridir. Bu anlayış Anadolu’da ahilik sisteminin de temelini oluşturmaktadır (Serinoğlu, 2004, s. 19). Türklerdeki hak kavramı; kendi işini ve hak kullanımını düzene sokma, meslekte yeterlilik ve gelişme, meslek standartları, resmi makamlarla narh ve piyasa düzenlemeleri müzakeresi “mesleğin geliştirilmesi” ve “çalışmanın karşılığının alınması.” olarak iki boyutu kapsıyordu (Çağatay, 1990). Batı ekonomisinde ise örgütlü hak arama mücadelesi sanayi devrimiyle birlikte 18. yy. da başlamıştır (Battal ve İnce, 2004, s. 20).

Sendikalar, sivil toplum aktörlerinden biri olarak tarihsel gelişim ve toplumların demokratikleşmesine katkı sağlamışlardır (Collier ve Mahoney, 1997). Sendika yapısı dayanışma bağlamında kamu alanında devletin uygulamalarına karşı işçi ve memurların, ekonomik, toplumsal ve kültürel çıkarlarını korumak amacıyla oluşturulan örgütlenmelerdir (Eraslan, 2011).

Gelişmekte olan ülkelerde sendikacılık daha zayıf bir örgütlenme özelliği göstermektedir. Bu ülkelerde sendikalaşmanın güçsüz kalmasının nedeni sanayileşme sürecinin başlamasındaki gecikmedir. Meslek esasına göre örgütlenme dar ve küçük bir çerçevede kalmıştır (Serinoğlu, 2004, s. 23). Sendikalaşma oranının en yüksek olduğu ülkelerden İsveç’te tüm çalışanların yaklaşık %85’i sendikalıdır (Erol, 1995, s. 163). İngiltere’de görev yapan öğretmenlerin yaklaşık %84’ü tek bir sendikaya üyedir (Altunya, 2008). Bu

lkelerde aynı zamanda “ğretmen meslek kuruluşları” standart/meslek icra yetkisi/ belgelendirmeye yetkilidir.

İşçi sendikacılığına göre gecikmeli başlayan memur sendikacılığı posta, demiryolları ve eğitim gibi çok sayıda kişinin çalıştığı hizmetlerden başlayarak yayılmıştır. Siyasal erkin memur sendikacılığını grevle özdeşleştirmesi, sendikacılığın gelişiminin önündeki engel olarak gösterilmektedir. Memur sendikacılığının yasal ve anayasal olarak güvenceye alınması İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra gerçekleşmiştir (Serinoğlu, 2004).

Türkiye’de ve diğer birçok ülkede öğretmenler mesleki, sosyal, kültürel, ekonomik hak ve çıkarlarını iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla örgütlenme gereksinimi içinde olmuşlar ve bu gereksinimlerini büyük ölçüde dernek, sendika, oda ve vakıflar kurarak karşılama yoluna gitmişlerdir. rgtlenme amaçları, yönetim biçimleri, üyelik alanları ve işbirliği içinde oldukları yurt içi ve yurt dışı kurumlar çerçevesinde farklılıklar göstermeleri doğal olan bu örgütlenme modelleri her zaman tartışma konusu olmuş ve öğretmenlik mesleğine ilişkin hangi modelin yararlı sonuçlar vereceğine dair görüşler ileri sürülmüştür (Acuner, 1994, s. 3). Diğer bazı orta kademe ve yüksek kademe meslekler için “meslek odaları” “meslek birlikleri” kanunlarla düzenlendiği halde, öğretmenlik mesleğinin temsilcisi yetkili bir kuruluş fikrinin geri alanda kaldığı, hak ve çıkarları koruyucu “sendikacılık” ile sınırlandığı görülmüştür. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun kamu görevlisi olması ve kadro, barem ve maaşlarının genel olarak tüm memurları kapsayan merkez kararla kapsanması, öğretmenlik alanında “hak sendikacılığı”nı da kısıtlamıştır. Bu durumda, devrin iktidarından bazı sonuçlar almak üzere ğretmen sendikalarının siyasal bölünmeye uğraması gündeme gelmiştir.

Türkiye’de en geniş tabanlı kamu çalışanları örgütlenmesi ğretmen sendikalarıdır. Ancak sendikaların bugün gösterdiği hak arama çabaları ve siyasal ilişkileri sendikaların asıl varlık sebeplerinin ve etkililiklerinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Son yıllarda gerek sendikalardaki gerekse diğer STK’lardaki sayısal artışta siyasal ilişkilere göre etkilililik arayışı temel oluşturmaktadır. Bir örgütün etkililiği, yönetimin hem üretime hem de insanlara yönelik belirlenen amaçları gerçekleştirme derecesiyle ölçülür. Örgütlerin amaçlarının gerçekleştirilmesi hedefi aynı zamanda örgüt üyelerinin amaçlarının gerçekleştirilmesini de içermelidir. Bireylerin farklı sendikalarda ya da farklı STK

gruplarına katılma nedeni önemli ölçüde sendikaların etkisizliği ile ilişkilendirilebilir. Türkiye’de sendikaların etkililiği önündeki en temel sorun demokratik mekanizmaların işletilemiyor olmasıdır.

Demokratik mekanizmaların işletilemediği siyasal-toplumsal düzenlerde, kendisi de demokratik bir mekanizma olan sendikaların, diğer mekanizmalardan bağımsız bir şekilde etkili olması ve amaçlarını gerçekleştirmesi beklenemez. Böyle bir yapısal örgütlenmeye insanlar sendikalı olmak amacı ile değil özel çıkarlarını gözetebilecekleri ilişkisel bir ağa katılmak amacı ile üye olmaktadır. Bu nedenle sendikaların üye sayısı çok sık küçülme ya da büyüme eğilimi göstermektedir. Oysa sendikacılığın temel işlevi bireylerin özel çıkarlarının sağlanması değil, çalışanların genel çıkarlarını korumak, özlük haklarını aramak, maddi ve manevi yönden daha iyi koşullarda çalışmalarını sağlamak ve statülerini korumaktır. 1960’lı yıllardan bu yana hem öğretmen örgütlerinin hem de üyelerinin sürekli artmasına rağmen güçlü ve yaptırımli örgütlenme gücünden yoksundur. Sendikalaşmadaki bu nicel artış olumlu görülmele birlikte sendikalaşma sürecinde ve faaliyetlerinde nitelik sorununun yaşandığı aşikârdır. Bu durum sendikaların etkililiğinin sorgulanmasına hatta farklı örgütlenme modellerinin tartışılmasına neden olmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Ankara ili merkez ilçelerde yer alan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin öğretmen sendikalarının etkililiğine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Sendikaya üye olan öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri;
 - a- Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme amaçlarını gerçekleştirme
 - b- Çevreyle Uyumlu Olma
 - c- Çevreyle Bütünleşme
 - d- Kendi Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutlarında Nasıldır?

2. Sendikalara üye olan öğretmenlerin sendikalarının etkililiğine ilişkin görüşleri;
- a- Cinsiyet
 - b- Yaş
 - c- Kıdem
 - d- Eğitim durumu
 - e- Branş
 - f- Üye olunan sendika değişkenine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
 - g- Yönetici ve Öğretmen olma değişkenine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Sendikaya üye olan okul yöneticilerinin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri;
- a- Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme amaçlarını gerçekleştirme
 - b- Çevreyle Uyumlu Olma
 - c- Çevreyle Bütünleşme
 - d- Kendi Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutlarında Nasıldır?
4. Sendikalara üye olan okul yöneticilerinin sendikalarının etkililiğine ilişkin görüşleri;
- a- Cinsiyet
 - b- Yaş
 - c- Kıdem
 - d- Eğitim durumun
 - e- Branş
 - f- Üye olunan sendika değişkenine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
 - g- Yönetici ve Öğretmen olma değişkenine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Türkiye’de öğretmen sendikalarının varlığı ve etkililiği sürekli tartışılmakta olan bir konudur. Öğretmen örgütlenmelerinin sayıları 1960’lı yıllardan bu yana sürekli artmasına rağmen bunlar yaptırım gücü olmayan örgütlemelerdir. Sendikalaşmadaki bu nicel artış olumlu görülmele birlikte sendika ve faaliyetleri nitelik sorunlarıyla sürekli gündem konusu olmaktadır. Sendikalar, “Ben daha iyi sendikayım,” diyerek birbirleriyle tartışmaktan öte öğretmenlerin büyük çoğunluğunu iktidara karşı örgütleyerek daha iyi yaşam standartlarının oluşturulmasına çaba harcama konusunda etkili olamamışlardır (Gazalcı, 2012, s. 14).

Öğretmenlerin yaşam standartlarının yükseltilmesi ve özlük haklarının iyileştirilmesinden ziyade siyasal iktidara yakın gözükmek veya karşı durarak hak elde etmeye ve sendikal etkililiklerini siyasal destekle sağlamaya çalışmaktadırlar. Her siyasi partinin sendikası gibi gözükmekten öte gidemeyen, örgütlenmesini ve çalışma politikalarını da bu yönde yaptığını gizlemeyen sendikaların etkililiği de siyasal etkiler altında sınırlı kalmaktadır. Sayısal olarak üyeleri sürekli artan fakat sorunları bir türlü çözilemeyen öğretmenlerin hem toplumsal statü hem de mesleki statü kaybına uğraması tezat oluşturmaktadır. Bu açıdan sendika üyesi öğretmenlerin sendikalarının etkililiği konusundaki görüşleri önem arz etmektedir. Bu araştırmanın amacı mevcut öğretmen örgütlerinin etkililiğini artırmak ve daha etkili öğretmen örgütlenmelerinin oluşumuna katkı sağlamak konusunda bir farkındalık yaratmaktır.

Araştırma Türkiye’deki öğretmen örgütlenmelerini ve 2000’li yıllardan sonraki dönemde öğretmen örgütlenmesinde etkili olan sendikal örgütlenme biçimlerini ulusal ve uluslararası bağlamda ele alacaktır. Türkiye’de yapılan araştırmaları genel değerlendirdiğimizde sayısal olarak artan sendikaların nitelik ve etkililik yönünden tartışılır olduğu görülmektedir. Gerek siyasal eğilimler gerekse diğer nedenlerden dolayı yıllar içerisinde her geçen gün çehresi değişen ve üye sayısında çok çeşitli dalgalanmalar görülen sendikaların genel toplumsal ve özel örgütsel etkililiğinin ele alındığı benzer çalışmalara son dönemde rastlanmamaktadır.

Sendikaların örgütsel etkiliği ayrıntılı ve çeşitli boyutlarda ele alınırken özelde sendikaların ve üye gruplarının taşıdığı özelliklere göre farklı boyutlar eklenecek veya bazı boyutlar

sendikal örgütlenmeye uyarlanacaktır. Sendikaların etkililiğinin incelenmesi bağlamında bu çalışmanın alan yazına ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Türkiye’de yapılan alan yazın taramasında mesleki örgütlenme araştırmalarının, birkaç araştırma dışında sadece sendikalara üye olma ya da olmama nedenlerini saptamaya yönelik olması dikkat çekmektedir. Son yıllarda bu araştırma konusuyla benzerlik gösteren ve sendikaların etkililiğini araştırmayı amaçlayan ayrıntılı bir çalışma örneğine rastlanılmamıştır. Bu bağlamda araştırma, öğretmen sendikalarının içinde bulundukları dönem ve koşullar itibarıyla değerlendirilmesi ve sendikaların etkililiğine yönelik önerilerin geliştirilmesi bakımından önemli görülebilir.

İlgili Araştırmalar

Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Acuner (1994) tarafından yapılan “Türkiye Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi” başlıklı araştırmada öğretmen ve yöneticiler eğitimcilerin öğretmen örgütlerine üyeliğin zorunlu kılınmasını istemektedirler. Yönetici ve öğretmenler, örgütlenme gerekçesini ödemeyi iyileştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek, mesleki ve saygınlığı korumak ve gerçekleştirmek, atama da eşitlik ve mesleki ahlak dışında davranışları cezalandırmak için öğretmenlerin örgütlenmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Yine araştırma sonucuna göre yönetici ve öğretmenler sendika türü öğretmen örgütlenmesini öncelikli istemektedirler. Dernek vakıf ve oda türü örgütlenme istekleri ise sonraki sıralarda yer almıştır.

Boyacı (1994) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (%87) örgütlenmeden yana olduğunu belirtmelerine rağmen örgütlenme oranındaki düşüklüğe (%33,2) vurgu yapılmıştır. Yine araştırmada ekonomik ve toplumsal sorunların her geçen gün artmasına karşın örgütlü öğretmenlerin cinsiyetler arasındaki sayısal farklılığına dikkat çekmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 15.05.2006 verilerine göre örgütlü erkek öğretmen (%47) ve kadın öğretmen (%22) oranındadır.

Sarpkaya (2005) tarafından yapılan çalışmada eğitimcilerin sendikaya üye olurken önem verdikleri konuların başında sendikaların iktidara yakınlık dereceleri olmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 15.05.2006 verilerine göre eğitimciler iktidarların desteklediği sendikanın iş güvencesini ve ekonomik çıkarlarını daha iyi savunacağı görüşündedirler. Sendikaların vaatleri arasında bulunan öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunma amaçları ise öğretmenler tarafından tercih sebebi olarak gösterilmemiştir. Araştırmada öğretmenlerin hiçbir sendikanın mesleki gelişime katkı sunmayacağı konusundaki inancının güçlü olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya göre hiçbir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin üye olmama nedenleri iki noktada toplanmaktadır. İlki sendikaların kişisel çıkarlar için kullanıldığı, ikincisi ise geçmişte yapılan yanlış uygulamaların eğitimcilere yansımalarının “çok etkili” olduğu araştırma sonucunda tespit edilmektedir.

Gül (2007) tarafından yapılan araştırmaya göre eğitimcilerin %65’i sendikaların düzenlemiş olduğu etkinliklere hiç katılmadığı, %32,5’inin ara sıra katıldığı ve %2,5’inin ise sık sık katıldığı belirtilmiştir. Yine araştırma sonuçlarına göre sendikaların siyasi partilerin yan kolu gibi faaliyet göstermeleri algısı eğitimcilerin taraf olmama sebebi olarak belirtilmiştir.

Gökçe, tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin bir sendikaya üye olmalarının önündeki en büyük engelin toplum tarafından etiketlenme (sağcı-solcu) korkusudur. Araştırmaya göre öğretmenler toplumun geneli tarafından siyasi partiyle özdeşleştirilen sendikalara üye olma konusunda mesafeli durmaktadırlar. Bunun sebebi olarak da siyasi seçimler sonrası kendi konum ve iş güvencelerini tehlikeye atmak istememeleri olarak belirtmişlerdir. Çünkü değişen siyasi iktidarla birlikte sendikaların ve üye öğretmenlerin kurumlarındaki duruşu ve konumu da değişmekte, iktidara yakın sendikaya üye öğretmenler işlerini daha kolay halledebilmektedirler (Gökçe, 2009).

Baysal, Türkmen ve Yücel (2010) tarafından Uşak ilinde yapılan araştırma verilerine göre 2006 yılından sonra sendikalaşma oranında önemli sayısal artış görülmektedir. Türkiye’de çalışan öğretmenlerin %47,9’u Uşak ilinde ise %58,6’sı bir mesleki örgüte üye olduğu tespit edilmiştir. Bu artışın önemli etkenlerinden birinin de Kamu Çalışanları Sendikalar Kanununun eğitimciler tarafından olumlu karşılanması olduğu belirtilmiştir. Yine araştırmada kıdemleri yüksek olan eğitimcilerin sendikalaşmaya yönelik daha olumsuz

görüşlere sahip olduğu vurgulanmıştır. Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenlerin özlük haklarının gelişimi açısından öğretmen örgütlenmesinin bir meslek örgütlenmesine dönüştürülmesi gerekmektedir. Meslek örgütlerinin siyasi düşüncelerinin olması anlaşılabilir bir olgudur. Ancak, eğitim sendikalarının bir öğretmenlik meslek örgütünden daha çok bir siyasi yapılanma olarak algılanmaları öğretmenlerin örgütlenmesi önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Bu nedenle, yalnızca öğretmenlerin üye olduğu bir meslek örgütlenmesine gidilmesi; gelişmeye ve değişmeye açık, demokratik, siyasi iktidarlara göre değil üyelerinin taleplerine ve beklentilerine göre yönetilen, eğitimle ilgili kararlarda söz sahibi, özlük haklarında daha fazla kazanımlar elde etmek için mücadele eden, eğitim sisteminin sorunlarına çözüm bulmak için fikir ve proje üreten bir yapılanma gerekmektedir.

Can (2012) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütlenmeye Katılımının Engelleri” adlı araştırma sonuçlarına göre çalışan yönetici ve öğretmenler mesleksel ve sivil örgütsel faaliyetlere aktif katılamamaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden biri örgütlenme bilincinin yetersizliği, sendikalara üyeliğin siyasi partilere düşüncelere yakınlık algısı olarak gösterilmiştir. Ayrıca mesleksel sorunların sendikalar aracılığı ile çözülemeyeceği inancı ve güven ortamının olması öğretmenlerin örgütlenmeye katılımına engel olarak belirtilmiştir. Yine araştırma sonucuna göre sendikal etkinliklere katılmama sebeplerinin nedeni olarak belirsizlik, güvensizlik ve istediğim zaman üyelikten çıkabilirim mantığının yattığı belirtilmiştir.

Taşdan (2013) tarafından yapılan araştırmaya katılan sendika üyesi öğretmenlerin üye olma sebepleri arasındaki etkenin arkadaş tavsiyesi/hatırı olduğu belirtilmiştir. Sendika üyesi olmayan bir öğretmenin sendikaların temel işlevini “Kendi ideolojilerine hizmet etmeleri... Bunu da güzel yapıyorlar” biçiminde ifade etmesi sendikasız öğretmenlerin sendika ve siyaset ilişkisinden son derece rahatsız olduklarını ve sendikaların esas işlevlerini de bu yüzden yerine getirmediğini gösteren bir ifadedir. Araştırmada sendikal ve sendikasız öğretmenlerin en temel beklentilerinin tüm öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesi olduğu görülmüştür. Ancak yine sendikal ve sendikasız öğretmenler, bu beklentilerinin karşılanması en zor beklenti olduğunu ifade etmişlerdir. Bu

durum eğitim sendikalarına duyulan temel bir güvensizlik göstergesi olarak yorumlanabilir.

Kıral, Çilek ve Halis (2014) tarafından yapılan araştırmada sendika üyesi eğitimcilerin duyuşsal bağlılıkları boyutundaki veriler incelendiğinde eğitimciler, özellikle büyük üyeye sahip sendika üyelerinin siyasal kaygılar nedeniyle sendika üyeliklerini sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Türkiye'deki sendika siyaset ilişkisi açısından bu veri yorumlanırsa sendikaların etkililiğinde üyelerin siyasal kaygılarının önemli rol oynadığı söylenebilir.

Fidan ve Öztürk tarafından (2015) yapılan araştırmada siyasî ideolojinin, sendika üyesi olan öğretmenler için en önemli üyelik gerekçesi iken sendika üyesi olmayan öğretmenler için en önemli üye olmama gerekçesi olduğunu göstermiştir. Sendika üyesi öğretmenler, sırasıyla, en çok, özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi, temsil ile meslekî gelişim beklentisi taşıırken; sendika üyesi olmayan öğretmenler, sırasıyla, en çok, temsil, özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi ile meslekî gelişim beklentisini taşımaktadır. Her iki grubun endüstriyel sendikacılık faaliyetleri beklentisinin profesyonel sendikacılık beklentilerine göre daha ön planda olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya göre hem sendika üyesi öğretmenler hem de sendika üyesi olmayan öğretmenler tarafından eğitim sendikaları arasındaki baskın ilişki olarak görülmektedir. İdeolojik farklılık etkeninin, hem sendika üyesi öğretmenler hem de sendika üyesi olmayan öğretmenler için rekabete yol açtığı belirtilmiştir.

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Jessup (1978) tarafından öğretmenlerin örgütlenmesi ile ilgili yapılan çalışmada öğretmenlerin sendikalara üye olma sebeplerinin eğitim hizmetlerini geliştirmek istemekten kaynaklandığı belirtilmektedir. Araştırmaya göre öğretmenler örgütlere üye olmanın eğitimde karar vermeye katılımı artırdığı görüşüne sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Sendikalaşmanın çalışanların yönetime olan sadakati üzerindeki etkisine ilişkin yapılan çalışmada; sendikal varlığın genel örgütsel bağlılık ile istatistiki bakımdan anlamlı bir

negatif ilişki içinde olduğunu, buna karşın sendikal bağlılığın kurumsal bağlılıkla pozitif yönde ilişki kurduğunu ortaya koymuştur (Hovekamp, 1994)

Hoxby'e (1996) göre öğretmenlerin sendikaya üye olmalarında iki ana sebep vardır. İlk olarak öğretmenler de aileler gibi öğrenci başarısını artırmayı istemektedirler. Bu başarının sağlanmasında öğretmenlerin doğru bilgilere sahip olmaları gerektiğine inanmaktadırlar. Sendika üyelikleri bu bilgilerin doğru iletilmesi için bir araçtır. İkincisi ise daha iyi ücret ve daha iyi yaşam standardı elde etmek için örgütlere girmek istemektedirler.

Bascia (2000) tarafından “mesleki gelişim” ve “eğitim sendikaları” arasındaki ilişki üzerine Amerika ve Kanada’da yapılan araştırmada iki ülkede farklı uygulamalara rağmen eğitim örgütlerinin eğitim sorunlarını çözmede önemli bir rol üstlendiği belirtilmektedir. Çalışma sonucunda mesleki gelişimin Kuzey Amerika’daki eğitim örgütleri üzerinde önemli bir rol üstlendiği belirtilmiştir.

Şimşek ve Seashore (2008) tarafından ABD’de yapılan araştırmada; toplu sözleşme, maaş ve özlük hakları, üyelerinin korunması, sosyal güvence ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında pazarlık etmenin öğretmen sendikaları tarafından geçmişte en sık kullanılan strateji ve taktikler olduğu belirtilmiştir.

McDonnell ve Pascal (1988) 1980’lerde eğitim reformları konusunda ABD öğretmen sendikalarının gerçekleştirdiği faaliyetleri kapsamlı bir şekilde değerlendirmiş ve şu sonuca varmıştır: Sendikalar eğitim reformları konusunda üç olası tavır takınmaktadır: Sendikalar diğer taraflarca geliştirilen politika ve politika önerilerine direnmektedir; sendikalar yeni koşullara uyum sağlamakta ve bu reform seçeneklerine uygun davranmaktadır; sendikalar yeni politika yaklaşımlarını şekillendirmede aktif rol oynamaktadır.

2000’lerde İngiliz hükümetiyle öğretmen sendikalarının ilişkilerini inceleyen Carter, Stevenson ve Passy (2010) de sendikaların benimsemesi olası üç yaklaşım olduğunu ileri sürmüştür. Bunlardan ilki olan, uzlaşma, yeni hükümetin eğitim gündeminin içeriğiyle uyumlu şekilde öğretmen sendikalarının geliştirdiği stratejileri ve bu çerçevede üyelerinin kazancını artırma çabalarını ifade etmektedir. İkinci yaklaşım olan olasılık, belki de en iyi şekilde direniş olarak adlandırılabilir: Eğitimde yeni liberal yeniden yapılanmayı aktif bir

şekilde sorgulamayı amaçlayan öğretmen sendikalarının geliştirdiği stratejilerdir.” Üçüncü seçenek olan, sendikanın yenilenmesi, öğretmen sendikalarının eğitim reformları konusunda değişen politik koşulları dikkate alan ve daha proaktif olan yeni bir yaklaşım benimsemesi anlamına gelmektedir.

Moe (2011) yılındaki çalışmasında şu görüşü ileri sürmüştür: “Temelde öğretmen sendikalarının sahip olduğu politik güç toplu sözleşmelerde sahip oldukları güçten çok daha fazla sonuç meydana getirebilir.” Moe ve diğerleri şu sonuca varmıştır: Öğretmen sendikalarının sahip olduğu güç okul bölgesi idarecileriyle yaptıkları toplu görüşmelerde temsilci olarak üstlendikleri yasal işlevden daha farklı bir nedenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Sendikaların gücü üyelerinin ve sendikanın kendisine avantaj sağlayan politikaları savunan çıkar grubu olarak hareket eden politik kılıcılık rollerinden kaynaklanmaktadır. Öğretmen sendikaları politik alanda önemli kaynaklara sahiptir ve bu kaynakların çoğu sendikaların çok sayıda üyeye sahip olmasından ve üyelerin ödedikleri aidatlardan kaynaklanmaktadır.

Mausethagen ve Granlund tarafından (2012) yapılan araştırmanın bulguları, bir topluluk olarak öğretmenlik mesleğinin aktif tedbirler aldığını ve eskiye göre daha dinamik bir yaklaşım benimsediğini vurgulamaktadır. Öğretmenler, öğretmenler sendikasıyla kıyaslandığında, profesyonelleşmenin diğer özelliklerine önem verdikleri veya yerel düzeyde sendika çalışmalarında daha az yer aldıkları için, profesyonelleşmenin çok yönlü olması özelliğine dikkat çekmişlerdir.

Bangs ve MacBeath tarafından (2012) yapılan araştırma, öğretmen sendikaları ve hükümet arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Araştırma, öğretmenler sendikası liderliğine, bunu nelerin teşvik ettiğine, altında hangi değerlerin yattığına dair bilgi vermektedir. Araştırmaya göre öğretmenler sendikası liderliği; öğretmenlerin, kendilerinin ve diğerlerinin öğrenme aşamasında, öğrenmeyi desteklemede ve etkileme politikasında liderlik yapmalarını sağlar ve onları cesaretlendirir. Bu makale, öğretmenler sendikasının ve öğretmenlerin; öğretmenlik politikası, pedagoji, profesyonel gelişim, standartlar ve değerlendirme, öğretmenlerin sınıf uygulaması ve okul gelişimi ile ilgili araştırma yapmalarını arttırma gibi bir çok politikayı geliştirmelerini desteklemede öncülük etmelerine potansiyel sağlamaktadır.

Literatürde örgütsel etkilik gibi çalışmalar olmakla birlikte sendikaların etkililiği ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde çok az sayıda araştırmada yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin araştırıldığı görülmektedir. Örneğin, yurt içinde yapılan araştırmalar incelendiğinde sendikalara üye olma ve olmama nedenleri üzerinde çok araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Ülkemizde eğitim iş kolundaki sendikaların hem sayılarının hem de üye sayılarının hızla artmasına karşın sendikaların etkililikleri inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada eğitim sendikalarının etkililikleri konusunda yönetici ve öğretmenlerin düşüncelerini belirlemek ve literatürde ki bu boşluğa katkı sağlaması umulmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma 2015-2016 öğretim yılında Ankara ilinde seçilen dokuz ilçede ilköğretim ve ortaöğretim kademesindeki kamu okullarında bulunan yönetici ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

Tanımlar:

Araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan temel eğitim ve ortaöğretim kademesindeki sözel ve branş – meslek dersleri öğretmenleridir.

Yönetici: Milli Eğitim Bakanlığına bağlı kamu ilköğretim okullarında görev yapan temel eğitim ve ortaöğretim kademesindeki okulu müdürü, müdür başyardımcıları ve müdür yardımcılarıdır.

Sendika: Eğitimcilerin iş güvencesi, maddi çıkarları ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulan tüzel kuruluşlardır.

Etkililik: Örgütlerin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonucunda amaçlara ulaşma derecesini belirleyen ve örgütün çeşitli grupların taleplerini ne ölçüde iyi karşıladığının "dışsal bir standardı" olarak tanımlanmıştır.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE

Sendika Kavramı ve Hukuki Altyapı

Sendika kavramı köken olarak çok eski tarihlere dayanmakla birlikte günümüzde ifade ettiği anlamı yenidir. Şehir devletlerinin hâkim olduğu dönemlerde eski Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastlanan ‘Syndic’ kelimesi şehir devletlerini temsil eden kişi anlamındadır. ‘Syndicat’ ise ‘syndic’ in işlevlerini ve bu işlevlerin yürütülmesini ifade etmek amacıyla kullanılmış ve Türkçeye “sendika” olarak girmiştir (Kocaoğlu, 1997, s. 1; Demir, 1997, s. 3; Şahlanan, 1995, s. 1).

Eğitim sendikaları “öğretmenlerin iş güvencesi, maddi çıkarları ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi” amacıyla kurulan tüzel kuruluşlardır (Kutal, 1997, s. 277). İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak, ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapmalarına olanak sağlayan 2709 sayılı yasanın 53. Maddesi sendikaların asıl amacını gösterdiği belirtilmiştir (Çelik, 2011, s. 386). Sendikaların asli vazifelerinin arasında sendika üyelerinin ortak hak ve menfaatlerinin korunması yanında, üyelerin toplumsal refah seviyesini yükseltmek de vardır (Taşkın, 2006, s. 121).

Tüzel Kişilik ve Kurulmada Serbestlik

Hukuk sistemi hak ve fiil ehliyeti iktidarını gerçek kişiler yanında tüzel kişilere de tanımıştır. Bu tüzel kişiliklerden biri de sendikalardır. 6536 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 7. maddesi 1. Fıkrasında bu kuruluşların tüzel kişiliği açıkca ifade edilmiştir. Tüzel kişilik kurulma evrakının ve sendika tüzüğü'nün valiliğe teslim edilmesiyle başlayacağı kuruluştaki uyulacak usulü düzenleyen 7. maddenin 1. fıkrasında hükme bağlanmıştır. Bu tüzel kişilik sendika üye varlığından ve değişikliklerinden etkilenmeyen bir statü kazanır (Çelik, 2011, s. 396; Sur, 2008, s. 24; Demircioğlu ve Centel, 2010, s. 217).

Türkiye’de sendika kurma sürecinde serbest kuruluş esası benimsenmiştir. Sendika özgürlüğünün önemli esasını oluşturan bu serbest kuruluş ilkesinde, sendikanın kurucularının özgür iradeleriyle oluşturulmuş olmasına dayanır. Anayasanın 51. maddesi 1. fıkrası gereği ve 6536 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 7. maddesi 1. Fıkrasına dayanarak sendikalar ve üst kuruluşlar izin alınmadan kurulabilirler. Sendikalar tüzük ve gerekli belgelerin ilgili valiliğe verilmesiyle birlikte tüzel kişiliği de başlamış olur (R.G. 6536 S. K., 2012).

Sendika Kuruluş Türleri

İşçi Sendikaları

4587 sayılı İş Kanununun (2003) 2. maddesi gereği bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. İş sözleşmesi dışında iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi şirket sözleşmesine göre bağımsız çalışanlar da 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun (2012) 2. maddesi 4. fıkrası gereğince işçi sayılır. 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 3. Maddesi 1. fıkrası uyarınca Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kanun tarafından belirlenen iş kollarında çalışan işçiler iş kolu esasına göre bir iş kolunda işçi sendikası kurabilirler.

Kamu Görevlileri Sendikaları

1995 yılında 4121 sayılı kanun ve 2709 sayılı Anayasanın 53. Maddesine yapılan ekleme ve 128. maddeye yapılan atıfla devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekte oldukları kamu hizmetlerini yerine getiren memurlara ve diğer kamu görevlilerine kendi aralarında sendika kurmalarına izin verilmiştir. Yapılan bu düzenleme ile sendikalar ve üst kuruluşları üyelerinin adına yargı mercilerine başvurabilecek, hak ve çıkarlarını savunmak üzere idareyle toplu görüşme de yapabileceklerdir. Toplu görüşmelerin sonunda anlaşmaya varılması durumunda mutabakat metni imzalanarak gerekli idari ve yasal düzenleme için Bakanlar Kurulunun takdirine sunulacaktır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri ve Toplu Sözleşme Kanunu ile kamu görevlilerine de sendika kurma hakkı verilmiştir. 4688 sayılı kanunda 6289 sayılı yasa ile değişik 3/a bendi uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçi statüsü dışındaki tüm çalışanlar kamu görevlisi olarak tanımlanmıştır.

4688 sayılı Kanunun ikinci kısmı birinci bölümünde yer alan kuruluş esaslarını düzenleyen 4. ve 5. Maddeye göre sendikalar Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere belirlenen bir hizmet kolunda sendika kurulmasına izin verilmiştir. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika olabilir fakat kamu görevlileri bu sendikalardan sadece birine üye olmalarına imkan verilmiştir. Kanunun 6. Maddesi gereğince kamu görevlisi olarak çalışanların önceden izin almaksızın sendika ve konfederasyon kurabilecekleri belirtilmiştir.

İşveren Sendikaları

Anayasal bir hak olan ve uluslararası düzenlemelerle uygulanan sendika özgürlüğü hem çalışanlara hem de iş verenlere sağlanan bir özgürlüktür. Avrupa Birliğinde yapılan araştırmalar göstermektedir ki, işveren sendikaları, işletme yönetim politikaları ve örgütsel davranış açısından sürekli telkin ve tavsiye halinde olduklarından işveren sendikasına üye iş yerlerinde huzursuzluk daha azdır (Zaim, 1985, s. 99). İş verenlerin kendilerini müdafaa için kurulan sendikaları da tıpkı işçi sendikaları gibi aynı işkolu esasına göre ve Türkiye’de faaliyette bulunmak şartıyla kurulabilmektedir (R.G. 4688 S.K, 2001).

4688 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesi uyarınca işçi sayılan gerçek ve tüzel kişileri çalıştıran kurumlarda, bir adi şirkette fiziki veya fıkri emek arzı suretiyle ortak olanlar dışındaki ortaklar, iş veren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşlarını sevk ve idare eden yetkili işveren vekilleri de iş veren sayılmıştır. Sendikalar Kanununun 3. Maddesine göre kamu görevlisinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurumları da kamu işvereni olarak kabul edilmiştir. İşveren sendikaları “özel sektör işveren sendikaları” ve “kamu sektörü işveren sendikaları” olarak ayrılmıştır. Kanunun 3. maddesinin 2. bendi uyarınca kamu işverenleri sendikalarının aynı işverenler tarafından kurulması ve aynı iş kolunda faaliyet göstermesi şartı aranmaz (R.G. 4688 S.K 2001).

Konfederasyonlar

Anayasanın 51. Maddesi 1. fıkrası ile hem çalışanlara hem de işverenlere üst kuruluş kurma hakkı tanınmıştır. Sendikalar kanununun 2. ve 26. maddeleri uyarınca, farklı iş kollarında faaliyette bulunan en az 5 sendika, genel kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile alınacak kararla konfederasyon kurabilirler (Akyiğit, 2010, s. 227).

Bu gün ülkemizde, işçi tarafta : TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ; işveren tarafta: TİSK; kamu kesiminde Memur-Sen, Türkiye Kamu Sen ve KESK olmak üzere faaliyette bulunan konfederasyonlar ait oldukları kesimi temsil etme, ekonomik ve sosyal alanda temsil ettikleri kesimin gelişimi için politika üretme gibi işlevleri bulunmaktadır.

Uluslararası Anlaşmalarda Sendika Hakkı

İşçilerin hak arayışı olarak başlayan süreç batı toplumlarında sanayi devrimiyle birlikte sendikal örgütlenme ortaya çıkmıştır. Bu hareket çeşitli dönemlerde gelişimler göstermiş ve uluslararası sendikal örgütleri oluşturmuştur. Bununla beraber, bu örgütlerin uluslararası alanda etkililikleri, bulunduğu ülkedeki üye sayılarının fazlalığı oranında etkiledikleri kesimlerin büyüklüğü dolayısıyla, bu hareketin sorunları ulusal ve uluslararası birçok belgeye konu olmuştur.

Uluslararası hukukta sendika özgürlüğü ve hakkına kaynaklık eden üç ana belge vardır. Bunlar: İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasal Haklar

Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesidir. Bu sözleşmelerin yanında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, ILO Anayasası ve ILO Sözleşmeleri sendika hakkına kaynaklık eden belgeler arasındadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

Dünya halklarının, insanlık ailesinin tüm üyelerinin ihlal edilemez ve devredilemez haklarına ilişkin olan ve uluslararası toplumun üyeleri için bir yükümlülük oluşturan ortak anlayışını ifade eden (Gemalmaz, 2003, s. 341.) bildirge, 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiş ve 27 Mayıs 1949 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmıştır. B.M.’nin sendikal hakları düzenleyen ve kamu görevlileri sendikacılığı ile de ilgili olan en önemli belgesi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesidir. Türkiye’nin, sayısız aykırılıklarla dolu sendikal haklar hukukunu, yalnızca onayladığı sözleşmelerin pozitif metinlerini değil, sendikal hakların bütünselliğini onayan denetim organlarının kararlarını da göz önüne alarak “ulusüstü sendikal haklar hukukuna” uygunluk sağlaması, bir anayasal yükümlülüktür. Bu, aynı zamanda kamu görevlileri sendikacılığını da kapsayan bir yükümlülüktür (Gülmez, 2008, s. 139-140). Bildirgenin hukuksal yönden bir yaptırımı bulunmamakla birlikte, moral etkisi ve gücü küçümsenmeyecek derecededir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 20. maddesi, sendika hakkından bağımsız olarak, sendikal hakların ayrılmaz bir parçası olan toplantı ve dernek kurma hakkını düzenlemiştir. Bildirgenin 23. maddesinin son fıkrasında “Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” denilerek sendika hakkı güvence altına alınmıştır (Ünsal, 2003, s. 25). Bildirgede, ILO’nun sözleşmelerinden ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinden farklı olarak toplantı ve dernek kurma özgürlüğünün olumsuz yönü de güvence altına alınmıştır. Buna göre, “1. Her şahıs saldırsız toplanma ve dernek kurma ve derneğe katılma özgürlüğüne sahiptir.” ve “2. Hiç kimse bir derneğe mensup olmaya zorlanamaz.” ibareleriyle bildirge diğer belgelerden farklılık arz etmektedir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve 10 Temmuz 2003 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan sözleşme, diğeri Uluslararası Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Sözleşme olan ikiz sözleşmelerden biri olarak ifade edilmiştir (Sur, 2008, s. 35). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, grev hakkını açıkça tanıyan üç uluslararası sözleşmeden biri olması dolayısıyla önemlidir. Hiçbir ILO sözleşmesinin, sözleşme metninde grev hakkından açıkça bahsedilmezken, B.M. gibi bir kuruluşun uluslararası bir sözleşmede grev hakkına yer vermesi önemlidir. Sözleşmenin 8. maddesinin 1. fıkrasının D başlığında “Bu sözleşmeye taraf devletler, ilgili ülkenin kanunlarına uygun olarak kullanılmak koşuluyla grev hakkını sağlamayı üstlenir.” denilerek açıkça grevden bahsedilmiştir. Maddede, grev hakkının kullanılma alanı ilgili ülke kanununun görüşüne bırakılmış ve sendika hakkı da grev hakkı gibi silahlı kuvvetler personeli, polisler ve kamu yönetimi üyeleri için kısıtlanabilir kılınmıştır (Bülbül, 2009, s. 76; Gültaş, 2004, s. 419).

Sendikal haklara ilişkin düzenlemeyi içeren sekizinci madde uyarınca taraf devletler; ulusal güvenliğin, kamu düzeninin veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutmaksızın, sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını tanımayı; sendikalara ise ulusal federasyon ve konfederasyonlar kurma ve konfederasyonlara da uluslararası sendikal örgütler kurma ve bunlara katılma hakkını tanımayı taahhüt etmektedirler (Gültaş, 2004, s. 419).

Sivil ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Sivil ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, B.M. Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilerek 23 Mart 1976’da yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede örgütlenme özgürlüğü de ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğünden yararlanabilecektir ve bu kapsamda sendika kurma veya sendikaya katılma hakkına sahiptir (m.22/1). Örgütlenme özgürlüğü bakımından da, toplanma özgürlüğüne ilişkin sınırlamalar kabul edilmiş, bunun ötesinde hiçbir sınırlama

konamayacağı belirtilmiştir; ancak silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarına ek hukuki sınırlamalar konmasına da olanak tanınmıştır (m.22/2).

1 Kasım 1998'den itibaren yürürlüğe giren 11 nolu Protokol ile değişik Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde sendika hakkına, dernek kurma ve toplantı özgürlüğünü düzenleyen 11. maddede yer verilmiştir. Buna göre, “Herkes asayiş bozmayan toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak hakkına sahiptir.”. Sözleşmede, sendika hakkının olumsuz yönü düzenlenmemiş olup sendika hakkı ayırım gözetilmeden herkese tanınmıştır (Bülbül, 2009 , s. 78).

87 Nolu ILO Sözleşmesi

Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Nolu ILO Sözleşmesi, 9 Temmuz 1948 tarihinde ILO tarafından kabul edilmiştir ve Türkiye tarafından da 11 Aralık 1992 tarihinde yayınlanan 3847 sayılı yasa ile onaylanmıştır (RG, 21432 S.K., 1992)

87 sayılı ILO Sözleşmesinin ikinci maddesinde, çalışan ve işverenlere örgütlenme hakkı tanınmış; hiçbir ayrıma tabi olmaksızın ve izin almadan, istedikleri kuruluşları kurabilecekleri ve kuruluş tüzüklerine uymak suretiyle istedikleri kuruluşa üye olabilecekleri belirtilmiştir. Sözleşmenin 3. maddesinde, çalışanların ve işverenlerin örgütlerine, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenleme, temsilcilerini serbestçe seçme, yönetim ve etkinliklerini düzenleme, iş programlarını belirleme imkânı da tanınmış olup; kamu makamlarının bu hakkı sınırlandıracak her türlü müdahaleden sakınmaları gerektiği belirtilmiştir. Bu çerçevede, devlet organlarının sendikalar üzerinde geniş bir idari ve mali denetime sahip olmaları, Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından bu maddeye aykırı bulunmuştur (Tuncay, 2010, s. 123.) .

Beşinci madde uyarınca, çalışan ve işveren sendikalarının üst kuruluş kurabilmeleri, üst kuruluşlara ve uluslararası örgütlere de katılabilmeleri öngörülmüştür. Sekizinci maddede çalışan ve işveren örgütlerinin haklarına dair genel bir sınırlama yapılmış; bu hakların yasalara aykırı kullanılamayacağı yasaların ise bu sözleşme ile amaçlanan güvencelere

zarar verici şekilde uygulanamayacağı belirtilmiştir. Sendika hakkının genel olarak herkese tanındığı sözleşmenin 9. maddesinde, belirtilen sendika hakkının kullanımının silahlı kuvvetler personeli ve polisler ne ölçüde uygulanacağı da ulusal mevzuata bırakılmıştır.

Sözleşmenin on birinci maddesi, üye devletlere, çalışan ve işverenlerin sahip oldukları örgütlenme haklarını serbestçe kullanabilmelerine hizmet edecek her türlü tedbiri alma yükümlülüğünü yüklemektedir.

151 Sayılı ILO Sözleşmesi

Kamu Hizmetinde Teşkilatlanma Hakkının Korunması ve İstihdam Şartlarının Tespiti Usullerine İlişkin 151 Sayılı ILO Sözleşmesi, ILO tarafından 7 Haziran 1978 tarihinde kabul edilmiş; Türkiye tarafından da 25 Kasım 1992 tarihli 3848 sayılı kanun³⁵⁶ ile onaylanmıştır (RG, 21432 S.K., 1992).

Sözleşmenin beşinci maddesinde kamu görevlileri örgütlerinin kamu makamlarından tamamen bağımsız oldukları ve kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı koruma altına alınmış oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, kamu görevlileri örgütlerinin kamu makamlarının baskısı ve kontrolü altında tutulması amacıyla mali veya sair şekillerde desteklenmesine yönelik faaliyetler de müdahale niteliğinde sayılmıştır.

151 sayılı sözleşmenin, 2. bölümünde kamu görevlileri ve oluşturdukları örgütler, işveren konumundaki kamu yetkililerine karşı korunmuştur. Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarının bir kamu görevlileri örgütüne katılmama ya da üyelikten ayrılma koşuluna bağlanması engellenmiş, bununla beraber bir kamu görevlisinin, bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya bu örgütün normal faaliyetlerine katılması nedeniyle işten çıkarılması açıkça yasaklanmıştır. Sözleşmenin, 2. bölümünün 5. Maddesinde kamu görevlileri örgütlerini korumak amacıyla bazı hükümlere yer verilmiş ve “Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır, işleyiş ve yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı korumadan yararlanacaklardır.” ibarelerine yer verilmiştir. Bununla beraber, 5. maddenin 3.fıkrasında açık olarak mali ve diğer yardımlar müdahaleci faaliyetler olarak nitelendirilmiştir.

Sözleşmeni 6. maddesi ile örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde, kamu görevlileri örgütlerinin temsilcilerine, yönetim veya hizmetin etkin bir şekilde işleyişini engellemeyecek surette çalışma saatleri içinde veya dışında, görevlerini etkin ve hızlı bir şekilde yerine getirmelerine olanak verecek kolaylıkların sağlanması ülkelere getirilen yükümlülükler arasında düzenlenmiştir. Sözleşmenin 9. maddesi ile kamu görevlileri de diğer çalışanlar gibi görevlerinin niteliği ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüklerinin uygulanması için gereken kişisel ve siyasi haklardan yararlanabileceklerdir. Sözleşme hükümleri, çalışma yaşamına ilişkin diğer uluslararası sözleşmelerde daha elverişli hükümlerin bulunmadığı durumlarda, kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanacak; fakat sözleşmenin 1. maddesi ile silahlı kuvvetler ve polislerle ilişkin sınırlar ulusal yasalarla belirlenecektir. 3. madde ile kamu görevlilerinin çıkarlarını savunma ve geliştirme amacı güden her türlü örgüt, oluşumu ne olursa olsun bu sözleşmenin uygulama alanında kabul edildiğinden sözleşme hükümlerinin kamu işveren sendikalarına da uygulanacağı vurgulanmıştır.

ILO'nun kamu görevlileri sendikaları ile ilişkilendirilebilecek üç sözleşmesi bulunmaktadır. Bunlar, 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme, 98 sayılı Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına ilişkin sözleşme ve 151 sayılı Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin Sözleşmedir. 98 sayılı sözleşmede genel olarak toplu pazarlık ve sendika hakkı vurgulanırken, 87 sayılı sözleşmede sendika özgürlüğü “çalışan” ifadesi ile genişletilerek daha kapsamlı hale getirilmiştir. Bu iki sözleşmenin kamu hizmetinde çalışanlar için yeterli etkiyi yapmaması üzerine hazırlanan 151 sayılı sözleşme, kamuda çalışanlar için örgütlenme hakkını vurgulamaktadır.

Sendika hakkı ile birlikte memurlara grev hakkı tanıyan ülkeler ise sendika hakkının işlevsel olduğu ülkelerdir. Bu ülkelerde gerek Anayasal, gerekse kanuni düzeyde tanınmış grev hakkı çeşitli kısıtlamalara ve şartlara tabi olabilir. Önceden bildirme yükümlülüğü, bazı grupların grev hakkından mahrum bırakılması, erteleme, hakem veya arabulucuya gitme yükümlülüğü kısıtlamalardan bazılarıdır (Gülmez, 1996, s. 109).

21. Yüzyılda Sivil Toplumculuk ve Mesleki Kuruluşlar

Sivil Toplum Kuruluşlarında Değişim

Birçok mesleğin gelişimi, etkinliğinin artması, üyelerinin haklarının korunması, sorunlarının çözümü için yasalara dayalı olarak kurulmuş mesleki birlikleri vardır. Birçok meslek örgütü mesleğe girişte ve meslekten çıkarılmada söz hakkına sahiptir. Bilgi toplumunun sendikaları, üyelerinin sadece ekonomik, hukuki, eğitim ve sosyal taleplerini destekleyen ve meşrulaştıran örgütler olarak kalmayacaklardır. Sivil toplum örgütü olan sendikalar insan kaynakları yönetimi, teknoloji eğitimi, bilgi yönetimi, organize olarak çalışabilmek, mesleki alanda yenilikleri takip edebilmek v.b birçok alanda eğitim verebilen ve danışmanlık yapan kurumlara dönüşeceklerdir. İçinde bulunduğumuz süreç içerisinde sendikalar başta olmak üzere birçok sivil toplum kuruluşu üretim ve işletme sektörleriyle işbirliği içerisinde olarak iyi donanımlı insan kaynakları yetiştiren kurumlar özelliği kazanacaklardır (Drucker, 2003, p. 147).

Dünyadaki tüm bu değişimler, sendikalar gibi birçok sivil toplum kuruluşu ve sosyal örgütleri de yapılanma ve işleyiş açısından değişime itmektedir. Özellikle eğitim amaçlı kurulan sendikalar Avrupa Birliği'nde ve Japonya'da alternatif, gönüllü eğitim hizmetlerini yürüten, insan kaynaklarının geliştirilmesi açısından önemli kaynaklar ve proje üreten faaliyetlerde bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nde 2000 yılından sonra Sivil Toplum Geliştirme Projesi olarak adlandırılan Euro Conceil Grupları, eğitim sendikaları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği içerisinde önemli proje çalışmaları yürütmektedirler.

Bilginin çok hızlı yayılması toplumsal hayatı etkilediği gibi, eğitim sistemlerini de hızlı bir değişime zorlamıştır. Bilginin çok merkezden üretilip sunulduğu günümüzde sosyalleşmenin sağlandığı ortam sadece resmi eğitim kurumları değildir. Bilgiyi etkin kullanan, yönlendiren, bilgiye kolay ulaşan, değişimi önceden karşılayan ve yöneten, sivil örgütler daha fazla toplumsal talepler ile karşı karşıyadır (Drucker, 2003, p. 56).

İsveç'te öğretmenlerin % 80'i sendika üyesidir. Öğretmenlerin üyelik oranları ile güçlü olarak örgütlenmeye yansıyan İsveç'te sendikalar bu gücünü sadece özlük haklarını ve maaşlarını iyileştirmek için değil, eğitim kalitesi ve öğrenci başarılarını da artırmak için hükümeti ikna etmek ve ortak stratejiler geliştirmek amacıyla kullanılmaktadırlar. OECD'nin

(PISA) Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programında İsveç'in sıralaması son on yılda düşmüştür. Ayrıca okullar arasındaki kalite farklılığı giderek açılmaktadır. Bu sorunları bir dizi eğitim reformu ile düzeltmeye çalışan İsveç hükümeti, öğretmen kalitesindeki kaygı yanında, öğretmen eğitim programları "yeniden yapılanma" konusunda sendika desteğini de yanına alarak sıkı bir sertifikasyon sisteminden, öğretmen maaşlarına kadar bir kariyer sistemi oluşturmak için reform paketi hazırlamıştır (Bascia ve Osmond, 2013).

ABD'de 1850'lerde kurulan ilk ulusal öğretmen örgütlenmesi daha sonraki yıllarda sendikalaşarak yüz elli yıldır varlığını ve etkisini korumaktadır. ABD'de öğretmen sendikaları da okul ilçe yetkilileri ile görüşmelerde öğretmenleri temsilen toplu sözleşme aktif rol üstlenmektedir. Amerikan Öğretmenler Federasyonu (AFT) ilçe ve devlet yöneticileriyle pazarlık görüşmelerinde sınıf öğretmenleri çıkarlarını ve diğer etkileşimleri temsil ve ifade etmek amacıyla 1916 yılında kuruldu. ABD 1959 yılında kamu çalışanları toplu sözleşme yasasını kabul etti ve ABD'de iki büyük öğretmen sendikası, Ulusal Eğitim Derneği (NEA) ve AFT, bugün 4 milyonun üzerinde eğitimcilerin üyeliği ile federal lobi faaliyetlerinde çok etkili olmaktadır. ABD'de sendikaların etkileri konusunda tartışmalar son yıllarda devam etmektedir. O kadar ki Amerikan hükümeti devlet okullarında öğretimin kalitesini artırmak amacıyla birçok yeni reform planlamakta ve öğretmenlerin temsilcilerinin yetkilerini kısıtlamak için girişimlerde bulunmaktadır. Öğrencilerinin başarılarına dayalı kısmen öğretmen performansını değerlendirme sistemleri oluşturulması ve öğretmen sendikalarının varlığının kendi politika önceliklerini engellemeyecek şekilde etkilerini kısıtlayıcı politikaları oluşturmaya çalışılmaktadır (Cowen ve Strank, 2014).

Öğretmenlik Mesleği ve Meslek Kuruluşlarının İşlevi

Ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli etkenlerden biri eğitimidir. Eğitim, bireylere sağladığı özel yararlar yanında toplumsal ve ekonomik kalkınmanın sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Eğitim düzeyi artan toplumlarda yönetim daha demokratik nitelik kazanmakta, ekonomik ve siyasal istikrarın sağlanması daha kolaylaşmakta ve suç işleme oranları düştüğü için eğitime yapılan yatırımların geri dönüş hızı fiziksel sermayeden daha yüksek olmaktadır (Öztürk, 2005, s. 27).

Eğitimin toplumsal, siyasal, ekonomik ve bireysel gelişimi artıran dört temel işlevinden bahsetmek mümkündür. Eğitimin toplumsal işlevi toplumun sürekliliğini ve gelişimini sağlayan, toplumla uyumlu bireyler yetiştirmek iken siyasal işlevi toplumdaki bireylere ulusal ideolojiyi, değerleri ve idealleri kazandırarak onları mevcut siyasal düzene bağlı vatandaşlar olarak yetiştirmektir (Fidan ve Erden, 1998; Büyükaslan, 1995, s. 13) Anayasayla belirlenmiş siyasal sisteme bağlı kuşakların yetiştirilmesi yoluyla toplumsal birlik ve dayanışmanın sağlanması, eğitimin siyasal işlevi ile ilişkilidir (Tezcan, 1988, s. 66). “Nasıl ve ne için eğitim?” sorularına eğitimin toplumsal işlevi bakış açısından verilecek cevap; toplumla uyumlu bireyler yetiştirme ve toplumsal dayanışma duygusunun pekiştirilebilmesini esas alan bir eğitim olmalıdır. Bu işlevi yerine getiren bir eğitim anlayışı da siyasi istikrarın sağlanmasındaki en önemli etmenlerden birisi olacaktır.

Eğitim, yirmi birinci yüzyılda kalkınma çabalarında veya daha zengin ve müreffeh ülke olma hedefine varmak için sürdürülen uğraşlarda, çok önemli ve işlevsel bir önem kazanmıştır. Eğitim, belki uzun vadede ürün vermektedir ama bir ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasını sağlayan, insan gücünü hazırlayan bir araç olarak gün geçtikçe ekonominin temel yatırımı haline gelmektedir. Eğitim bireyi geliştirdiği, diğer taraftan ülkenin bilimsel, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasını sağladığı için önemlidir. (Gedikoğlu, 2005, s. 69).

Eğitim sadece, hayati önem taşıyan sosyal bir hizmet olduğu için değil aynı zamanda iyi bir yatırım olduğu için yapılmaktadır. Bir başka ifadeyle eğitim, insanın kendi kendisine yaptığı ve uzun vadede yüksek kazanç sağladığı bir yatırımdır. İnsan sermayesi kavramı, eğitim ekonomisi araştırmalarının çoğunluğunun ortak noktasını oluşturmaktadır. İnsan sermayesi, insanların eğitim, yetiştirme veya diğer etkinlikler aracılığıyla kendilerine yatırım yapmaları ve böylece yaşam boyu kazançlarını arttırarak gelecekteki gelirlerini yükseltme gerçeğine dayanır. Eğitimin iş görenleri daha verimli kıldığı gerçeği ve gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyümenin temel sınırlayıcılarından birinin becerili insan gücü eksikliği olduğu inancı artık herkesçe kabul edilmektedir. Bu da, eğitime olan güveni artırmaktadır (Kavak ve Burgaz, 1994, s. 9-69).

Toplumsal değişmeye koşut olarak, günümüzde ilk, orta ve yüksek öğretim kurumları açılmaktadır. Çünkü bilinmektedir ki; “Dinamik kültür değerlerini içine alan çocuklar,

zamanla, eğitim yolu ile, bu değerlere süreklilik ve esneklik kazandırarak, çağ koşullarının isteklerine uygun ve geleceğe dönük, yeni değerler üretirler” (Varış, 1988, s. 5). Toplumsal değişimle ilgili olarak eğitimin iki işlevinden söz edilebilir. Bunlardan birincisi; toplumun kültürel değerlerini yetismekte olan genç kuşaklara aktarmak suretiyle temel toplumsal düzeni ve uyumu sağlamak, dolayısıyla geleneksel yaşam biçimini yerleştirip sürdürmektir. Bu işlevi ile eğitim tutucu bir nitelik arz eder. Eğitimin ikinci genel işlevi ise; eleştirici, yaratıcı yeni buluşlar ve keşifler yapabilecek nitelikte olan, toplumsal değişmeyi arzulayan bireyler yetiştirmektir (Sağ, 2003, s. 13).

Ekonomik gelişmenin gereksinim duyduğu ve ileri yıllarda bu gereksinimin daha da artacağı teknik elemanları, devlet ve özel sektör bürokrasisinin gerekli gördüğü memurları kuşkusuz okullar yetiştireceklerdir. Okul, toplumsal değişimin gerektirdiği yeni meslek sistemlerine hemen uyum sağlamakta, o meslek alanındaki bilgileri toplayıp sistemleştirerek öğrencilere vermekte, bu yolla toplumsal değişimi desteklemekte ve hızlandırmaktadır. Bilindiği gibi eğitim öğretim kurumlarının desteklemediği bir değişimin gerçekleşmesi olanaklı görünmemektedir (Sağ, 2003, s. 24).

Eğitim üretim sürecinin girdisi olarak iktisadi kalkınmayı sağlamanın yanında, bireylerin davranışlarında olumlu gelişmeler yaparak kalkınma sürecinde sosyal ve siyasal açıdan da önemli etkiler yaratmaktadır. Eğitimin iktisadi kalkınma ilişkisi yanında ulusal birliğin sağlanması açısından da önemi büyüktür. Sosyal ve kültürel farklılıkların bulunduğu ülkelerde ulusal birliğin güçlendirilmesinde eğitim bir araç olarak kabul edilmektedir (Kruguer ve Lidahl, 2001, p. 1107).

İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatına göre eğitim, sadece ekonomik büyüme için değil aynı zamanda bu büyümeyi destekleyen daha geniş bir süreç için de hayati derecede önemlidir (OECD, 2000). Daha yüksek kazançlar, daha iyi şahıs ve toplum sağlığı, bebek ölüm oranında, demokratikleşme, siyasi istikrar, yoksulluğun ve eşitsizliğin azaltılması, daha düşük suç oranları ve çevre bilincinin oluşması gibi bir çok net çıktısı vardır.

Milletlerin veya toplumların bir kısmının neden zengin, bir kısmının neden fakir olduğu sorusu sorulduğundan itibaren ekonomik büyümeye ilişkin görüşler ortaya atılmaya başlanmıştır. İktisat biliminin kurucularından Adam Smith’in “Ulusların Zenginliği” isimli eserinde, eğitim ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin temellerini oluşturan ifadeler

yer almaktadır. Smith'e göre bireylerin aldıkları eğitim, bir harcamayı gerektirir. Yapılan bu harcamalar ve bunun neticesinde elde edilen birikim de sermaye birikiminden başka bir şey değildir ve bu birikimden sadece o birey değil yaşadığı toplumda faydalanır (Serin, 1979).

Eğitim sistemlerinin tüm alt sistemlerle birlikte varlık gerekçeleri, bireylerde istendik davranış değişikliği geliştirmektir ve bu değişimi gerçekleştirecek en önemli ögesi öğretmenlerdir. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli faktörlerden birisinin eğitim sistemi olduğu gerçeği, sistemin temel ögesi olan öğretmenlik mesleğini çok özel bir yere yerleştirmekte ve mesleğe çok özel bir önem atfetmektedir. Öğretmenlik bir “meslek”tir. Çünkü eğitim sisteminin işlevlerini yerine getirebilme yetisinin kazanılması ciddi bir yetişme sürecini gerekli kılar. Bu sürecin mesleki ve sistematik uzmanlık bilgilerine ve etik ilkelere göre biçimlenmesi gerekir (Akyüz, 2012, s. 1). Amerika’da yayınlanmış olan Morrison’un (2003, s. 49) ‘Sosyoloji ve Eğitim Bilimi’ adlı kitabında öğretmenlik mesleğinin hemşirelik gibi bir yardım etme mesleği olduğunu, öğretmenlerin kendilerini öğrencilerin yeteneklerini son sınıra kadar geliştirmeye adanmış olduklarını, ifade eder.

Öğretmenlik mesleği sadece bireysel bağlamda değil toplumsal ve ulusal bağlamda da çok önemlidir. Çünkü öğretmen; kültürel mirasın aktarılması, öğrencilerin toplumsallaşması ve toplumsal kalkınmayı sağlayacak bireylerin yetiştirilmesi açısından önemli bir görev icra etmektedir (Büyükkaragöz ve Kesici, 1998). Öğretmenlik, 13 Mart 1924 tarih ve 439 sayılı Orta Tedrisat Muallimleri Kanununun 1. maddesinde “Muallimlik devletin umumi hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir” (Orhan, 1999, s. 3) ve 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. maddesinde ise “Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” denilerek meslek olarak kabul edilmiştir.

Eğitimin vazgeçilmez unsuru olan öğretmenin mesleki ve toplumsal rollerini yerine getirebilmesi için öğretmenin her anlamda mesleğinden doyum sağlaması, mesleğini sevmesi, kendine güven duyması, eğitim sürecinde karar alma mekanizmalarında yer alması gerekir. Tüm bunların gerçekleşmesi içinde öğretmenlik mesleğinin statüsünün

yükseltilmesi, toplumda itibar edilen bir meslek durumuna getirilmesi gerekir. Yapılan araştırma sonuçları bu anlamda konunun öğretmenler ve diğer eğitim çalışanları tarafından yeterince önemsenerek ele alınmadığını ve sendikaların yaptığı faaliyetlere öğretmenlerin duyarsız kaldıklarını göstermektedir. Eğitim çalışanlarının sendikal örgütlenme çabalarına duyarsızlıklarına neden olarak temelinde sendikacılığı güncel siyaset anlamında “particilik” olarak algılanması, sorunların çözebileceğine olan inanç kaybı, ekonomik yetersizlik ve birden çok sendikanın varlığı kaynak olarak gösterilebilir (EYUDER, 2011).

Meslek birlikleri sadece ortak ilgi altında birleşmiş bireylerin grubudur. Aynı meslek grubuna ait kişilerin bu ortak ilgi alanına ait çıkarlarını savunduğunu görürseniz orada meslek birliği vardır. Öğretmenler bu amaçla nerede çalışırsa çalışsın (kamu-özel) bir meslek birliği oluşturabilirler. Bu birlik öğretmenlerin istihdam şartlarından, okul türlerine, mesleki ve kişisel gelişimden meslekten çıkarılmaya, özlük haklarından eğitimin kalitesine kadar her türlü ortak ilgi alanına dair pazarlık haklarına sahip tek birlik olmalıdır (Winkler, Scull ve Zeehandeler, 2012).

Öğretmenliğin kanunlar çerçevesinde net tanımlanmasına rağmen günümüzde kimlerin öğretmen olacağı sorusunun cevabı net verilememektedir. Hatta siyasî uygulamalarla öğretmen yetiştirmeden istihdamına kadar olan süreç karmaşık bir duruma getirilmiştir. Öğretmen örgütlenmelerindeki çeşitlilik bu alanda öğretmen yetiştirmeden istihdama ve oradan mesleki sürecin tamamına kadar olan süreci etkilemektedir. Günöbirlik popölist uygulamalarla eğitim faköltelerinin öğrenci alımını durdurması ve öğretmen yetiştirme yetkisinin fen edebiyat faköltelerine devredilmesi eğitim fakölteleri açısından ciddi bir saygınlık kaybına neden olmuştur. Nitekim bu saygınlık kaybı sınıf öğretmenliğine giriş puanlarında ortalama 100 puan düşöşe sebep olmuştur (Aydın, 2013).

Öğretmenlik mesleğinin toplumların kalkınmışlık düzeyindeki etkilerine rağmen, mesleğinin toplumsal statüsünde olumlu bir gelişme ve değışme olmamıştır. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsündeki bu durağlanlığın nedenleri arasında etkili ve katılımın yüksek olduğı bir meslek örgütüne sahip olamamaları gösterilebilir. Mesleklerin göstergelerinin birisi de “meslek kuruluşları”dır. Kendi üyelerinin çıkarlarını, haklarını korumak ve sorunlarını dile getirmek için organize olmuş meslek kuruluşları öğretmenler içinde söz konusudur (Tezcan, 1988, s. 314).

Örgütlü grupların mevcudiyeti grup üyelerine verilen önem bakımından önemlidir. Grup üyeleri kendi davranışlarını düzenleyen, kendine has değerler ve normlarla birbirleriyle bağımlı bir biçimde ortak bir amaca hizmet ederler. Beyaz yakalı işçilerin grup örgütlenmesi genellikle sendika ve meslek dernekleri veya meslek odaları biçimini almıştır. Hem meslek dernekleri hem de sendikalar 19. yüzyıldan beri varlığını sürdürse de her ikisinin de başarılı yönetilmesi ve üyelerinin çıkarlarını gözetme aracı olarak kendilerini meşrulaştırmaları son yüzyıla ait bir olgudur (Sherif, M. ve Sherif, 1969, p. 131).

Sendikalar ve mesleki birlikleri adı altında yapılan örgütlenmeler bir mesleğin üyelerinin yukarı doğru kolektif hareketliliğini elde etme yolunda başvurduğu önemli iki süreçtir. Ücret, bağımsızlık, çalışma koşulları ve statüsünü iyileştirme konusunda kolay engellenebilir bireysel çabalara karşın kolektif eylemin sorunlarla başa çıkmada daha etkin bir yol olarak görülmesi ortak yönleridir. Bununla birlikte örgütlenme biçimleri, özellikle de kültürleri toplu eyleme geçmedeki eğilimleri ve nihai olarak yaydıkları değerler söz konusu olduğunda genellikle aykırı olarak görülmektedir (Haug ve Sussman, 1973, p. 89).

Meslek dernekleri bir mesleğin birleşik çehresini korumaya yönelik bir karşılıklı mutabakata dayalı kolektif eylem kültürüne dayanmaktadır. Meslek derneklerinin örtük işlevlerinden birisi, birbirlerinin geçmiş özellikleri üzerinden kendi başlarına birbirleri ile etkileşime geçemeyecek bireyleri komitelerde, panellerde, çalışma koşullarında ve araştırma gruplarında bir araya getirmektir (Galaskiewicz, 1985, p. 640). Bu etkileşimler sonucu ise mesleğe ilişkin birleşik kültürün tesis edilmesi, mesleğe ilişkin davranış kurallarının kurumsallaştırılması, eğitim ve performans standartlarının oluşturulması ve meslek bünyesindeki değişim ve yeniliklerin yayılması ve birleştirilmesidir.

Meslek derneklerine bütünleşme kültürünün temel özelliklerinden biri olarak önem verilse de sendikalar bütünleşme konusunda tam zıddına sebebiyet vermekle suçlanmaktadır. Sendikal grupların varlığı genellikle işveren ve çalışan arasındaki çıkar çatışması olarak ele alınmaktadır. Hovekamp'a göre (1997, p. 232) bu grupların mesleği böldüğü, insanları ve kurumları ayırdığı yöndeki suçlamalar sürekli dile getirilmiştir. Galaskiewicz (1985, p. 640) özellikle belirsizlik zamanlarında profesyonellerin grup içindeki diğer aktörlerin

belirli bir alt kümesinden kendini ayırmak anlamına gelse bile rahatça iletişim kurabileceği kişiler aradıklarını ifade etmektedir.

Hem meslek dernekleri hem de sendikalar bir mesleğin mensupları arasında iletişim kurma ve genellikleri ve farklılıkları dikkate alarak bağ kurma ve bağı güçlendirme işlevi görme yeteneğine sahiptir. Dernekler bir mesleği, bireysel veyakurumsal iş ortamları arenasının dışına çıkararak mensuplarını ortak bilinç ve uzmanlık etrafında örgütlemektedir. Buna karşın sendikalaşma her çalışanın kurumda işgal ettiği konumundan ileri gelen güce ve çıkara ilişkin farklılıkları dikkate alır. Dolayısıyla bu iki çıkar grubunun mesleki cemaatte hem benzerliklerinden hem de farklılıklarından iç birliği geliştirmek adına istifade edilebilen bir bütünleşme olanağı olarak gören bir yaklaşım ile ele alınabilir.

Günümüz mevcut öğretmen sendikaları ve derneklerinin bir meslek örgütü rolünü yerine getirebildiklerini söylemek oldukça güçtür. Öğretmenlikle ilgili etkili meslek örgütlerinin olmayışı; mesleğe giriş denetiminin meslek mensuplarınca yapılmasını, mesleğin üyelerinin hizmetin verilmesi ile ilgili bir özerkliğe sahip olmasını, mesleğin etik kurallarının belirlenmesini ve mesleğin öz denetiminin yapılmasını güçleştirmekte ve alanın mesleksel niteliğinin sorgulanmasına neden olmaktadır (Gündüz, 1997).

Öğretmen örgütlenmesinde ortak amaç altında mesleki örgütlenmenin çok büyük avantajı vardır. Eğitim öğretim alanı, bir milyon öğretmen ve öğretim üyesinin oluşturduğu, 17 milyon öğrenci ve ailenin dolaylı olarak etkilenebileceğibüyük bir sosyal topluluktur. Bu topluluğun nezdinde öğretmenlik mesleğinin statüsünü yükseltmek ve topluluğu kazanmak öğretmenlerin elindedir. Nitelikli ve iyi bir örgütlenme öncelikle öğrenciye, eğitim sistemine ve ailelerin kazanacağı iyi hizmetle mümkündür. Öğrenci ve akrabalarından oluşan 50 milyon insanın yüreğini ve beynini kazanan iyi hizmetle öğretmen örgütleri ve öğretmenler de kazanacaklardır (Altunya, 2008, s. 378).

Tartışmalar, aralarında bazı yönden farklılıklar olsa da meslek derneklerinin ve meslek temelli sendikaların birbirine zıt olmadığına dikkat çekilmektedir. Her ikisi de ortaklıkları ve farklılıkları kabul ve dikkate alarak bir mesleği bir arada tutabilir, iş özerkliğini daha ileri düzeyde güvence altına alabilir, üyelerinin özel menfaatlerine yönelik kaygılarına yanıt geliştirebilir. Genel olarak her ikisi de bir mesleği yukarı doğru hareketlilik bakımından bir bireyin yapabileceğinden çok daha güçlü bir baskı uygulama olanağı verir.

Fakat Türkiye’de öğretmenlerin profesyonel meslek odalarının/derneklerinin olmayışı, hem bireysel hem de mesleki kazanımlar yönünden yukarıya doğru hareketlilikte eksikliğini hissettirmektedir. Doktorların meslek odası ve sendikalarında olduğu gibi eğitimcilerin odalarının yada profesyonel derneklerinin olması yönünde yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Eğer bu mümkün olmayacak ise sendikalara profesyonel oda ve derneklerin görevlerini de üstlenecekleri bir ortak kurulda görev yüklenmelidir.

Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi

Öğretmen Örgütlenmesinin Tarihçesi

Türkiye’de öğretmen örgütlenme hareketi farklı araştırmacılar tarafından benzer biçimlerde ele alınmışlardır. Araştırmacılar genellikle cumhuriyetten önceki dönemi (1908-1923) ve cumhuriyetten sonraki dönemi ise 1923-1946, 1946-1960, 1960-1971, 1971-1980, 1982-2001 ve 2001 yılı ve sonrası olmak üzere toplam 7 farklı evrede ele almışlardır (Akyüz, 1980, s. 5-38; Altunya, 2008, s. 12-26; Baysal, 2006, s. 9-19; Serinoğlu, 2004, s. 22-43).

Avrupa tarihinde işçi hareketlerinin temelinde sendikalaşma istekleri ve bu çaba sonucunda kazandıkları haklar vardır (Kochan, 1997, p. 21). Sendikacılığın Türkiye’de filizlenmesi Fransız işçi hareketleri ile başlamıştır. Fransız işçi hareketi, aynı zamanda Osmanlı İmparatorluğu’nda bulunan azınlıkların kendi haklarını arama çalışmalarına da temel oluşturmuştur. Ancak, 1776 yılında Kütahya’da çini ve seramik işinde çalışanlar için imzalanan sözleşme dünyada bir ilk örnek teşkil etmiştir (kultursanat.gen.tr). 1871 yılında “İstanbul Ameleperver Cemiyeti”nin kurulması ve 1874’teki tersane işçilerinin grevi, ülkemizdeki sınıf örgütlenmesinin temelini oluşturmuştur (Koç, 2003, s. 40).

Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi ilk olarak 1908’de Encümen-i Muallim ile başlamıştır. 1921’de Türkiye Muallime ve Muallimler Dernekleri Birliği, 1925’te Türkiye Muallimler Birliği ile 1935 yılına kadar sürmüştür. 1946 yılında Türkiye Öğretmen Dernekleri Millî Federasyonu kurulmuştur. Daha sonra 1965’te yapılan yasal düzenleme ile öğretmen sendikalarının kurulmasına izin verilmiştir. 12 Mart 1971 Darbesi sonrası 22 Eylül 1971

tarıhli ve 1488 sayılı yeni anayasanın geçici 16. Maddesi gereğince kamu hizmeti veren sendikalar fesholunmuş sayılmıştır. Sendikacılık faaliyetlerinin yasaklanması üzerine örgütlenme süreci yine dernekler üzerinden devam etmiştir. 1980 Darbesi ile birlikte dernekler kapatılmış ise de öğretmenler dernekler üzerinden örgütlenmeye devam etmiştir. 1992 yılında yapılan yasal düzenlemeler ile sendikalaşma süreci yeniden başlamıştır (Baysal, 2006; Altunya, 2008).Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi çok eski dönemlere dayanmaktadır. Sendikal örgütlenme uygulaması yakın dönemde olsa da batılı ülkeler kadar eski olmamakla birlikte kesintili dönemler yaşamış ve demokratikleşme süreci kesintiye uğramıştır. 1926 tarihli Memurun Kanunu’nun çıkmasıyla memurların “egemen statü” yaklaşımını Sıddık Sami Onar şöyle açıklamıştır. “... memurun devlete karşı olan vaziyeti ile amelenin patrona karşı olan vaziyeti arasında derin farklar mevcuttur. Devlet ve memur birlikte teşkil ettikleri halde amele ve patron ayrı sınıflara mensup kimselerdir. Halbuki, memurların karşısında devlet bir sınıf mahiyeti arz etmez...”. Memurlar bu ayrıcalıklı bakışı uzun süre korudu ve kendilerini işçi sınıfından ayrı gördü. Ancak daha sonraları memurlar da öteki çalışanlar gibi ulusal refah paylarını almak, iş ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve bu amaçlara ulaşmak için memur ve devlet ilişkilerini “çalışan-çalıştıran” şeklinde yeni bir boyuta dönüştürmüşlerdir. Bu dönüşüm kamu görevlilerine örgütlenme haklarının doğal olduğu görüşünü benimsetmiştir. Memurların örgütlenme çalışmaları birçok ülkede hızla yayılırken 1960 ve 1970’li yıllarda Türkiye bu gelişmeden etkilenmiştir. Nitekim 1978 yılında 151 sayılı ILO Sözleşmesi ve 159 sayılı tavsiyenin kabul edilmesiyle kamu hizmetlerinde örgütlenme hakkının korunması ve çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili yasal düzenlemeler kabul edilmiştir (Gülmez, 1996, s. 17).

Cumhuriyetin ilk yıllarında kamu görevlileri arasında ilk örgütlenme girişimi öğretmenler tarafından yapılmıştır. Ülke çapında ilk önemli örgütlenme 1948 yılında Türkiye Öğretmen Dernekleri Millî Federasyonu ile sağlanmıştır (Altunya,2008, s. 80). 1965 tarih ve 724 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunundan yararlanılarak öğretmenler çeşitli örgütlenme sürecine girmişlerdir. Bu süreçteki en önemli öğretmen örgütü Türkiye Öğretmenler Sendikası’dır (TÖS). Ancak 1971 Anayasa değişikliği ile sendika hakları sadece işçilere verilmiş ve öğretmen sendikaları kaldırılmış, dernekler dönemi tekrar başlamıştır (Akyüz, 1980, s. 13-14). 1980 yılından itibaren öğretmen örgütlerinin

amaçlarını aşan ideolojik eylemlere yönelmelerinin etkisiyle DMK'nın 27. ve TCK'nın 236 maddesi ile etkinlikleri bütünüyle durdurulmuştur (Tok, 1996, s. 613). Bu ideolojik eylemlerden etkilenen öğretmen örgütleri eğitim kurumlarındaki huzursuzluğun temel nedeni olmuş ve bu huzursuzluk sınıftaki öğretmen davranışlarına kadar uzanmıştır. Bu huzursuzluk öğretmenlerin birbirlerine olan güveni zedelemiş ve farklı örgütler altında toplanmalarına neden olmuştur (Kaya, 1984, s. 350-351).

Sendika kavramının içerdiği özellikler açısından eğitim alanında örgütlenmesi incelendiğinde eğitim sendikası kavramı görülür. Eğitim sendikaları eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten eğitimcilerin çalışma, yaşam koşullarını iyileştirmek ve dayanışma sağlamak amaçlı kurulmuş STK'dır. Sendikaların amacı üyelerinin ekonomik, sosyal, özlük, mesleki sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek ve onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamaktır.

Bu kapsamda eğitim alanındaki sendikalar kamu sendikacılığı yapmaktadır. Kamu sendikacılığı 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendika Kanununa göre şöyle tanımlanmaktadır. Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek için oluşturduğu tüzel kişiliğe sahip kuruluşları ifade etmektedir. Buna göre kamu sendikalarının grev hakkı bulunmamakta sadece üyelerinin özlük ve sosyal haklarını savunabilmeleri için toplu görüşme hakkı bulunmaktadır (4688 sayılı KGSK, 2001, s. 1).

Kamu sendikalarında üye sayısı en fazla olan sendikalar eğitim iş kolu sendikalarıdır. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı merkez ve taşra teşkilatı dâhil tüm çalışanların sendikaya üye olma hakları vardır. Kamudaki toplam sendikalı memur sayısının yarısından fazlası eğitim öğretim ve bilim hizmetleri iş kolundadır (ÇSGB, 2015). Niceliksel olarak bu büyüklük sendikaları maddi açıdan güçlü kılmaktadır. Yatay olarak yapılanmış en güçlü örgütlenme ağına ve niceliksel güce sahip sendikaların niteliksel güç yeterliliği tartışma konusudur.

2015 yılı ÇSGB verilerine göre öğretmen sendikası sayısı 36'ya ulaşmıştır. Bu sendikalardan bazıları ideolojik felsefelerle siyasal zeminde hareket etmektedirler. Bu siyasal zeminde hareket kabiliyetine sahip sendikalar; güç birliği yapmakta zorlanmakta, hatta çatışma sürecine girdikleri net bir şekilde görülmektedir. Bu çatışma ortamında güçlü

sendika olgusu yerini parçalanmış ve birbirine düşman örgütlere (ya da örgüt yapılarına) bırakmıştır.

Siyasal zeminde faaliyet gösteren sendikacılık hareketlerine sendika-siyaset ilişkisi bağlamında durum analizi yapıldığında sendikaların tayin, terfi ve iktidara yakın olmanın verdiği psikolojik etkinin dışında üyelerine fazla katkısının bulunmadığı görülmektedir. Türkiye’de sendika üyelik sayıları ve siyasal iktidar ilişkisi incelendiğinde; niceliksel sendika üyeliğinin niteliksel anlamda zayıfladığı görülmektedir. Yasal olarak istenilen sendikaya üyelik ve hakları mevcut olsa da, bu hareketliliğin fazlalığı niteliksel olarak öğretmen örgütlenmesini zayıflatmakta ve eğitimciler arasında da güvensizliğe sebep olmaktadır.

Çok sayıda sendikanın varlığı sivil yaşamın renkliliği olarak vurgulansa da bazı sendikaların üye sayısının yetersizliği ‘tabela sendikacılığı’nın ötesine gidememektedir. Üye sayısı açısından yeterli ve maddi olarak güçlü sendikaların faaliyetlerini siyasi zemine kaydırmaları “çanta sendikacılığı” ya da “sarı sendikacılık” yapmaktan öte gidememiştir. Bu çalışmalara örnek olarak halk oylamasında üyelerinin hak aramaları yasal zemine taşıma hakları ellerinden alınmıştır. Üye sayısı en büyük yetkili sendikanın bu sürece destek vermesi, 2013 toplu görüşmelerinde yetkili sendika temsilcisinin masada hükümet temsilcisi bakan tarafında oturması ve eğitimcileri memnun etmeyen teklifleri ciddi tartışmalara neden olmuştur. Diğer sendika temsilcileri bu toplu görüşmedeki oturma düzenine tepki göstererek *"Bu oturma düzeninden başlamak istemiyoruz. Böyle bir oturma düzeni olmaz, bu görüşme taraflar arasında yapılan görüşmedir. İki tarafın başkanı da tarafların içinde olur, karşılıklı bu mücadele yapılır"* diyerek tepkilerini dile getirmişlerdir (memurlar.net, 28.12.2014)

İktidar-sendikalar arasında yöneten erk ve yönetilen memur ilişkisi dışına çıkılarak daha nitelikli ve daha ilkeli örgütlenme modeli oluşturulmalıdır. Sarı sendikacılık ya da tabela sendikacılığı kavramlarını iyileştirme süreciyle zaman harcama yerine ve sendikacılığa alternatif olmadan hem sendikacılığı daha ilkeli hale getirecek hem de eğitimcilerin özlük, kültürel ve sosyal haklarının yanında toplumsal çıkarlarının, mesleğin toplumsal konumunun da yükseltileceği yeni bir örgütlenme modeli oluşturulmalıdır.

Türk eğitim sisteminin ve öğretmenlik mesleğinin çağın koşullarına uygun gelişebilmesi için bireysel çabalar önemli fakat yetersiz kalmaktadır (Sarpkaya, 2005). Hatta bireysel yapılan çabalarda öğretmenler çeşitli sıkıntılarla karşılaşmakta bazan cezalandırılmaktadırlar (Aksoy, 1975). Bireylerin örgütlenmek suretiyle siyasal sistemde etkin olabileceği, haklarını aramak için baskı gruplarına katılması zorunlu görülmektedir (Boyacı, 1995, s. 21). Çalışanlar örgüt dayanışması içinde olduklarında ve güç birliği oluşturdukları takdirde mesleki ve sosyal açıdan kendilerine yansıyan olumsuz etkileri ortadan kaldırılabılır ya da dengeleyebilir (Sezen, 1993, s. 17; Gülmez, 1990, s. 286).

1982 Anayasasının kabulünden sonra eğitimcileri temsilen kurulan ilk sendika kısa adı “EĞİTİM-İŞ” olan “Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası”dır. Bu sendikaları 1990’da Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası “EĞİT-SEN” ve 1992 yılında da “EĞİTİM-BİR-SEN” ve “TÜRK EĞİTİM-SEN” izlemiştir (Battal ve İnce, 2004).

2001 yılında kabul edilen “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu”na göre çalışmalarını ve örgütünü yönetmek zorunda olan sendikalara toplu görüşme hakkı verilerek ve sendikal haklarının çerçevesi belirlenmiştir (Bilge, 2003, s. 48).

2006 tarihinde kabul edilen 5473 sayılı kanunu ile “25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca kamu görevlileri sendikasına üye olup, kendisinden üyelik ödentisi kesilen kamu görevlilerine, anılan kesintinin yapıldığı her ay için 5 YTL tutarında sendika ödeneği verilir” sendika üyesi öğretmenlerin üyelik aidatları devletin bütçesinden karşılanmaya başlamıştır (R.G., 5473 S.K., 2006).

Türkiye’de öğretmen sendikaların asıl amacı memurların çıkarlarını korumaktan çıkıp, siyasi ve ideolojik fikirlerin iş hayatındaki yansıması olmuştur. Hatta bazı sendikalar partiler üstü politika izleyerek iktidarda hangi parti varsa o partinin istekleri doğrultusunda hareket etmiş, iktidar partisi ile ters düşmenin kayıp anlamına geldiği düşünülmüştür. Batı’daki sendikal faaliyetler sanayi devrimiyle birlikte sosyolojik bir taban üzerinde sancılı ve uzun bir süreç sonucunda doğmuş ve bugünkü durumuna gelmiştir. Türkiye’de sanayileşme süreci daha sonra başlamış, Batı’daki manada sendikal hareketlerin dayandığı toplumsal taban oluşmamış ve sendikal faaliyetlerde daha sun’i ve siyasal iktidarın kontrolünde ortaya çıkmıştır (Özkeraz ve Talu, 2008).

Eğitim ve Bilim kolundaki mesleki örgütlenmelerin başarısı ellerine teslim edilen öğrenci başarısına ve mutluluğuna bağlıdır. Öğrencilerin hakları her zaman öğretmenlerinin haklarını önceler. Öğretmenler öğrencilerinin haklarını korurken, onlara kişiliklerini geliştirecekler ve toplumsal düzeni de koruyup geliştirmelerini öğreteceklerdir. Böylesine önemli görevi üstlenen öğretmenlerin hem kendilerine yönelik hem de mesleğe yönelik sorunları ve çözüm önerilerini kamuoyuna ve karar alıcılara duyurmakta yetersiz kalmışlardır. Bu yetersizlikteki en önemli etkenlerden biri öğretmenlerin baskı gücü oluşturacak etkili bir mesleki birliktelik oluşturamamış olmalarıdır.

Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS)

Türkiye öğretmen örgütlenmesi tarihinin en etkili adı olan Türkiye Öğretmenler Sendikası 8 Temmuz 1965'te 1961 Anayasa'sının 46.maddesinde yer alan sendikalaşma hakkından yararlanarak kuruldu. TÖDMF içinden gelen öğretmenler tarafından kuruldu. TÖS, kapatıldığı 20 Eylül 1971 tarihine kadar 72 bin üyesi ve 535 şubesi bulunmaktaydı (Baykurt, 2000, s. 25).

TÖS ile birlikte Türkiye'de çok sayıda öğretmen sendikası kurulmuştur. Bunlardan Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (T.İLK-SEN), Teknik Öğretmenler Sendikası (TEK-SEN) ve Milliyetçi Öğretmenler Sendikası adlarını duyurabilmiş fakat sonradan çoğunun işlevsiz kalması ve yeterince üye edinememesi sebebiyle etkisiz kalmışlardır (Yıldırım, 2007, s. 55).

TÖS kendinden önce kurulmuş olan TÖDMF (Türkiye Öğretmenler Derneği Milli Federasyonu) çalışmalarının verdiği birikim ve tecrübelerle örgütlü mücadele sendikaya taşınmıştır. TÖS'ün kuruluş amacına bakıldığında sendika, öğretmenin günlük yaşantı ve mesleki faaliyetlerinde karşılaştığı sorunlar ve zorluklarla meşgul olmayı ve bunlara çare bulmayı yakın amaç kabul etmiştir. TÖS, üyelerinin yeni haklar elde edilmesine çalışacak, personel hukukunu ilgilendiren konularda incelemeler yaparak ilgili kurumlara önerilerde bulunacak; adli ve idari işlemler yüzünden zor duruma düşen üyelerine yardımlar yapacak, üyeleri için her çeşit kooperatiflerin kurulmasına çalışacak; üyeleri adına toplu sigorta sözleşmeleri yapacak; sağlık ve ihtiyarlık yurtları yönetecek; ölüm kaza ve hastalık

karşısında yardımlarda bulunacaktır. Kuruluş amaçları bakımından dönemin kendi sosyal ve ekonomik özellikleri içerisinde değerlendirildiğinde bir öğretmen sendikası olan TÖS sendika olmanın yanında meslek odasının işlevlerini de yerine getirecek şekilde tüzüğünü hazırladığı görülmektedir. (TÖS, 1967, s. 20-42).

TÖS, sadece öğretmen mesleğinde çalışan insanların sorunlarıyla uğraşan bir sendika olmayı hedeflememiştir. Aynı zamanda öğretmenleri her konuda geliştirip bilinçlendirdiği gibi tüm öğretmenlerin ülke ve dünya sorunlarına karşı duyarlı hale getirmeyi de hedeflemiştir. Ülkenin içinde bulunduğu toplumsal yapıdaki değişimlerin ortaya çıkardığı sorunlar ve ekonomik bunalımların olduğu olumsuz ortamda bir öğretmen örgütü olarak TÖS, öğretmenliğin ne olduğunu, ne olması gerektiği ile ilgili, örgütlü olmanın gerekleri ile ilgili olarak birçok görüş ortaya koymuştur. (TÖS, 1967, s.9-22).

TÖS öğretmenlerin sorunlarının çözümü için bir tek sendika etrafında toplanmanın daha doğru ve etkili bir çalışma olduğunu hem kuruluş ilkelerinde hem de yaptığı bütün eylemlerinde bu savunusu ile hareket etmiş ve başarılı olmuştur. Eğitim adına faaliyet gösteren çok sayıda sendika ve derneklerin birleşerek daha güçlü olması yönünde çaba harcayan TÖS kendinden önce kurulmuş olan TÖDMF'nin birikimlerinden yararlanarak daha etkin olmanın tek vücut olmaktan geçtiğini kanıtlamış ve bu amaçla diğer sendikalarla birleşme girişimlerinde bulunmuştur. TÖS yöneticileri TÖDMF'nin 1968 yılında yapılan kurultay çalışmalarına katılmışlar, seçimleri kazanarak 1969'da TÖDMF'nin TÖS'e dönüşümünü sağlamışlardır (TÖS Gazetesi, 1970).

Kurulduğu günden etkisini günümüze kadar taşıyacak olan TÖS, toplu sözleşme ve grev hakkı olmamasına rağmen 6 yıllık bir sürede büyük eylemlerde bulunmuştur. TÖS'ün sosyal mücadele içindeki yerini belirleyen, en kapsamlı eylem 15 Aralık 1969 - 18 Aralık 1969 tarihleri arasında gerçekleştirilen “Büyük Öğretmen Boykotu” olmuştur. Boykot eylemi gerek gerekçeleri, gerekse sonuçları açısından kamuoyunda büyük yankılar uyandırmış ve örgütlü mücadele gücünün boyutları somut bir biçimde, bir kez daha ortaya konulmuştur. 1965'te 92 kişi ile kurulan TÖS, bir yıl sonra 28 bin üyeye, 1970 yılında 72 bin üyeye ulaşmıştır. Bu yıllarda toplam öğretmen sayısı yaklaşık 120 bindir. Bu açıdan öğretmen örgütlerinin mücadelesinde 1965-1970 yılları arasında yakalanan sendikal

etkililiğın ve örgütlere bilinçli üyeliğın tekrar yakalanamadığı söylenebilir (Özcan, 1975, s. 21-22). 1960'lı yıllarda söz konusu olan öğretmen sorunlarının halen devam ettiğı, dikkat çekici bir noktadır.

TÖS dönemin koşulları nedeniyle siyasi iktidarı elde etmek amacı ile siyasi mücadele yapan partilerin hiçbirisiyle organik bağ kurmamayı savunmuş, bir öğretmen kuruluğu olarak sadece öğretmenlerin kişisel ve mesleki çıkarları doğrultusunda hareket edeceğini dile getirmiştir. Üyelerinin içinde siyasetle ve siyasi partilerle ilişkili olan ve TÖS'ünde ilişkili hareket etmesini isteyen gruplar olsa da TÖS, siyasi etkilerin sendikanın içinde yer bulması bölünmeleri beraberinde getireceğı düşüncesi çeşitli manevralarla uzak durma eğiliminde olmuştur. TÖS yapılan tüm saldırıları kendi örgütsel uğraşlarıyla göğüslemiş, öğretmenlerin meslek örgütlenmesinde kişilikli bir politika izlemiştir (Akgöl, 1981, s. 94).

Demokratik mekanizmaların sekteye uğratıldığı darbe dönemi öğretmenlerin örgütlü mücadelesini de engellemiştir. TÖS 1965-70 yılları arasında kısa dönem içinde ulaşmış olduğu etkililiğı TÖS'e yapılan suçlamalar ispatlar niteliktedir. TÖS dosyasına bakan savcı olumsuzlukların sorumlusu olarak siyasi kadro ve öğretmen camiasını göstermektedir. İddianamede, TÖS'ün kuruluş amacının dışına çıkarak, Anayasa'nın 141. ve 142. Maddeleri çiğneyerek suç işlediğı ve bundan dolayı da kapatılması gerektiğı iddia edilmiştir. Bu ve benzeri cümlelerle 80 bine yakın üyesi olan bir öğretmen sendikasını komünizmin propagandası yapmakla suçlanmış ve aynı suçtan dolayı da üyeleri cezalandırılarak sendika faaliyetleri yasaklanmıştır.

Türkiye'de Öğretmen Sendikalarının Durumu

2014 verilerine göre Türkiye'de memur sayısı 2.270.558 dir ve sendikalı memur sayısı 1.468.021(%68,77) dir. Eğitim öğretim ve bilim hizmetleri iş kolunda toplam 1.068.772 memur bulunmakta ve sendikalı memur sayısı 721.760 (%64,61) tır (ÇSGB, 2014). Son yıllardaki bu niceliksel bu artışın etkileri arasında sendika üyelik aidatının devlet tarafından karşılanması önemli bir etkidir. Zira aidatların devlet tarafından karşılanmadan önceki sayılarla sonraki sayılar arasında dikkate değer bir fark bulunmaktadır. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri koluna bağlı sendikaların üye sayıları aşağıda Tablo.1 de verilmiştir.

Tablo 1. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Koluna Bağlı Sendikaların Üye Sayıları

Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Üye Sayısı (2004)	Üye Sayısı (2006)	Üye Sayısı (2013)	Üye Sayısı (2014)	Üye Sayısı (2015)	Sen. Oranı (%) (2015)
TÜRK EĞİTİM-SEN (Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU – SEN	135224	139282	225250	230994	220041	19,72
EĞİTİM - SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)	KESK	154524	122760	124380	129259	127214	11,40
EĞİTİM - BİR - SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	48517	78300	251110	279772	340365	30,51
TEM - SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	1399	1891	1554	1492	1339	0,12
ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			953	936	869	0,08
ANADOLU EĞİTİM- SEN (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	BAĞIMSIZ		65	725	962	1092	0,10
ATA-SEN (Ata Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ		158	85	176	91	0,01
EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ		3919	34912	41050	45152	4,05
TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			7572	7775	7565	0,68
KUVAYI EĞİTİM-SEN (Kuvayı Milliye Eğitim Sendikası)	BAĞIMSIZ			26	25		
EĞİTİM HAK-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN			831	1109	1146	0,10
AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ			451	332	239	0,02
TÜM EĞİTİM BİR-SEN (Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ			64	77	45	0,00

BEÇ-SEN (Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BAĞIMSIZ			133	122	145	0,00
DES (Demokrat Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ			409	370	323	0,03
BİRLİK EĞİTİM-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	TÜM MEMUR-SEN			527	491	452	0,04
BİLGEÇ (Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			130	132	122	0,01
EĞİTİM SÖZ-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası)	BAĞIMSIZ			128	116	115	0,01
MEÇ-SEN (Milli Eğitim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			34	24		
TEG-SEN (Tüm Eğitim Gövüllüleri Sendikası)	BAĞIMSIZ			203	211	177	0,02
DEMOKRATİK EĞİTİM SEN (Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası)	DESK			15	58	14	0,00
METESEN (Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			524	560	415	0,04
BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN (Bağımsız Eğ. Öğr. Bilim Hizmet Kolu Kamu Gör. Sendikası)	BASK	324	699	124	112	69	0,01
EĞİT BİL-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			154	207	214	0,02
YENİ-SEN (Yeni Nesil Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			100	80	79	0,01
EKSEN EĞİTİM-SEN (Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			562	1110	1096	0,10
İLKE-SEN (İlkeli Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası)	BAĞIMSIZ			74	91	112	0,01

SAY-SEN (Eğitim ve Saymanlık Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	44	100	105	0,01	
YURT AY-SEN (Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	132	450	474	0,01	
AKTİF – EĞİTİM-SEN (Aktif Eğitimciler Sendikası)	CİHAN-SEN		23489	23,700	2,12	
ÜNİ-SEN (Üniversite Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ		12	62	0,01	
TÜM EĞİTİM SEN (Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ		46	277	0,02	
ÖGESEN (Öğretim Elemanları Sendikası)				772	0,07	
TÖS (Tüm Öğretmenler Sendikası)				155	0,01	
TÜM ÜNİ-SEN (Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası)				158	0,01	
Toplam Sendikalı Memur Sayısı:		651.234	721.760	1.007.865	1.068.772	1.115.703

Kaynak: ÇSGB, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin istatistikleri hakkında tebliğleri

Öğretmen örgütlenmelerinin sayıları sürekli artmasına karşın 1960-70’li yılların örgütlü gücünden yoksundur. Öğretmenlerin büyük deneyim ve birikimlerinin yanında niceliksel olarak da sosyal en kalabalık kamu topluluğu olmasına rağmen güçlü ve yaptırımlı örgütlenme gücünden yoksundur. Öğretmen örgütlenmelerinin içinde bulunduğu durumdan çıkması için sihirli bir reçete yoktur. Ancak durumun iç açıcı olmadığı yapılan tüm yurt içi araştırma sonuçlarından da anlaşılmaktadır. Sendikalaşmadaki bu nicel artış olumlu görülmekle birlikte sendikalaşma sürecinde ve faaliyetlerinde nitelik sorununun yaşandığı aşikârdır. Sendikalar, “Ben daha iyi sendikayım” diyerek birbirleriyle tartışmaktan öğretmenlerin büyük çoğunluğunu iktidara karşı örgütleyerek daha iyi yaşam standartlarının oluşturulmasına çaba harcama konusunda etkili olamamışlardır (Gazalcı, 2012, s. 14).

Tablo 1. incelendiğinde üye sayısı en fazla olan sendikanın Eğitim Bir Sen olduğu görülmektedir. MEMUR-SEN’e bağlı Eğitim İş Kolunda faaliyet gösteren Eğitim Bir Sen’in 2004 yılından itibaren üye sayısındaki hızlı yükseliş göstermiştir. 2001 yılında

iktidara iktidara gelen AK Parti hükümetine yakınlığı ile bilinen sendikanın hızlı yükselişinde bu yakınlığın etkili olduğu söylenebilir. Yine Tablo 1. incelendiğinde 2015 yılında 34 adet eğitim sendikasının olduğu görülmektedir. Öğretmen örgütlenmesi açısından üye sayısı 25-100 arasında olan on sendikanın olduğu görülmektedir. Bu sayısal veriler sendikalaşma sayısı açısından oldukça zengin olan ülkemizin sendikal etkililik açısından da sendikaların güçsüzlüğünü açıklamaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de onlarca sendikanın tabela sendikacılığı yaptığı söylenebilir.

Kamu Sen Konfederasyonuna bağlı “Türk Eğitim Sen”; Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)’na bağlı “Eğitim Sen ve Birleşik Kamu İş Konfederasyonuna bağlı “Eğitim İş” sendikalarıdır. Eğitim sendikalarının üye oranlarındaki değişme bağlı oldukları konfederasyonların üye oranları ile paralel bir gelişme göstermiştir. 2004-2015 yılları arasındaki üye sayısı istatistiklerine baktığımızda, Türk Eğitim Sen, Eğitim Sen’in üye sayısında düşme görülürken Eğitim Bir Sen’in üye sayısında ise hızlı bir yükselme görülmektedir.

Türkiye’de eğitim sektöründe örgütlenmiş sendika üyelerinin yıllara göre üyelik sayılarını incelediğimizde üyelerin büyük çoğunluğu dört konfederasyonda toplanmaktadır. Son on üç yıl dikkate alındığında 2002, 2010 ve 2015 yılı istatistiklerine göre; Türk Kamu Sen 2002 yılında 445.729 üyeye sahipken 2010 yılında 329.065 üyeye düşmüş ve 2015 yılında 394.497 üyeye ulaşmıştır. Bu istatistiklerde en dikkat çekici rakam Memur Sen’e aittir. Memur Sen 2002 yılında 41.871 üyeye sahipken 2010 yılında 515.378 üye sayısına (yaklaşık 12 kat artış) ulaşmış ve 2015 yılında 836.505 (yaklaşık 20 kat artış) üyeye ulaşarak üye sayısında dikkat çekici bir artış elde etmiştir. KESK, 2002 yılında 262,348 üyeye sahipken 2010 yılında 236.203 üyeye düşmüş ve 2015 yılında 232,083 üye ile düşüşe devam etmiştir. Birleşik Kamu-İş ise 2002 yılında 26,422 üyeye sahipken 2010 yılında 21.731 üyeye düşmüş ve 2015 yılında 57.365 üye ile üyelerini korumuş ve üye sayısında Türkiye geneli oranına göre düşükte olsa yükselterek dördüncü büyük sendika olmuştur. Sendika üyelik sayılarına bakıldığında son on üç yıllık süreçte, kamu kesiminde çalışan sendikalıların oranında sürekli olarak artış görülmektedir. Bunlardan 2015 yılı itibarıyla kamu kesimindeki sendikalaşma oranı %63,75’ tir (CSGB, 2015).

Türkiye’de son 13 yılda memur sendikalarında bu üye artışında iki büyük etkenden bahsedilebilir. Bunlardan birincisi 2002 yılı itibariyle hükümet değişikliği ve hükümete yakın olan sendikanın politikalarının etkili olması. Bir diğeri ise 2006 yılı itibariyle sendika kanununda yapılan değişiklikle üyelik aidatlarının memur maaşından değil devlet desteği ile ödenmesinden dolayı sendika üyeliğinde ciddi bir artış görülmüştür.

Türkiye’de eğitimcilerin ve eğitim kurumlarında çalışan memur ve işçilerin üye oldukları sendikaların 2015 yılı üye sayısına baktığımızda üyelerin %62’sinin üç büyük sendikada toplandığı görülmektedir. Bu sendikalar, Memur Sen konfederasyonuna bağlı “Eğitim Bir Sen, Kamu Sen Konfederasyonuna bağlı “Türk Eğitim Sen” ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)’na bağlı “Eğitim Sen sendikalarıdır. Eğitim sendikalarının üye oranlarındaki değişme bağlı oldukları konfederasyonların üye oranları ile paralel bir gelişme göstermiştir. 2002 - 2015 istatistiklerine baktığımızda aynı şekilde Eğitim Sen ve Türk Eğitim Sen üye sayısında düşme Eğitim Bir Sen’in üye sayısında ise hızlı bir yükselme (yaklaşık 20 kat) görülmektedir.

Eğitim sendikalarının üye profillerine bakıldığında sadece öğretmenlerin değil, eğitim kurumlarında çalışan, taşıt sürücüsü, memur, teknisyen, odacı, hizmetli personel gibi diğer çalışanlarında üye oldukları görülmektedir. Eğitim Birsen’in 340.365 üyesinin yaklaşık 126.000’ini idareci, memur, hizmetli ve diğer personel oluşturmaktadır (Memur-Sen, 2016). Türk Eğitim Sen’in üyesinin 220.041 üyesinin yaklaşık 46.614’ini memur, hizmetli ve üniversite çalışanları gibi diğer personel oluşturmaktadır (Kamu-Sen, 2016). Türkiye’nin en çok üyeye sahip iki sendikasının üye profili ışığında, öğretmen sendikalarının birer öğretmen meslek örgütü olarak işlev görmekten ziyade eğitim işkolu çalışanlarının özlük haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik faaliyet anlayışı içinde oldukları anlaşılmaktadır.

Bu üç konfederasyonun birbirinden farklı köklü siyasi görüşlere yakın olduğu bilinmektedir. Eğitim Sen ise diğer iki sendikanın tersine 2002 yılında üye sayısı bakımından ilk sırada bulunurken Eğitim Bir Sen son sırada yer almaktadır. 2004 yılı itibariyle Eğitim Bir Sen sürekli üye sayısını arttırarak birinci duruma gelmiştir. Eğitim Bir Sen’in bu yükselişi, bu süre içerisinde bakanlığı elinde bulunduran iktidar partisine

yakın olması ile açıklanabilir. Bu sonuçlar, sendikaların iktidara yakın olmasıyla üye sayısındaki artış arasında doğrusal bir ilişkisi olduğunu göstermektedir.

Bu ilişki aynı zamanda sendikaların siyasileşme eğilimlerinin de bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Kayıkçı ve İnceoğlu'nun (2010) araştırmasına göre de öğretmenler, sendikaların siyasileşme eğilimlerini yüksek düzeyde bulmuşlardır. Clark ve Masters'a (2001) göre Amerika'da da sendikaların siyasal partilerle bağlantısı olduğu saptanmıştır. Sendikanın politik amaçlarına bağlı olan üyeleri, genellikle sendikanın gösterdiği adayları desteklemektedirler.

Türkiye'de eğitimciler son 15 yılda sendikalarının da etkileriyle siyasal zemin üzerinden kutuplaşma eğilimi göstermektedir. Araştırma sonucunda gösterdiği gibi yönetici ve öğretmenlerin kendi sendikalarını etkili görmeleri ve eğitime ve eğitimciye katkı yönünden sendika etkinliklerinin ve bu etkinliklere katılımın etkinliklerin ikinci planda sendikalarının etkililiğinde değerlendirilmesini de bu kutuplaşmanın etkisinden kaynaklandığına yorulabilir.

Eğitimde Sendika – Siyaset İlişkisi

Sendikalar her zaman siyasi fonksiyonlarını artırma mücadelesi vermiş ancak 1990'lı yıllardan itibaren siyasi etkinliklerini hızla kaybettikleri bir sürece girmişlerdir (Yorgun, 2005, s. 152). Türk sendikacılığında hiçbir zaman, derin siyasi ve ideolojik farklılıklara dayalı bölünmeler görülmemiştir. Konfederasyonlar düzeyindeki politik ve ideolojik farklılıklar da çeşitli etkenler sonucunda 1980 sonrasında azalmıştır (Dereli, 2003, s. 10).

Türkiye'de 1947 yılında çıkarılan ilk Sendikalar Kanunu'ndan itibaren sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda düzenlemeler yapılmıştır. 1961 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe giren 1963 tarihli yasa sendikaların siyasi partilerle organik ve mali bir bağ içinde olmasını, sendikaların adı altında siyasi parti kurulmasını ve siyasi parti adı altında sendika kurulmasını yasaklamıştır. 1982 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe giren 1983 tarihli kanunlar da, sendikaların siyasi faaliyette bulunmasına kesin yasaklar getirmiştir (Gerşil ve Aracı, 2007, s. 164).

Zaman içerisinde sendikacıların siyasi faaliyetleriyle ilgili kısıtlama veya yasaklamaların büyük ölçüde kaldırıldığı düzenlemeler de yapılmıştır. 1997 yılında kabul edilen 4277

sayılı Kanun sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda özgürlükler getirmiştir. 2821 sayılı Kanun'un 37.maddesine "Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevleri, adaylık süresince askıda kalır, seçilmeleri halinde görevleri son bulur" şeklinde yeni bir düzenleme yapılmıştır (Gerşil ve Aracı, 2007, s. 164).

Türk sendikacılığının yaşadığı sorunların ardında siyasi ve ideolojik ortamın özelliklerini de bulmak mümkündür. Bu konudaki tartışmalarda Türkiye'deki pekçok tartışmada olduğu gibi, "12 Eylül" belirgin bir dönüm noktası olarak gösterilmektedir. 12 Eylül'ün bir başka etkisinin de yoğun baskı ortamında sürekli düşen ücretlerle kendini gösterdiği ifade edilir. Zamanla kapatılan siyasi partilerin siyasi hayata dönmeleri ile ücretler üzerindeki baskı azalmıştır. Askeri darbe sonunda düzenlenen mevzuatın pek çok grevin ertelenmesine neden olması sendikaların direniş imkânını ve işveren karşısındaki pazarlık gücünü ciddi bir biçimde etkilediği söylenebilir (Buğra, Adaman ve İnsel, 2004, s. 25).

Sendika siyaset ilişkisine sendika-siyasi parti ilişkileri düzleminde bakarsak; sendika siyasi parti ilişkileri Türk sendikacılığındaki sorun alanlarından biridir. Kuşkusuz bu etki alanının başarılı bir şekilde oluşturulamaması sendikaların siyasi fonksiyonlarını sağlıklı bir şekilde yerine getirmelerini engellemiştir (Yorgun, 2005, s. 152). Sendikaların bir model oluşturamamalarından kaynaklanan yapıları nedeniyle siyasi partilerce bir etki alanı içinde değerlendirilmişlerdir. Siyasi partilerin sendikaların yönetiminde söz sahibi olmaları gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Sendikal yapılar içinde bağımsızlığın zedelenmesi anlamına gelen bu durumun olumsuz sonuçları olmuştur ve olacaktır. Sendika üye ilişkilerini zedelenmesi, particiliği yaygın hale getirmesi, sendika içi demokrasiyi tahrip etmesi bunlardan sadece bazılarıdır (Lordoğlu, 2003, s. 289-301).

Türk sendikal hareketi içerisinde sendika bağımsızlığının ve bağımsız bir hareket olma niteliğinin zedelendiği çeşitli örneklere rastlanmıştır. Siyasilerin, sendikaların yönetiminde örtülü ya da açık söz sahibi olması ya da bir siyasinin bir kurumun çalışanlarının üye olacağı sendikayı belirlemesi, sendikaların sadece belirlibir siyasi görüşün yönetimde yer aldığı örgütler haline gelmesi ya da ilişkide olunan partinin muhalefet ya da iktidar partisi oluşuna göre ilişkilerin değişmesi bu örneklerden bazılarıdır. Bu konu sendikaya yeni üye

kazandırılmasında sorunlar yaşanmasına neden olduğu gibi sendika içi demokrasinin de zedelenmesine neden olmaktadır (Lordoğlu, 2004, s. 91).

2014 yılında MEB tarafından yayınlanan Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği kamuoyunda yetkili sendikaya üye olma zorunluluğu getirme amacı taşıdığı şeklinde algılanmıştır. Mart 2014 yılında yapılan il ve ilçe müdürleri atamasının ardından okul yöneticilerinin görev sürelerinin uzatılmasında ve yeniden görevlendirilmesinde de yetkili sendika üyeliğinin resmen olmasa da algısal olarak şart olduğu ve bu yönde baskıların yapıldığı görülmüştür. MEB'in yaptığı bu uygulamaları sonucunda muhalet milletvekilleri konuyu TBMM'ye taşımış ve cevaplanmak üzere soru önergesi hazırlamışlardır (Milliyet, 02.09.2014). Mecliste dönemin Milli Eğitim Bakanı Nabi AVCI'ya yöneltilen soru;

“Türkiye genelinde 20 yıldır görev yapan müdürlerin de aralarında bulunduğu kaç okul yöneticisi görevden el çektirilmiştir? Afyonkarahisar’da kaç okul yöneticisi görevden el çektirilmiştir? Ani bir kararla böyle bir uygulama yapılmasına neden gerek duyulmuştur? Görevden alınan personellerin sendikalara göre sayısal dağılım oranları nedir? Görev değişikliklerinin personelin liyakatine, tecrübesine ve başarısına göre değil, siyasi ve ideolojik tercihlere göre yapılması Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı değil midir? Yeniden göreve getirilen personelin sendikalara göre sayısal dağılım oranı nasıldır? 2014 Mart ayında ilçe ve İl Milli Eğitim Müdürlüklerinin yöneticilerini görevden alıp yerine hiçbir kritere dayanmaksızın yandaş sendikalara üye olanları atadınız. Şimdi aynı kişilere okul müdürlerinin 60 puan üzerinden değerlendirmesi yaptırılmaktadır. Kısa sürede okul müdürlerini objektif olarak tanımadan bu değerlendirmeyi yapmaları mümkün müdür? Birkaç hafta önce sınıf öğretmeni iken Afyonkarahisar İl Milli Eğitim Müdür Yardımcılığına bir bürokratin kardeşinin yöneticilik tecrübesi olmadan atandığı iddiaları doğru mudur? Bu konuyu açıklar mısınız? Ülke genelinde Afyonkarahisar, eğitim sıralamasında başarısız olduğu gerçeğine göre başarısızlığın nedeni sadece okul müdürleri midir? Görevden alınan çok başarılı okul müdürleri tasarrufunun açıklanabilir bir gerekçesi var mıdır, varsa açıklamak ister misiniz?” şeklindeki sorulara...

Kısa cevap veren bakan AVCI görevlendirmelerde sendikal rekabetin gözlemlendiği şeklinde açıklama yapmakla yetinmiştir. Türkiye genelinde yapılan görevlendirmeler incelendiğinde ve sendikaların yaptığı açıklamalar incelendiğinde mevcut hükümete yakın sendika üyelerinin görevlendirmede esas alındığını okul müdürlüğünde görevlendirme oranının %95 üzerinde olduğu görülmüştür.

MEB Yasası ve bu yasa çerçevesinde çıkarılan yönetici görevlendirme yönetmeliği ile birlikte artık ‘alının teri’, ‘bileğinin hakkı’, ‘mesleki bilgi’, ‘mesleki tecrübe’ gibi kelimelerin tarihe karıştığını web sayfasından açıklayan Türk Eğitim Sen yönetmeliğin eksikliklerini her fırsatta dile getirmiştir. Fakat eğitimcilerin ve temsilcilerinin uyarılarını dikkate almayan, kafasına göre, ölçülebilmesi mümkün olmayan yönetici görevlendirme kriterleri getiren, yıllardır yöneticilik yapan insanları değerlendirme gücü olmayan ve kendilerini tanımayan kişilerin puanlamasına imkân veren bir yönetmeliğe karşı dava açılmıştır (turkegitisen.org, 16.07.2014).

Eğitimcilerin temsilcileri olan sendikalar ve dernekler 01.03.2014 tarih ve 6528 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un bazı maddelerinin yürürlüğünün durdurulması ve iptalinin istemiyle açılan davanın esastan görüşülerek karara bağlanmasının 12 Haziran 2014 tarihine kadar tamamlanması yönündeki çağrılarını Anayasa Mahkemesi Başkanlığına etkili şekilde iletmiştir (EYUDER, 2014). Anayasa Mahkemesi 14 Mart 2014 tarih ve 28941 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 11.06.2014 tarihinde Anayasa Mahkemesi’nce gündemine alınarak görüşülmüştür. Görüşme sonuncunda eğitimcilerin beklediği karar çıkmamış AYM mağduriyet oluşmadığı gerekçesiyle yürütmeyi durdurma istemini reddetmiştir.

AYM’nin yürütmeyi durdurmaya reddetmesi ile birlikte MEB adeta rollerini yetkili sendikaya kaptırması ve Türkiye genelinde il ve ilçe müdürleri ile okul yöneticilerini hükümete yakın sendikanın üyelerinin görevlendirilmesi yapılmıştır. Bu uygulama ile birlikte çalışma barışı zedelenmiş ve eğitimciler arasında ötekileştirme ve yabancılaşma başlamıştır. Görevlendirmesi yapılmayan yüzlerce yönetici idare dava yoluna başvurmuş

ve hak arayışına girmişlerdir. 2014 yılında eğitimin gündemini yönetici görevlendirme üzerinden sendika siyaset ilişkileri oluşturmuştur.

Dünya'daki sendikalaşma oranları incelendiğinde genel olarak sendikalaşma oranlarının düşmekte olduğu söylenebilir. Amerika'da genel olarak sendikalı çalışanların sayısı 1983'te 17,7 milyon iken bu sayı 2007'de 15.7 milyona düşmüştür. Birleşik Devletler çalışan istatistikleri bürosu masası editörlüğüne göre sendikalı üye sayısı 2015 yılında bu sayı 14.8 milyona kadar düşmeye devam etmiştir (USDLB, 2015). Önümüzdeki süreçte sendikalarla siyaset arasındaki mevcut ilişki sürdükçe sendikalar tam anlamıyla bir sivil toplum örgütü olamayacaktır. Bu durum sendikaların giderek güven kaybedip eğitimcilerin gözünde sendikaların gerekliliğini tartışılır hale getirecektir. Türkiye'de eğitimcilerin en güçlü temsilcileri konumundaki sendikaların geleceği de ABD ve Avrupa sendikalarında olduğu gibi ileriki tarihlerde güç ve güven konusunda tartışılmaya devam edecektir.

Sendikaların iktidara yakın olmalarıyla üye sayılarını arttırmaları mümkün olabilir ancak bu artışın yapay ve geçici olduğu söylenebilir. Çünkü iktidara yakınlığın sağladığı üye artışının belli nedenleri vardır ve bu nedenler ortadan kalktıkça üye artışı, yukarıdaki örnekte olduğu gibi yerini azalmaya bırakır. İktidara yakınlığın sağladığı üye artışının nedenlerinden bazıları şöyle sıralanabilir:

Bunlardan birincisi, eğitim çalışanlarının yükselme beklentilerini gerçekleştirme ve yönetici atamada sendikaların oynadığı roldür. İkincisi ise çalışanların kendilerini mesleki açıdan daha güvende hissetmesidir. Çünkü çalışanlar, iktidara yakın sendikaya üyeliği, aynı zamanda kendilerini olası tehlikelere karşı koruyucu bir tedbir olarak da görebilirler. Geçmişten günümüze sendikaların siyasal olaylar içerisinde kendini bulmaları ve süregelen yasakçı sınırlayıcı tutum, öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini de etkilemektedir. Bu nedenle öğretmenler siyasal risk almaktan kaçınmakta ve kurulu sendikalara daha temkinli yaklaşmaktadırlar (Sarpkaya, 2005). Sendika üye sayıları ile araştırmaya katılan sendika üyesi öğretmenlerin sendika üyelikleri temsil oranları ile orantılı olduğu görülmektedir. Sendika üyesi yöneticilerde ise Eğitim Bir Sen'e üye sayısındaki sayısal çoğunluk dikkat çeker durumdadır. Bu durum Sarpkaya'nın da belirttiği gibi eğitim çalışanlarının yükselme beklentilerini gerçekleştirme ve yönetici atamada sendikaların oynadığı rol ile ilişkilendirilebilir.

Sonuç olarak sendika-siyaset ilişkisi, sendikaların yapması gereken memurların haklarını savunma düşüncesini sürekli olarak geride bırakmıştır. Her sendika farklı bir siyasi düşüncenin etkisiyle ortaya çıktığı için kendi siyasi düşüncesinin iktidarda olmadığı zamanlarda etkinliğini yitirdiği görülmüştür. Sendika siyaset ikilemi içinde kalan sendikalar siyasi düşünce ayrılıkları nedeniyle tam anlamıyla ortak bir noktada buluşamamaktadır. Bu da sendikal hakların savunulmasını kesintiye uğratmaktadır.

Baysal vd. (2010) öğretmen örgütlerinin siyasi olarak bölünmüşlüğü, siyasal iktidarların kendisine yakın bir sendikayı kullanarak eğitim çalışanlarının haklarını göz ardı etmesi, öğretmen örgütlerinin siyasi düşüncelere göre ayrışması ve ülke sorunlarına sahip çıkma konusunda ortak bir irade de birleşememesini öğretmen örgütlenmesini engelleyen en önemli faktörler olarak görmektedir. Ancak öğretmen ve yöneticilerin sendikalara bakış açıları da siyasidir. Sendika seçimini etkileyen faktörler sorulduğunda, mesleki örgütün siyasi iktidara yakınlığına göre sendika seçimi yapıldığı ifade edilmiştir.

Sendikalara Karşı Güven Durumu

Sendikaların yaşadığı bir diğer sorun da sendikalara karşı büyüyen belirli bir ilgisizlik ve güvensizliğin varlığıdır. Pek çok farklı sebepten ötürü bugünkü şartlarda sendikaların çalışanları onlar için bir şeyler yaptıklarına inandırmaları çok kolay görünmemektedir. Ayrıca işsizlik ve işini kaybetme korkusu, yasal çerçevenin niteliği ve işverenlerin tavırları işçileri sendikal hareketten uzaklaştırmakta sendikaya üye olurlarsa işlerini kaybedeceklerine dair korkuları güçlendirmektedir. Sendikalar bu olumsuzluklar karşısında anlamlı politika ve stratejiler geliştirememektedirler (Buğra vd., 2004, s. 39). Türkiye’de yaşanan işverenlerin sendikasızlaştırma politikaları, yeni yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlaması, geniş bir enformal ekonominin varlığı, devletin değişen bakış açısı sendikaların gerek çalışanlar gerekse toplum nezdinde itibar ve güven kaybetmelerine neden olmuştur. Yani genel bir tabirle küreselleşmenin neden olduğu olumsuzluklardan etkilenmelerine rağmen bu olumsuzlukları ortadan kaldıracak politika ve stratejileri üretememişlerdir. Bunun yerine sendikalar sorunların çözümünün yasal düzenlemelerde kendileri lehine değişiklikler yapılması ile gerçekleşeceği varsayımından hareket etmektedirler. Gerekli değişiklikler yapılsa da öteden beri varolan sendikal kimlik ve

politikalarla ilgili bazı alışkanlık ve bakış açıları değiştirilmeden istenilen sonuç elde edilemeyecektir (Yıldırım, 2008, s. 204).

Örgütsel Etkililik

Örgüt; bir amacı gerçekleştirmek için insan ve madde kaynaklarının bir araya getirilmesi olarak tanımlanır. Bu tanımdan hareketle örgütleri insanlardan, birbirlerine karşı, kullanılan teknolojiye ve işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen süreç olarak görülebilir (Balcı, 1995, s1). Yapı ve süreçler açısından oldukça karmaşık sistemler olan örgütlerin yaşayabilmesi sahip olunan insan ve madde kaynaklarının optimal kullanımı ile mümkündür. Kaynakların optimal kullanımı ise örgütsel etkililiği gerektirir (Karşlı, 2004, s. 171).

Etkililik, örgütlerin gerçekleştirdikleri faaliyetlerin sonucunda amaçlara ulaşma derecesini belirleyen bir performans boyutudur (Horngren, Foster ve Datar, 2000, p. 229; Daff, 2000). Pfeffer ve Salancik (1978, p. 11) örgütsel etkililiği, örgütün çeşitli grupların taleplerini ne ölçüde iyi karşıladığının "dışsal bir standardı" olarak ele almışlardır. Bu yazarlar, örgütün yaptığı işin yararlılığını ve bu işin yapılması sırasında kaynakların ne ölçüde "iyi" değerlendirildiğini de örgütsel etkililik kavramına dâhil etmişlerdir. Yaklaşım farklılıklarına rağmen örgütsel etkililik literatürde genelde, örgütün ulaşmayı amaçladığı "sonucu" elde etme düzeyi olarak açıklanmaktadır (Ergeneli, 2009, s. 188).

Etkililik kavramı, daha çok örgütün istediği sonuçlara ulaşma düzeyi ve derecesini ifade etmektedir. Sonuç, fiziksel değerlerle ifade edilen çıktıdan daha farklı bir anlam taşımaktadır. Örneğin; bir işletmenin araştırma ve geliştirme bölümünün geliştirdiği yeni ürün sayısı çıktıdır, ancak bu ürünler içinde talebi ya da pazarı hazır olanların sayısı da sonuçtur. Bir başka örnek vermek gerekirse, bir işletmenin bilgi işlem merkezinde hazırlanan programların sayısı çıktıyı belirler, ancak bu programlar içinde uygulanabilir nitelikte olanlar ve gereksinimlere cevap verenler sonuçtur (Akal, 2005, s. 37).

Etkililik birey, grup ve örgüt olmak üzere üç ana düzeyde ele alınabilir. Bireysel düzeyde etkililik örgüt üyelerinin görev başarımları üzerinde durur ve performans değerlendirmeleriyle ölçülür. Bireyler örgütte birbirleriyle bağımlıdır ve bu bağımlılık grup

düzeyinde etkililiği oluşturur. Örgüt düzeyindeki etkililik ise birey ve grup düzeyindeki etkililiğinin işlevidir denilebilir fakat örgütsel etkililik bu toplamın daha da ötesindedir (Can, 2005, s. 349).

Örgütsel etkililik konusu alan yazında giderek artan bir ilgi görmektedir. Bu ilginin temel nedenlerinden biri de bireylerin kendi gereksinimlerini karşılaması için yine kendisinin kurduğu örgütlere büyük ölçüde bağımlı olmasından kaynaklanmaktadır. İster mal üretsın ister hizmet üretsın bireylerin kurduğu örgütlerin sağlıklı bir devamlılık göstermesi, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayacak olan örgüt amaçlarına ulaşmadaki etkililiği büyük önem arzetmektedir. Etkililik, 19. Yüzyılın sonlarına kadar verimlilikle eş anlamlı olarak kullanılan bir kavram olmuştur (Redford, 1958, p. 4). Halen de etkililik ve verimlilik kavramlarındaki ayrım alan yazında kesinliğe kavuşmuş değildir. Katz ve Kahn'a göre (1966, p. 161-164) verimlilik, örgütün ekonomik ve teknik yönleriyle ilgilidir. Etkililik ise örgütün çıkarlarının ekonomik ve teknik yönleri yanında örgüt politikaları bağlamında çevreyle uyumu ve amaçlarının gerçekleşme düzeyine de bağlıdır. Böyle bir etkililik anlayışı örgüt yönetiminin amaçlarıyla sınırlandırılmış olması bakımından eleştirilse de çevresel ilişkilerin etkisini dikkate almaya olanak verdiği için yararlı olabilir. Verimliliğin etkililikte vazgeçilmez bir unsur olması tartışmaya açıktır. Oysa bir örgütün amacını gerçekleştirme derecesini ifade eden etkililik, verimlilikten ödün verme pahasına da olsa sağlanmış olabilir (Tosun, 1981, p. 3).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında Whyte (1948), Selznick (1949), Gouldner (1954) ve Blau (1955) gibi toplum bilimciler konuyu sistemli olarak incelemişlerdir. Bu sistemli incelemeyi değişik bakış açılarından yapılan incelemelerle geliştirmeye çalışmışlardır. Bunlara örnek olarak March ve Simon'un (1975) karar verme modeli Lawrence ve Lorsch'ın (1967) olumsuzluk yaklaşımı ve Georgopoluos ve Tannenbaum'un (1971) etkililiği ölçme girişimleri ve çeşitli karma modeller örnek verilebilir (Aktaran, Tosun, 1981, s. 3).

Örgütsel etkililik, bakış açısındaki farklılıklar sebebiyle araştırmacılarca farklı noktalardan ele alınmıştır. Bazı yazarlar içsel güçlerin örgütsel etkililik üzerindeki etkilerini vurgulamışlardır. Bu görüşü savunan yazarlar, örgütün, üyelerinin ihtiyaçlarının karşılanması ve motivasyonlarının sağlanması bakımından örgütsel amaçlara ulaşıldığında etkili olabileceğini belirtmişlerdir (Pennis ve Goodman, 1977, p. 160).

Örgütsel etkililik üzerine yapılan çalışmaların önemli bir bölümü, ölçütlerin belirlenmesine yöneliktir. Campbell, literatür araştırmasıyla bu ölçütleri belirleyerek uyum/esneklik, verimlilik ve iş tatmini başta olmak üzere yaklaşık 30 ölçüt belirlemiştir (1977, p.36-39). Quinn ve Rohrbough (1983), Campbell'in örgütsel etkililik kriterlerinden yola çıkarak yeni bir model ortaya koymaya çalışmışlardır. Bu modelde Campbell'in orijinal listesinde yer alan kriterlerin birçoğunu, yer aldıkları fonksiyonlara göre yeniden sınıflandırmışlardır. Sınıflandırmanın gerçekleşmesini sağlayan bu fonksiyonlar; insan kaynaklarının meslekte gelişebilme ve hak elde edebilme, kararlara katılma, uyum, amaca ulaşma ve bütünleştirici fonksiyonlarıdır. Bu fonksiyonlar içsel ve dışsal örgütsel etkililik kriterlerinin birbirinden farklılaşması ve örgütlerin birbiriyle karşılaştırılması bakımından önemlidir (Ergeneli, 1998).

Örgütsel etkililiğin tanımı yaklaşımlara göre farklılıklar göstermektedir; amaca yönelik tanımlarda amaçlar temel alınırken, sistem yaklaşımında bir bütün olarak örgütün çevreyle etkileşimi alınmakta ve çoklu yaklaşımda ise farklı grup ve bireylerin örgütle ilgili çıkarları merkeze alınmaktadır (Gibson, Ivancevic ve Donnaly, 1976). Bununla beraber amaca ya da araca yoğunlaşmış olmak etkililik ölçümü açısından klasik örgüt anlayışının temel sorununu ortadan kaldırmamaktadır. Çünkü bütün bu sayılan etkililik ölçütleri, örgüt kar amaçlı olsun ya da olmasın ilgili çıkar grupları açısından faydayı en üst düzeyde sağlamaya yöneliktir. Bu tür bir fayda maksimizasyonu çevresel unsurları fazla dikkate almadan sadece ilgili çıkar gruplarının tepkisel yapılarına göre değerlendirmeye dayalıdır. Bu tür yaklaşımlar çevresel unsurun ekolojik bir bütün olarak kavranabilmesini engellediği için elde edilen örgütsel ölçüleri de çevresel açıdan sağlıklıdır (Shrivastava, 1995). Sistem olarak çevresel ekolojik bütünlüğünü gözardı eden bu yaklaşım, kısa vadede belirli sayıdaki çıkar gruplarını memnun eder. Uzun vadede ise çevreyle uyumu bozularak örgütün yok olmasına neden olmaktadır.

Örgütsel etkililiğin niteliğinin ve boyutlarının kavramsallaştırma yapılarak değerlendirme yapıldığında, örgütsel etkiliği değerlendirme konusunda ortaya çıkan yaklaşımları üç ayrı model olarak ele alınabilir. Bunlar amaç modeli, sistem modeli ve karma modeldir.

Amaç modelinin, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için belirlenen ve niteliklerine göre değişen iki başlık altında incelenmiştir. Bunlar amaçların belirlenmesi ve amaca varma

derecesinin ölçülmesidir. Sistem modeli ile örgütün çevresi ile uyum süreci ve hayatını sürdürme konusunda etkililik modelleri ele alınmıştır. Bu araştırmaya temel oluşturacak çoklu etkililik modelinin STK'ların etkililiği üzerine yapılan araştırmayla yakından ilgili olduğundan çoklu etkililik modeli üzerinden geliştirilen ölçekle yönetici ve öğretmenlerin görüşleri alınarak sendikaların etkililiğine açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Amaç Modeli

Örgüt, bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelen kurum veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşkilat olarak tanımlanabilir (TDK, 2014). Örgütlerin ana ögesi amaçtır. Ortak bir amacın olması örgüt için varlık sebebidir. Örgütsel eylemler belirlenen bu amaç çevresinde toplanır. Bu modele göre örgüt belirli amaçları gerçekleştirmek için bilinçli olarak yaratılmış bir araç ya da yapıdır. Bu yapı amaçlarına ulaşmak için faaliyetlerde bulunur. Bu amaçlar temelde mal ve hizmet üretmektir (Can, 2005, s. 350).

Örgütün amacının, onun yapısını belirlemesinin dışında örgüt davranışını belirlemesi gibi temel işlevi vardır. Amaç, örgütün gerçekleştirmeye çalıştığı durumu göstererek örgütün ve üyelerinin eylemlerine yön verir ve en önemli işlevi ise örgütün başarı derecelerinin belirlenmesinde standart olarak kullanılmalarıdır (Etzione, 1969, p. 5). Fakat örgüt, ona katılanların kişisel çıkarlarını karşılamak için kurulmuş bir teşekkül değildir. Örgütün amacı kişisel amaçlardan daha öncelikli bir amaçtır (Graham, 1970, p. 8). Böylece örgüt üyelerinin tek araç etrafında birleşmeleri sağlanmış olur.

Amaç modelinde etkililik, örgütün amaçlarını başarma derecesini ifade eder. Başka bir ifadeyle “örgüt amaçlarının hangi ölçülerde gerçekleştirildiği” sorusunun yanıtı örgütün etkililiğini açıklar (Can, 2005, p. 351). Amaç modeline göre yapılan örgütsel etkililik araştırmalarında örgütsel etkililiği değerlendirmek için yapılan araştırmaları ve çözmeye çalıştığı sorunları iki başlık altında ele alınmıştır. Amaçların belirlenmesi ve amaca varma derecesi.

Amaçların Belirlenmesi

Biçimsel Amaç Modeli

Klasik kuramın en önemli özelliği, örgütü belirli bir amacı gerçekleştirmeye yönelik eylem ilişkileri bakımından kapalı bir sistem olarak görmesidir. Klasik kuram açısından örgüt onu denetimi altında tutanların kendi yararlarına kullanabilecekleri bir araç sayılmıştır (Gouldner, 1959, p. 404). Örgütün belirli amacın emrindeki uşak gibi görülmesi (Etzioni, 1969, p. 5) kavramın kökenindeki anlamla özdeşleşmektedir.

Örgütün amacı onu gerçekleştirmeye çalıştığı arzu edilen durum olarak tanımlandırılmıştır. Örgütsel amacı belirlemek olanaklı ise karşılaşılabilecek tek sorun hedefe ulaşmak için yönetsel becerilerin sergilenmesi ve araçların amaca yönelik uyarlanmasıdır (Perrow, 1961:854). Bu bakımdan örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik örgütsel davranışlar, örgütsel süreçlere ait ilkeler doğrultusunda örgütün etkililiğini artıracak şekilde bilinçli ve ussal olarak yönlendirilirler (Gouldner, 1959, p. 404). Bu amaç kapsamında örgütün çevresiyle bütünleşmesi ve uyarlanması sürecinde belirsizlik söz konusu değildir (Mayntz, 1964, p. 46).

Biçimsel amaç modelinde örgütün amaçlarını belirleme de ve bu amaçlara ulaşmada, örgüt yöneticilerinin davranışlarından bağımsız bir davranış söz konusu değildir. Üyelerin, yöneticilere bağımlı kaldığı izlenimini veren bu görüş örgütsel etkililik açısından doyurucu çözüm önerileri üreten bir yaklaşım olarak görülmemektedir. Çünkü kuramsal olarak örgüt içinde üye sayısı kadar eğilim, hedef ve beklentiler artabilmektedir. Böylece örgüt büyüdükçe örgütün amacını belirleyecek insan sayısı da artmaktadır. Örgütte alınan kararlarında üst yönetimin amaçlarından sapmasına ve diğer üyelerin amaçları belirlemesinde başat olacağı da söylenemez. Çünkü ortaya çıkan davranış kişisel amaçların izlenmesi durumunda beklenen türden bir davranış olmayacaktır (Simon, 1964, p. 3). Bireyin özel amacı ile onun bir bütün olarak örgüt tarafından gerçekleşmesini arzu ettiği durum arasında fark vardır.

Biçimsel amaç modeli örgütün amacı ile yapısı arasında yakın bir ilişkinin bulunduğu varsayımına dayanmaktadır. Gerçekte, amaçla örgüt yapısı arasında sanıldığı kadar kuvvetli bir ilişki yoktur. Örgütlerin amaç modelinin incelendiği birçok eleştiride örgütü

oluşturanların gerçek bireyler olmadığı, onu oluşturanın bireylerin amaçlarının olduğu vurgulanmıştır. Örgüt yapısının ve genel amacının belirlenmesi konusunda sık sık fikir ayrılıkları yaşansa da yapının görece olarak kararlılığını sürdürdüğü görülmektedir (Clegg ve Dunkerley, 1980, p. 319).

Sonuç olarak geleneksel amaç modeli, mantığı gereği amaçlara ilişkin biçimsel saymacı değerlere dayanmaktadır. Oysa gerçekleşmesi istenen durum islenen hedeflerden çok farklı ve biçimsel amaç modelinin çok zayıf yönlerinden birine işaret etmektedir. Model örgüt enerjisinin tamamının amacın gerçekleşmesine harcanacağını varsaymaktadır. Gerçekte ise örgüt amacının gerçekleşme oranı beklenen orandan düşük olmaktadır. Biçimsel amaç modeli ancak geçmişte yapılmış eylemleri haklı göstermek için kullanılabilir (Weick, 1969, p. 37). Bu bakımdan örgütün biçimsel amacının etkililik ölçütü olarak kullanılması onun varlığını meşrulaştırmaya yarayan bir araçla, gerçek amacın karşılaştırılması gibi yöntembilimsel bir yanlışa yol açmaktadır (Ghorpade, 1970, p. 33).

İşlerliği Olan Amaç Modeli

Örgütsel etkililiği ölçmek için başvurulacak diğer model işlerliği olan amaç modelidir. Bu modelde örgütün karar ve eylemleri gözlemlenerek davranışın sonuçları, diğer bir ifadeyle “işlerliği olan amaçlar” tahmin edilebilir. İşlerliği olan amaç modelinde, örgütün başarı derecesini ölçmek için, biçimsel amaç yerine, üyelerce eylemli olarak izlenen amaçlar kullanılmaktadır. İşlerliği olan amaçlar, genellikle biçimsel amaçları yansıtır, yani onların somutlaştırılmış biçimidirler. Ama, bazen, örgüt üyelerinin biçimsel belgelerde yer almayan bir amacın gerçekleştirilmesi için yoğun bir çaba harcadıkları görülmektedir (www.dunyadamedya.com, 21.11.2014).

Örgütsel bir eylemin birden fazla sonucu olabilir. Ama üzerinde durulan sonuçlar gerçek sonuçlar değil, örgüt üyelerinin sonuçlar hakkındaki algılarıdır. Warrinier’in (1965, p. 142) deyişiyle örgütün amacı eylemin doğurduğu sonuçlara ya da onların yöneldiği genel değerlere yer verecek şekilde genişletilebilir. Benzer bir yaklaşımda ise Perrow (1961, p. 854-866) işlerliği olan amaçları belirlemek için, örgütün ana görevi ile örgütü elinde tutan erkin özelliklerin öngörülmesini esas almaktadır. Örgüte yüklenen bütün görevlerin bütün

zaman aralığında aynı önemi taşıması mümkün değildir. Öncelikli sorunla uğraşan küme örgütte egemen olacak ve örgütü kendi imgesi doğrultusunda biçimlendirecektir.

Thompson'a (1967, p. 128) göre işlerliği olan amaçlar belli bir kümenin amaçlarıdır. Bu bakımdan her iki yaklaşımda örgütü somutlaştıracak nitelikte değildir. Ayrıca bu yaklaşımlar egemen kümenin örgüt davranışı üzerindeki etkisini meşrulaştırması yönüyle yararlı da bulunabilir.

İşlerliği olan amaçlar iç ya da dış çevrelerden gelen baskıların etkisiyle değişebilmektedir. İşlerliği olan amaçlar örgüt bölümleri ve şubeleri hatta bireyleri arasındaki güç denemeleri sonucunda bazen de top yekün anlaşmalar sonucunda ortaya çıkabilir.

İşlerliği olan amaçların değişmesine yol açan nedenleri üç başlık altında toplanmıştır. Birincisi, evresel etmenler örgütün ilk amaçlarından sapmasına neden olabilir. İkincisi, iç baskılar istenenden oldukça farklı eylemlere yöneltebilir ve üçüncü olarak çevresel etmenler, dolaylı bir etki ile örgüt amaçlarını yeniden tanımlamaya zorlayabilir. Amaçların dinamik niteliği üzerinde yapılan araştırma ve alan yazına göre amaçlar, örgütün erişmek için çaba harcadığı arzulanan sonul durumlar olmaktan çok, iç ve dış çevredeki çeşitli kuvvetlerin zoruyla kabul edilen eylem yollarından başka bir şey değildir. Bu nedenle örgütsel etkililiğe bakış açısı, örgütün çevre ilişkilerini kapsayacak şekilde geniş tutulmalıdır (Tosun, 1981, s. 19).

Genişletilmiş Amaç Modeli

Biçimsel ve işlerliği olan amaç modelinde amaç yapısal değil örgütün çıktısını ya da başarısını ölçmeye yarayan işlevsel bir kavramdır ve içeriği oldukça dar bir modeldir (Hunt, 1972, p. 313). Amaç modeline insan girdisinin, örgütsel etkililiğin sağlanmasında çıktıdan daha önemli olabileceği anlayışına dayanır (Likert, 1958, p. 43). Örgütsel etkililiğin tanımında amaçlarla birlikte, örgütün varlığını sürdürmesi ve amaçlarına erişmesine olanak sağlayan araçlar da yer almalıdır. Örgütsel etkililik amaçların başarılmasından ibaret değildir. Bu kavrama geçerlilik kazandırabilmek için iki boyut daha eklenmelidir. Bunlar örgütün mücadele ettiği sorunları çözmek için iç sistemi çalışır durumda tutabilmek ve bireysel enerji girdilerini yararlı çıktılara dönüştürebilmektir (Tosun, 1981, s. 24-25).

Genişletilmiş amaç modeli sistem modeline doğru bir eğilimi temsil etmektedir. Mahoney’in onlarca amaca varma sırasındaki ilişkileri ararken sistem düzeyindeki ltlere ulaşması bu eğilimi kanıtlayan örnektir (Hunt, 1972, p. 316).

Amaca Varma Derecesinin llmesi

Amaç modeli, örgütün ulaşmaya çalıştığı son bir amacının olduğunu ve belirlenen bu amaca ulaşma derecesinin ölçülebileceği varsayımına dayanmaktadır (Seashore ve Yuchtman, 1967, p. 394). lt, amaca ne derecede yaklaşıldığını gösteren sürekli bir değişken olarak tanımlandığında, bu modele “tek değişkenli etkililik modeli” denilebilir (Steers, 1975, p. 546). Örgütsel etkililik, ona farklı ölçütlerde katkıda bulunan çeşitli değişkenlerin birbiriyle ve sonul ölçütle olan ilişkilerine göre belirlenmektedir. Etkililiğin llmesi ile ilgili araştırmalarda birbiriyle ilişkilendirilmesi g ve çok sayıda ölçüt değişkeniyle karşılaşılmaktadır (Tosun, 1981, s. 26).

Çeşitli araştırmacılar tarafından hazırlanmış ve sınıflandırılmış otuza yakın ölçüt geliştirilmiştir. Ayrıca değişkenlerin niteliğindeki farklılıklar nedeniyle de çok çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Hangi değişkenlerin “amaç” hangi değişkenlerin “araç” olduğu belirlenen ölçütler içerisinden çıkarılamamaktadır. Bu konuda araştırmacının varsayımlarından başka çıkarı yol gözükmemektedir. Belirli değişkenin araç olması kararlaştırıldığında, onun örgütün ıktıları arasındaki görgül ilişkileri göstermek gerekli midir? Yoksa bu ıktıları ölçmenin zor olduğu mu varsayılır? Bu açıdan amaç modeliyle sistem modeli birbirinden ayrılmaktadır (Campell, 1977, p. 40).

Örgütsel etkililiğin belirlenmesinde ilk olarak kullanılan ölçütler belirlenmektedir. Etkililik ölçütlerinden hangisinin kullanılacağını ikinci aşamaya geçilir. Bu araştırmacılar tek bir bağımlı değişkenin çeşitli bağımsız değişkenle “rgtsel etkililik” ilişkilerini incelemektedirler. Bu bakış açısı etkililik kavramını örgütün iç sorunu olarak görülmesine neden olmuştur (Tosun, 1981, s. 36).

Bir amaç modelinin üzerinde durulabilecek sonuçlar, örgütün varlığı ve işleyişinin doğurduğu bütün sonuçlar değil, bunlardan yalnızca amaçlarla ilişkisi olanlardır. Örgütün sözü edilen sonuçlara göre değerlendirilmesinde girdilerle sonuçlar, çıktılarla sonuçlar ve

amaçlarla sonuçlar arasındaki ilişkiler incelenmek üzere başlıca üç yol izlenebilir (Ross ve Burkhead, 1974, p. 16).

Amaçlara göre etkililik ölçülmesinde eleştiriler daha çok tek boyut olarak ölçülmeye çalışılması üzerine olmuştur. Oysa etkililik çok boyutludur ve boyutlar arasında tam bağımlılık yoktur.

Sistem Modeli

Amaç modelinin dayanağı olan kuramsal görüş, örgütle çevresi arasındaki ilişkiler üzerinde durmamaktadır. Oysa, dış bağlantıları göz önüne alınmadan örgütü açıklamak güçtür. Sistem modeli bu eksikliği gidermiştir. Bu model, örgütün, sürekli olarak değişen bir çevre içinde etkili olarak işleyebilmesi için gerekli koşulları belirtmektedir. Böylece örgütü, erişmeğe çalıştığı ülküsel duruma göre değerlendirmek yerine, benzer amaçlı başka örgütlerle karşılaştırma olanağı doğmakta, başka deyişle örgütsel etkililik görelî bir anlam kazanmaktadır.

Amaç modelinde örgütün etkililiğinin amaç açısından değerlendirilmesini ve modelin karşılaştığı sorunlar ve yöneltilen eleştiriler üzerinde durulmuştur. Amaç modelinin dayanağı olan kuramsal görüş, örgütü toplum içinde bir ada saymakta ve dış bağlantılarını dikkate almadan örgütü ele almaktadır. Örgütün dış çevresi ile olan bağlantılarını ele almadan kapalı bir sistem olarak örgütü açıklamak güçtür. Bu amaçla sistem modeli, örgütlerin çevresiyle ilişkilerini karşılaştırmalı olarak incelenmesine elverişli ve dinamik çevre içinde etkili olabilmesi için gerekli koşullar üzerinde durmaktadır (Tosun, 1981, s. 47).

Sistem modelinin kökleri 1930’lardaki insan ilişkileri yaklaşımındadır. Büyük oaranda bilimsel yöneticilere bir tepki olarak gelişti ve rasyonel sistemler modelinin yetersizliklerini gördü. Sistem modeli sosyal gruplar arasındaki benzerliklere odaklanırlar. Örgütler, bütün sosyal gruplar gibi, öncelikle önceden belirlenmiş temel amaçlar yerine varlıklarını sürdürmeye çalışırlar. Goldner (1959, p. 405) sistem modelini özünü şöyle ifade etmektedir: “Bu modelde örgüt varlığını ve dengesini sürdürmeye çabalar ve bu çaba, açıkca ifade edilen amaçlar yerine getirildiğinde dahi devam eder. Örgütsel varlığı sürdürme çabasının oluşturduğu gerilme örgütün amaçlarının ihmal edilmesine hatta

değiştirilmesine dahi yol açabilir. O zaman varlığını sürdürme ana amaçtır.” Sonuç olarak amaçlar ve yapı örgütleri özgün kılmaz. Sistemin varlığını sürdürebilmesi için örgütün biçimsel özellikleri, bireyin özellikleri ve informal ilişkiler gibi özellikler tarafından geride bırakılır (Hoy ve Miskel, 2010, s. 13-16).

1950 yılından sonra yaygın biçimde kullanılan bu modelin örgüt çözümlemesine yaptığı en büyük katkı kapalı ve açık sistemler arasında yapmış olduğu ayrımdır. Çevresinden soyutlanmış kapalı sistemlerin zaman içinde belirli bir denge durumuna varması zorunludur. Açık sistemler ise çevresinden aldığı girdiyi kendi içinde işleyerek yine çevreye verir. Her sistem doğumdan başlayarak ölüm sürecine girer. Bir sistemde faaliyetlerin zamanla bozulması ve dengenin kaybolması olasılığı her zaman vardır. Kapalı sistemlerde güç yitiriminin etkisi düzensizliğe ve kaynak değişimine sebep olur ve bu güç yitirmedeki artış örgütün yok olmasına neden olur. Açık sistemler ise çevresinden sürekli enerji ve bilgi etkileşiminde olduğundan daha kolay dengede kalırlar (Balcı, 2008, s. 25).

Bu yaklaşımın esasını oluşturan sistem kavramı, belirli parçalardan oluşmuş bir bütün olarak tanımlanabilir. Sistem yaklaşımını diğer yaklaşımlardan ayıran en önemli özellikte dış çevresiyle olan ilişkidir (Şimşek, 1996, s. 97).

Sistem yaklaşımıyla örgütler birer sistem olarak ele alınarak, yönetim olaylarının ve bu olayların gerçekleştirildikleri birimlerin birbirleriyle olan ilişkileri; bu ilişkilerin niteliği ve belirli bir birimdeki gelişmelerin diğer birimler üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Değişik bir anlatımla, sistem yaklaşımı ile yönetim olayları başka olaylarla ve dış çevre koşulları ile ilişkili olarak incelenmektedir. Böyle bir yaklaşım biçimi, örgüt içindeki yönetim faaliyetlerinin temelini oluşturan eşgüdüm için gerekli olan içsel ve dışsal faktörlerin görülmesi için bir çerçeve sağlamaktadır (Koçel, 1999, s.175).

Sistem yaklaşımıyla örgütleri incelemek, onları daha iyi anlamayı ve onunla ilgili sorunları daha iyi çözümlemeyi olanaklı kılmıştır. Böylece örgütsel etkililiği ve verimliliği arttırmanın bir aracı olmuştur. Yönetimin dikkatini çekmeye çalıştığı konularda, onlar tarafından kullanılabildiği ölçüde etkili olabilen sistem düşüncesi, "sistem analizi" aracılığıyla uygulamaya aktarılabilmektedir. Sistem yaklaşımının sunduğu bilgilerle, karşılaşılan sorunlara çözüm getirecek ussal kararlar alınarak örgütsel etkililik

sağlanabilecektir. Bu amaçla kullanılan sistem analizi, kapsamına çok sayıda yönetim tekniği alan, oldukça kapsamlı bir sorun çözümleme araç ve yöntemidir (Dicle, 1980).

Sistem yaklaşımı iki temel konuya ağırlık verir. Birincisi, örgütün yaşamını sürdürmesi için çevreye uyum. İkincisi ise örgüt yaşamını sürdürürken girdi ve çıktı akışını sürdürmektir (Can, 2005, s. 353). Bu nedenle sistem modelinde etkililik ölçütü bu iki konuyu yansıtacak biçimde olmalıdır. Sistem modelinde etkililiğin açıklanması konusunda alan yazında çeşitli görüşler mevcuttur. Sistem modellerinde etkililiğin, örgüte bakış açısına göre, farklı iki anlamı vardır. Katz ve Kahn'm en çoklaştırma modeliyle Yuchtman'ın sistem-kaynak modeli, etkililiği örgütün bir iç sorunu olarak alıp, değerlendirmeyi onun çıkarları açısından yapmaktadırlar. Buna karşılık, sistem-sistem-içinde mantığından hareket eden Parsons modeli,örgütün varlık nedenini, onun, toplumsal gereksinimleri karşılamasında bulmaktadır.

Katz – Kahn Modeli

Katz ve Kahn'ın açık sistem modelindeki etkililik tanımı, örgütün çevreyle olan ilişkilerini karşılıklılığa dayandırmaz. Oysa, her yola başvurularak, enerji kazancının en yüksek düzeye çıkarılması örgütün yararına olmayabilir. Sistem-kaynak modelinde bu noktanın düzeltildiği görülmektedir. Bu modelde, örgütle çevresi arasındaki alış verişin, kaynakların tüketilmesine kadar götürülmemesi, optimum bir düzeyde tutulması öngörülmüştür. Ne yazık ki model bir optimizasyon ilkesi ya da ölçüsü göstermemektedir. Doğal ve açık sistem modelleri, örgütsel etkililiği değerlendirmede kullandıkları ölçütler bakımından birbirine benzemektedir. Her iki modelde de örgütün, varlığını sürdürmesi için gereksinmelerinin karşılanması vurgulanmaktadır. Varlığı sürdürme kavramına kolayca işlerlik kazandırılabilse ve örgütsel gereksinimler üzerinde görüş birliği sağlanabilseydi, sistem modelinde amacın önemini yitirmesi üzerinde durulmayabilirdi. Ne var ki sistem modeli, amaç modelinden kalan sorunları çözmek şöyle dursun onlara yenilerini eklemiştir.

Yutcmn ve Seashore Modeli

Bu model örgütün çevresine olan bağımlılığını vurgular. Bu çerçevede kıt kaynakların kullanımı önem kazanmaktadır. Etkinlik; çevreden kıt kaynakları elde edebilme ve

kullanabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Kaynak elde edebilme örgütün pazarlık gücüne bağlıdır. Pazarlık gücü çok yüksek bile olsa örgüt, çevresinden optimum derecede kaynak sağlamalıdır. Aksi, çevresini sömürmesi anlamına gelir. Çevresini sömürmesi uzun dönemde kendisi içinde zararlı olur. Çünkü sömürü çevreyi yıpratacaktır (Can, 2005, s. 354).

Yutchman- Seashore Modeli : Modellerine sistem-kaynak yaklaşımı adını vermektedirler. Sistemin özellikleri aşağıdaki gibidir :

Örgüt ve çevresinin iletişimi, odak noktasıdır.

Bir grup insan ya da bir dış birim yerine örgütün kendisine atıf yapılmaktadır.

Karmaşık örgütleri içeren bir çerçeve çizilmektedir.

Herhangi bir örgütün faaliyetlerinin gösterdiği etkinlik özellikleri karşılaştırmalı değerlendirme için çerçeve oluşturur.

İş başarısına ilişkin göstergeler kullanılmaktadır.

Göstergeler etkinlikle ilgili değişkenleri saptamaktadır.

Parsons modeli

Parsons ve diğerlerinin (1953) ve Etzioni'nin (1975) teorik analizleri ve literatürde yer alan örgüt etkililiği ile ilgili ampirik çalışmalar örgüt sağlığının boyutlandırılması ve ölçülmesi konusunda yol gösterici olmuştur Parsons (1967) formal bir örgüt yapısına sahip olan örgütlerin üç farklı düzeyde sorumluluğunun olduğunu belirtmiştir. Bunlar teknik, yönetsel ve kurumsal düzeylerdir (Ardıç ve Polatçı, 2007).

Teknik Düzey: Üretimin yapıldığı süreç olup, üretimi yapan kişiler üretilen ürün ya da sunulan hizmetten direkt olarak sorumludurlar. Örgütün çıktısı konumunda olan ürün veya hizmetin başarısını etkileyen problemlerin çözümü bu düzeyin sorumluluğundadır.

Yönetsel Düzey: Örgütün faaliyetlerini koordine ve kontrol eden düzeydir. Örgütlerin yönetimi örgüt yöneticilerinin sorumluluğundadır ve onlar işgörenlerin kurumsal bağlılıklarını, morallerini ve örgüte duydukları güveni artırmakla yükümlüdürler. Yönetsel düzey, teknik düzeye iki farklı açıdan hizmet eder. Birincisi işgörenler arasında iletişimi sağlar ve müşterilerin gereksinimlerine göre işgörenleri yönlendirir. İkincisi üretim sürecinin etkinliği için kaynak sağlar.

Kurumsal Düzey: Örgütler için halkın desteği ve halk tarafından kabul edilmiş olmak çok önemlidir. İşgörenler ve yöneticilerin faaliyetlerini en iyi şekilde yürütebilmeleri için dış çevrelerindeki grup ve bireylerden baskı görmemeleri ve çabalarının karşılığında onlardan destek almaları gerekmektedir. Bunu gerçekleştirmek için kurumsal düzey örgütün dış çevre ile bağlantısını sağlar.

Parsons'ın geniş bakış açısı, örgüt sağlığını tanımlama ve uygulama için teorik temel oluşturmuştur. Parsons'ın teorisinin temelinde sağlıklı örgütün, teknik, yönetsel ve kurumsal seviyelerini uyumlu bir bütün haline getirmiş, dıştan gelen yıkıcı etkilerle başeden ve enerjisini kendi misyonuna yönlendiren bir yapıya sahip olduğu düşüncesi vardır (Hoy, Tarter ve Kottkamp, 1991, p. 154).

Karma Model

Amaç ve sistem modelleri alan yazında birbirinin karşısına konulmaktadır. Amaç modeli örgütü etkili kılan koşulları ele almaktadır. Sistem modeli ise örgütün yerine getirdiği işlevlere bakmaksızın varlığını sürdürmenin yolları ile ilgilenmektedir. Bir birinden farklı olan bu iki modelin kullandıkları etkililik ölçütleri birbirinden farklılık göstermektedir. Bu yüzden amaç modelinde başarılı olan bir örgüt sistem modeline göre başarısız olabilir.

Gouldner (1959, p. 404), bu iki modeli uzlaştırarak yeni ve daha güçlü bir modelin örgütsel etkililiği ölçmede diğerlerinden daha iyi bir model olacağını savunmaktadır. Örgütsel etkililik sadece bir kavram değil aynı zamanda ölçütle ilgili bir kıyaslamadır (Karşlı, 2004, s. 171). Örgütlerin etkililiğini ölçebilmek amacıyla yeni girişim modellerinden en çok kabul göreni birleştirilmiş model olarak bilinen amaç, sistem-kaynak modellerini sentezleyen modeldir. Bu modele göre örgütsel etkililiğin dört boyutu vardır. Bunlar; uyum, amacı gerçekleştirme, entegrasyon (bütünleşme), özgün değer sisteminin kurulması ve sürdürülmesi olarak aşağıda açıklanmıştır (Hoy ve Miskel, 1987) :

Uyum boyutu, sistemin çevresine hâkim olma ihtiyacı ile ilgilidir. Örgüt kendisini çevreden ve üyelerden gelen temel gereksinim taleplerine göre uyumlar. Bu uyumlanma, çevreyi dönüştürme çabaları ve yeni koşullara uygun örgüt programlarıyla sağlanır.

Amacı gerçekleştirme boyutu, örgütsel amacın gerçekleştirilmesi ve buna ulaşabilme ile ilgili boyuttur. Sistem kendi amaçlarını tanımlar ve istenen sonuca ulaşmak için kaynaklarını harekete geçirir. Bu boyutun en önemli göstergeleri ise değer sisteminin kurulması ve sürdürülmesi, başarı ve verimlilik, kaynak edinimi, etkenlik ve kalitedir.

Bütünleşme boyutu, sosyal dayanışmayı ifade eder ve sistemin öğeleri arasında dayanışma kurmayla ilgilenir. Böyle bir dayanışma ise örgütlenme, eşgüdümleme ve örgütsel sosyalizasyonun temel bir yapı içerisinde birleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu boyutun en önemli öğeleri, doyum, örgütten ayrılma, devamsızlık, çatışma ve açık iletişimidir.

Değer sisteminin kurulması ve sürdürülmesi boyutu, örgütün kendi değer sistemini kurmak, sürdürmek ve bunları motivasyon içerisinde birleştirmeyi amaçlar. Bunları yapabilmek ise örgütün değerleri ve normlarını güçlendirmek ve etkililiğini örgüt üyelerine yansıtmasıyla mümkündür. Bu boyutun en belirgin göstergeleri ise, örgüte bağlılık, kimlik ve ait olma duygusu, bireysel çalışma şevki, rol-norm bağdaşımıdır.

Örgütsel etkililiğin tüm yönleriyle anlaşılabilmesi için karma modelin dört modeli daha içermesi gerekir. Bunlar; zaman boyutu, farklı örgütsel düzeyler, çoklu katılımcılar ve çoklu ölçütlerdir. Uzun vadede örgütün yaşamını sürdürebilmesi için örgütsel etkililiğini gerçekleştirmede bu dört boyut da önemlidir. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır. (Hoy ve Miskel, 1987):

Zaman Boyutu: Örgütlerin çoğunda başarı kısa dönem ile başlar, orta vadede devam eder ve uzun dönemde gelişir. Kısa dönemde etkililiğin en belirgin göstergesi; iş doyumunu, kuruma bağlılıktır. Orta vadede etkililik göstergesi: kurumun çevreye uyabilirliği, gelişimi ve örgüt üyelerinin mesleki gelişimi olarak belirtilir. Uzun vadede ise kurumun yaşamını sürdürebilmesi örgütsel etkililiğin en önemli göstergesidir.

Farklı Örgütsel Düzeyler: Örgütsel etkililik ölçütü örgütteki farklı düzeyler için farklı olmalıdır. Bunlar, birey, çalışma grubu, örgütün yapısı ve örgüt alanı gibi düzeylerdir.

Çoklu Katılımcılar: Örgütsel etkililik ölçütleri daima ilgili bireylerin ve grupların değerlerini ve eğilimlerini yansıtır. Çeşitli katılımcıların ve ilgili grupların olduğu sendikalar gibi sosyal örgütler için etkililik ölçütleri belirgin olarak çok açıdan ortaya konur.

Çoklu Ölçütler: Birleşik modelde girdi, süreç, dönüşüm ve çıktı gibi açık sistemin her bir evresi için ölçüt geliştirilmelidir ve her bir evre, süreç ve çıktı değişkeni örgütsel etkililiğin göstergesi olarak kullanılabilir.

Örgütsel etkililik üzerine yapılan çağdaş yaklaşımlardan karma model STK'lar üzerine yapılan araştırmalarla yakından ilgilidir. STK'ların etkililiği bir örgütün gerçek varlığı değildir. Onların gerçek varlığı paydaş sayısıdır ve etkililiklerinde önemli olan paydaşların değerlendirmeleridir. Çalışma da paydaşların içlerinde bulundukların STK'ların etkililikleri üzerine değerlendirme yapacakları umulmaktadır. Karma model amaç ve sistem modelinin düzeltilmiş ve geliştirilmiş hali olduğundan, örgütlerin etkililiğini gerçekleştirmede paydaşlar için oldukça önemlidir (Kanter ve Brinkhorff, 1981; Zammuto, 1984).

Bu araştırmada Türkiye'de eğitim sendikalarının etkililiğini ölçmek amacıyla, sendika üyesi eğitimcilerin sendikalarının etkililikleri hakkındaki görüşlerini belirlemek için karma model baz alınacaktır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve analizi konuları yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Öğretmen sendikalarının etkililiğine yönelik okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlayan bu çalışmada nicel araştırma desenlerinden biri olan betimsel tarama kullanılmıştır. Tarama modeli araştırmalarının amacı, genellikle araştırmanın konusu ile ilgili var olan durumu ortaya çıkarmak, bununla ilgili bir betimleme yapmaktır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008). Araştırma ile öğretmen sendikalarının etkililik durumu, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşlerine göre betimlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılı Ankara ili merkez ilçelerinde (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pirsaklar, Sincan ve Yenimahalle) bulunan Temel ve Ortaöğretim okul yöneticileri (müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı) ve öğretmenler oluşturmaktadır. Ankara ili merkez

ilçelerinde Temel ve Orta öğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi, öğretmen ve okul sayıları Tablo2’de verilmiştir.

Tablo 2. İlçelere Göre Temel Eğitim ve Orta Öğretim Okulları, Yönetici ve Öğretmen Sayıları

Okul Kademesi	İlçe	Okul		Okul Yöneticisi		Öğretmen	
		N	%	N	%	N	%
Temel Eğitim	Altındağ	97	11.38	196	10,9	2580	9,3
	Çankaya	130	15.26	299	16,6	4368	15,7
	Etimesgut	66	7.75	172	9,6	3211	11,5
	Gölbaşı	56	6.57	70	3,9	945	3,4
	Keçiören	123	14.44	322	17,9	5364	19,3
	Mamak	133	15.61	265	14,7	3579	12,9
	Pursaklar	31	3.64	60	3,3	787	2,8
	Sincan	89	10.45	192	10,7	3402	12,2
	Yenimahalle	127	14.91	222	12,3	3599	12,9
	Toplam	852	100	1798	100	27835	100
Orta Öğretim	Altındağ	30	11.36	126	11,5	2611	12,1
	Çankaya	54	20.45	198	18,0	4436	20,5
	Etimesgut	19	7,2	98	8,9	1950	9,0
	Gölbaşı	13	4,92	49	4,5	786	3,6
	Keçiören	33	12,5	135	12,3	3029	14,0
	Pursaklar	10	3,79	34	3,1	682	3,1
	Mamak	34	12,88	139	12,6	2311	10,7
	Sincan	24	9,09	160	14,6	2095	9,7
	Yenimahalle	47	17,8	160	14,6	3764	17,4
	Toplam	264	100	1099	100	21664	100
GENELTOPLAM		1116		2897		49499	

Kaynak: Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümü (2015)

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmanın hedef evrenini; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan 852 Temel eğitim okulu ile 264 Orta öğretim okulu olmak üzere toplam 1116 okulda görev yapan; 2897 okul yöneticisi ve 49499 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmada hedef evrenin tamamına ulaşmak zor olduğu için; araştırma seçilen örneklem üzerinden yapılmıştır. Araştırmada öncelikle “tabakalı örnekleme” yolu ile örneklem seçimine gidilmiştir. Evren içindeki alt tabakalardan yola çıkarak evren üzerinde

çalışılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu örneklemeyle, evrende bulunan alt gruplar belirlenmiş, bunların evren içindeki mevcut oranlarıyla örnekleme temsili edilmelerini sağlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2008). Böylece homojen alt gruplar elde edilmiş (Balcı, 2009), örneklemin yansızlık ve temsili edilebilirlik özellikleri sağlanmıştır (Kaptan, 1983).

Tablo 3. İlçelere Göre Örnekleme Alınan Temel Eğitim ve Orta Öğretim Okulları, Yönetici ve Öğretmen Sayıları

Okul Türü	İlçeler	Okul frekans(n)	Okul Yöneticisi frekans (n)	Öğretmen frekans (n)
Temel Eğitim Okulları	Altındağ	11	26	55
	Çankaya	15	43	56
	Etimesgut	12	27	28
	Gölbaşı	5	12	27
	Keçiören	12	49	69
	Mamak	9	33	32
	Pursaklar	6	13	11
	Sincan	13	31	48
	Yenimahalle	12	41	58
	Toplam	95	276	394
Orta öğretim Okulları	Altındağ	8	19	27
	Çankaya	12	29	40
	Etimesgut	6	11	16
	Gölbaşı	3	9	17
	Keçiören	10	19	31
	Mamak	7	16	23
	Pursaklar	3	6	14
	Sincan	5	15	20
	Yenimahalle	8	27	25
	Toplam	62	151	216
GENEL TOPLAM		157	427	610

Örneklem seçiminde “Örneklem Büyüklükleri Tablosundan” yararlanılmış ve araştırmanın; 2897 okul yöneticisinden oluşan hedef evrenin $\alpha = .05$ anlamlılık ve % 5 kabul edilebilirlik düzeyinde 357 okul yöneticisi ve 49499 öğretmenden oluşan hedef evrenin ise $\alpha = .05$ anlamlılık ve % 5 kabul edilebilirlik düzeyinde 381 öğretmen tarafından temsil edebileceği bulunmuştur (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 48). Ancak uygulamada

ortaya çıkabilecek sorunlar nedeni ile (bıkkınlık, kıskançlık, eksik doldurma vb.) örneklem yöneticilerde %20 ve öğretmenlerde ise daha fazla sorun yaşanacağı düşünülerek %60 fazlasına ulaşılmıştır. Böylece örneklem öğretmenlerde 610, yöneticilerde 427 olması sağlanmıştır. Tablo 3'te ilçelere göre okul, yönetici ve öğretmen sayıları verilmiştir.

Tablo 4. Örneklem Kapsamında Uygulanan Anketlerin Dağılım, Dönüş ve Değerlendirilmelerine Yönelik Sayı ve Yüzde Dağılımları

Okul Türü		Dağıtılan Anket		Dönen Anket		Anket Dönüş		Değerlendirmeye		Değerlendirmeye	
		Okul sayısı (n)	Yönetici (n)	Öğretmen(n)	Yönetici (n)	Öğretmen(n)	Yönetici (n)	Öğretmen(n)	Yönetici (n)	Öğretmen(n)	Öğretmen(n)
Temel Eğitim Okulları	Altındağ	11	26	55	26	55	100	26	54	100	98,2
	Çankaya	15	43	56	41	56		40	55	93	98,2
	Etimesgut	12	27	28	27	28		27	28	100	100
	Gölbaşı	5	12	27	12	27		12	25	100	92,6
	Keçiören	12	49	69	49	69		49	68	100	98,6
	Mamak	9	33	32	33	32		31	30	93,9	93,8
	Pursaklar	6	13	11	13	11		13	11	100	100
	Sincan	13	31	48	31	48		31	48	100	100
	Yenimahalle	12	41	58	41	58		40	56	97,6	96,6
	Toplam	95	276	384	273	394		269	375	97,4	97,6
Orta Öğretim Okulları	Altındağ	8	19	27	19	27	100	19	25	100	92,6
	Çankaya	12	29	40	29	40		29	40	100	100
	Etimesgut	6	11	16	11	16		11	15	100	93,8
	Gölbaşı	3	9	17	9	17		6	15	66,7	88,2
	Keçiören	10	19	31	18	31		18	30	100	96,8
	Mamak	7	16	23	16	23		16	23	100	100
	Pursaklar	3	6	14	6	14		6	14	100	100
	Sincan	5	15	20	15	20		15	20	100	100
	Yenimahalle	8	27	25	27	25		27	25	100	100
	Toplam	62	151	213	150	216		145	207	96	97,2
Genel Toplam		157	427	597	423	610		414	582	96,9	97,4

Örneklemin temel eğitim okulları ve ortaöğretim okullarına göre paylaşımı yapılırken toplam öğretmen ve yöneticisi sayısının hedef evren içerisindeki oranı belirlenmiş hangi oranda temsil ediliyorsa örnekleme de aynı oranda temsil edilmesi sağlanmıştır. Örneklem seçiminde son olarak da örnekleme alınacak okullar, bu okullarda araştırmaya katılacak yöneticiler ve öğretmenler belirlenmiştir. Ek 4’de okullar arasından araştırmaya dâhil olan okullar; basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile seçilmiştir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008) Araştırma anketinin uygulanabilmesi için Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğünden izin istenmiş; gerekli izin alınmış ve uygulama yapılacak olan okullar araştırmacı tarafından ziyaret edilmiş ve araştırma anketini (Ek 2) cevaplamaları istenmiştir.

Tablo. 4’te görüldüğü gibi toplam 157 okulda 427 yöneticiye ve 610 öğretmene anket verilmiştir. İncelenen anketlerden uygun doldurulmayan 91 anket değerlendirmemiştir. Böylece toplam 414 yönetici anketi ve 582 öğretmen anketi olmak üzere toplam 996 anket değerlendirilmiştir. Tablo 5’te ise araştırmaya katılan yöneticilerin ve öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre sayı ve oranları verilmiştir.

Tablo 5’te görüldüğü gibi araştırmaya katılanların yöneticilerin 214’ü (% 52) kadın, 200’ü (% 48) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 363’sı (% 62) kadın, 219’i (% 38) erkektir.

Kıdem bakımından incelendiğinde ise 5 yıl ve altı kıdeme sahip olan yönetici sayısı 15 (% 3,7), 6 -10 arası kıdeme sahip olan yönetici sayısı 59 (% 14,3), 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan yönetici sayısı 87 (% 21), 16-20 yıl arası kıdeme sahip yönetici sayısı 119’u (% 28,7), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip yönetici sayısı 134 (% 32,3) tür. 5 yıl ve altı kıdeme sahip olan öğretmen sayısı 43 (% 7,4), 6 -10 arası kıdeme sahip olan öğretmen sayısı 93 (% 16), 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmen sayısı 126 (% 21,6), 16-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmen sayısı 136 (% 23,3), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmen sayısı 184(% 31,7) tür.

Eğitim durumu açısından incelendiğinde ise önlisans düzeyinde eğitim alan yönetici sayısı 14 (% 3.4), lisans düzeyinde yönetici sayısı 293 (% 70.8), lisansüstü düzeyde eğitim alan yönetici sayısı 107 (% 25.8) dir. Önlisans düzeyinde eğitim alan öğretmeni sayısı 25 (% 31.7) dir.

4.3), lisans düzeyinde öğretmen yönetici sayısı 481 (% 83.6), lisansüstü düzeyde eğitim alan öğretmen sayısı 76 (% 13.1) dir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Çeşitli Değişkenlere Göre Frekans ve Yüzdeleri

Değişken	Grup	Okul Yöneticisi		Öğretmen	
		N	%	N	%
Cinsiyet	Kadın	214	52	363	62
	Erkek	200	48	219	38
	Toplam	414	100	582	100
Kıdem	5 Yıl ve Altı	15	3.7	43	7.4
	6-10 Yıl	59	14.3	93	16
	11-15 Yıl	87	21	126	21.6
	16-20 Yıl	119	28.7	136	23.3
	21 Yıl ve Üzeri	134	32.3	184	31.7
	Toplam	414	100	582	100
Eğitim Durumu	Ön lisans	14	3.4	25	4.3
	Lisans	293	70.8	481	82.6
	Lisansüstü	107	25.8	76	13.1
	Toplam	414	100	582	100
Branş	Sayısal Dersler	53	12.8	87	14.9
	Sözel Dersler	254	61.4	373	64.1
	Meslek Dersleri	107	25.8	122	21.0
	Toplam	414	100	582	100
Üye sendika olunan	EBS Sendikası	253	61.1	126	21.6
	TES Sendikası	97	23.4	191	32.8
	ES Sendikası	28	6.8	166	28.5
	Eİ Sendikası	15	3.6	55	9.5
	AES Sendikası	9	2.2	26	4.5
	Diğer Sendikalar	12	2.9	18	3.1
Okul Kademesi	Orta öğretim	145	35.0	207	35.6
	Temel eğitim	269	65.0	375	64.4
	Toplam	414	100	582	100

Araştırmaya katılan yöneticilerin branş değişkeni incelendiğinde 53 (% 12,8) yöneticinin sayısal dersleri grubundan, 254 (% 61.4) yöneticinin sözel dersler grubundan ve 127 (% 25,8) yöneticinin ise meslek dersleri grubundan olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin branş değişkeni incelendiğinde 87 (% 14.9) öğretmenin sayısal dersleri grubundan, 373 (% 64.1) öğretmenin sözel dersler grubundan ve 122 (% 21.0) öğretmenin ise meslek dersleri grubundan olduğu görülmektedir.

Üye olunan sendika açısından incelendiğinde ise 253 (% 61.1) yöneticinin EBS sendikası, 97 (% 23.4) yöneticinin TES sendikası, 28 (% 6.8), yöneticinin ES sendikası, 15 (% 3.6) yöneticinin Eİ sendikası, 9 (% 2.2) yöneticinin AES sendikası ve 12 (% 2.9) yöneticinin ise diğer sendikalarından olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin üye olunan sendikaları incelendiğinde ise 126 (% 21.6) öğretmenin EBS sendikası, 191 (% 32.8) öğretmenin yöneticinin ES sendikası, 166 (% 28.5), öğretmenin Eİ sendikası, 55 (% 9.5) öğretmenin de sendikası, 26 (% 4.5) öğretmenin AES sendikası ve 18 (% 3.1) öğretmenin yöneticinin ise diğer sendikalarından olduğu görülmektedir.

Okul kademesi değişkeni incelendiğinde ise araştırmaya katılan yöneticilerin 269'u (% 65) temel eğitim okullarında, 145'i (% 35.0) ortaöğretim okullarında yöneticilik yapmaktadır. Öğretmenlerin ise 375'i (%64.4) temel eğitim okullarında, 207'si (% 35.6) ortaöğretim okullarında öğretmenlik yapmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada; verileri toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen “Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeği” kullanılmıştır.

Öncelikle ölçeğin başında yer alan kişisel bilgi formunda okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri kapsamında; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, branş, üye olunan sendika ve okul kademesine ilişkin kişisel bilgiler bulunmaktadır.

Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeğinin Geliştirilmesi

Ölçeğin geliştirilmesi için ilgili literatür taranmıştır. Bununla birlikte öğretmen ve okul yöneticileri ile yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler ışığında ölçek için madde havuzu oluşturulmuştur. “Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeği”ni oluşturmak için 55 madde, yazılmıştır.

Hazırlanmış olan taslak ölçek formu; kapsam ve görünüş geçerliği için 5 öğretim üyesi, 1 okul müdürü, 1 müdür yardımcısı, 2 sendika temsilcisi ve 1 öğretmenden olmak üzere 10 kişilik uzman grubuna elektronik posta yoluyla ya da bizzat elden teslim edilmiştir. Söz konusu uzmanlardan, ölçekteki maddelerin ölçülmek istenen konuyu yansıtip yansıtmadığına ilişkin görüşleri istenmiştir. Uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda maddeler teker teker incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmış ancak çıkarılması için mutabık kalınan 3 madde taslak ölçek formundan çıkarılmıştır. Yapılan bu düzeltmelerin sonucunda ölçekte kapsam ve görünüş geçerliğinin olduğu varsayılmıştır. Ölçekte 5 li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Öğretmen sendikalarının etliliğini ölçmek için kullanılan ölçekte “Hiç Katılmıyorum = 1”, “Katılmıyorum = 2”, “Az Katılıyorum = 3”, “Katılıyorum = 4” ve “Tamamen Katılıyorum = 5” şeklindedir.

Görünüş ve kapsam geçerliliği sonucunda ölçekte kalan 52 madde gönüllü 264 kişiye ön uygulama yapılarak (ölçek maddelerinin üç katı) ölçeğin yapı geçerliğine bakılmıştır. Uygun doldurulmayan 10 ölçek formu uygulamaya konulmamış ölçeğin yapı geçerliliği 254 katılımcı ile yapılmıştır.

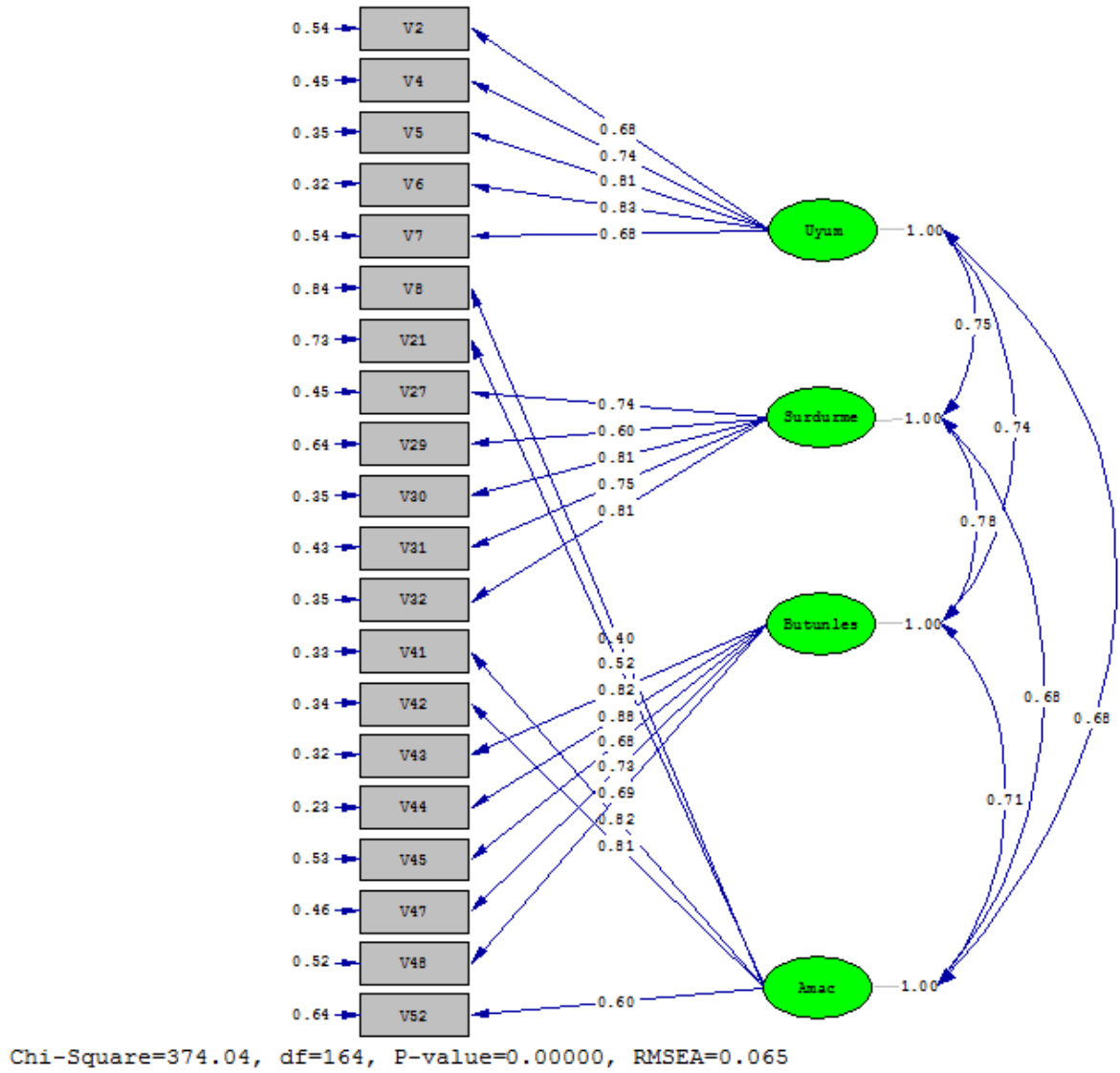
Öncelikle ölçeğin (52 madde) madde toplam korelasyonları (Bkz. Ek. 3) hesaplanmış ve madde ayırt ediciliği düşük ($r < 0.30$) olan toplam 14 madde (9,11,12,13,14,20,22,24,25,28,33,34,50,51) ölçekten çıkarılmıştır. Bu maddelerin dışında kalan 38 maddenin madde toplam korelasyonları 0.34 ile 0.69 arasında değişmektedir. Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığı KMO katsayısı ve Bartlett Sphericity küresellik testi ($p < .05$) ile sınanmış ve uygun olduğu görülmüştür.

Madde analizleriyle ölçekten madde çıkartma işleminden sonra her bir faktör altında kalan maddelerin açımlayıcı faktör analizi yapılarak maddelerin daha güçlü ve cevaplanması kısa bir ölçek elde etmek için madde faktör yükü .40'ın altında olan ve binişik (.10) olan 18 madde

(1,3,10,15,16,17,18,19,23,26,35,36,37,38,39,40,46,49) çıkartılarak ölçeğin 4 faktörlü yapısı ortaya çıkarılmıştır. Etkililik ölçeğine ilişkin madde toplam korelasyonları, faktör yük değerleri ve açıklanan varyans oranları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeğinin Madde Toplam Korelasyonları, Faktör Yükleri ve Açıkladığı Varyans

Faktör	Madde No	İfade	Faktör Yüğü	Madde Toplam Korelasyonu	Açıklanan Varyans
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	52	Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum.	0.482	0.55	13.320
	8	Sendikam politikaları doğrultusunda siyasal kararları etkiler.	0.615	0.337	
	21	Sendikam (ücret, görevde yükselme vb.) beklentilerimi karşılar.	0.631	0.488	
	42	Sendikama özlük haklarım, maaş ve ek ücretlerim bakımından çok şey borçluyum.	0.662	0.669	
	41	Sendikama meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilerime daha iyi hizmet etme bakımından çok şey borçluyum.	0.735	0.661	
Çevreyle Uyumlu Olma	4	Sendikam üyeleri ile uyum içindedir.	0.75	0.576	16.253
	5	Sendikam diğer sivil toplum kuruluşları ile uyumu gözetir.	0.8	0.608	
	6	Sendikam öğrencilere verilen eğitimin niteliği ile ilgili olarak sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda gerekli girişimlerde bulunur.	0.758	0.627	
	7	Sendikam diğer sendikalarla işbirliği içindedir.	0.504	0.596	
	2	Sendikam öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önler.	0.645	0.56	
Çevreyle Bütünleşme	47	Sendikamla faaliyetlerini rahatlıkla tartışabilirim.	0.678	0.585	17.775
	44	Sendikam üyelerinin isteklerine önem verir.	0.776	0.689	
	45	Sendikamda çatışma yaşamam.	0.675	0.597	
	43	Sendikam tarafından düzenlenen toplantılarda söz hakkı vardır.	0.689	0.654	
	48	Sendikam üyelerini yakından gözetip katkı sunar.	0.632	0.611	
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	31	Sendikamın toplumda önemli bir yer edinmiştir.	0.67	0.59	15.378
	30	Sendikamın değerlerine bağlıyım.	0.706	0.641	
	27	Sendikama karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu yaşıyorum.	0.615	0.653	
	32	Sendikamın verdiği görevleri şevkle yaparım.	0.722	0.675	
	29	Sendikamın etkinlik, çalışma grupları, kurul ve komisyonlarında görev alırım.	0.69	0.519	



Şekil 1. Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin varyansı açıklama oranının 62.725 olduğu, eigen değerinin bütünleşme boyutunda, 8.863; uyum boyutunda 1.351; sürdürme boyutunda 1.261 ve amaç boyutunda 1.070 olduğu tespit edilmiştir. 1 ve üzeri olan eigen değerleri boyutların uygun olduğunun önemli göstergesidir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2015). Öğretmen Etkililik ölçeğinde faktör yükleri 0.40'un üzerinde olan maddeler doğrulayıcı faktör analizine alınmıştır. Etkililik ölçeğinin 4 faktörlü yapısının

okul yöneticileri ve öğretmenler üzerindeki yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi kullanarak test edilmiştir (Şekil 1).

Yapılan analiz sonucunda 20 soruluk formun Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı 2.28 olarak tespit edilmiştir ($374.04/164 = 2.28$). Bu değer 3'ün altında olması mükemmel uyum olduğunu göstermektedir. Ortaya konan modelde de görüldüğü gibi yakınlığın kareler ortalamasının kare kökü (Root Mean Square of Approximation, RMSEA) değeri 0.065'tir; Normlaştırılmamış Uyum indeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI) değeri 0.98; Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index , CFI) 0.98; Standardize Edilmiş Ortalamaların Karekökü (Standardized RMR) değeri 0.046 olarak bulunmuştur.

Bulunan sonuçlar mükemmel geçerlik düzeyleri için önerilen yakınlığın kareler ortalamasının karekökünün (RMSEA) 0.08 ve altındaki değeri ile, normlaştırılmış uyum indeksinin (Normed Fit Index, NFI) 0,90 ve üzerindeki değeri ile, karşılaştırmalı uyum endeksinin (CFI) 0. 90 ve üzerindeki değeri ve Standardize Edilmiş Ortalamaların Karekökü (Standardized RMR) değeri 0.08 ve altındaki değeri ile karşılaştırılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2015). Bulunan bu sonuçlara göre Öğretmen sendikaları etkililik ölçeğinde ölçeğin uyumunun iyi olduğu söylenebilir.

Öğretmen sendikaları etkililik ölçeğinin (ÖSEÖ) faktör yapısına ilişkin yeterli kanıt elde edildikten sonra ölçeğin toplam ve alt ölçekleri için güvenirlik düzeylerini değerlendirmek için Cronbach alfa güvenirlik katsayılarına bakılmıştır. Alt ölçeklere ilişkin güvenirlik katsayıları sırasıyla; Uyumlu olma için .86; çevreyle bütünleşme için .87; amaçları gerçekleştirme için .76 ve Değeri sürdürme için ise .85 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tümü için ise iç tutarlık katsayısı; .93 dır. Ölçeğin güvenilirliğinin göstergesi olarak hesaplanan toplam ve alt ölçekler için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları öğretmen etkililik ölçeğinin yüksek düzeyde güvenilirliğine işaret etmektedir (Büyüköztürk vd., 2008; Balcı, 2009). Elde edilen bulgulara bağlı olarak Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 (Statistical Package Program for Social Sciences) kullanılmıştır. Araştırmanın problemi, alt problemleri ve toplanan verilerin özelliklerine göre aşağıdaki teknikler kullanılmıştır.

Veri çözümlemede araştırmanın problemine ve alt problemlerine göre verilerin özellikleri dikkate alınarak; frekans, yüzde, ortalama, standart sapma, normal dağılım özelliği gösteren durumlarda parametrik (t ve ANOVA Testleri), göstermeyen durumlarda ise nonparametrik fark testleri (Kruskal Wallis ve Mann Whitney U Testleri) ve son olarak korelasyon analizi kullanılmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008).

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilere ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımlar gibi betimsel istatistikler bulunmuş, elde edilen sonuçlar Tablo haline getirilerek bulgular bölümünde verilmiştir. Türkiye’de eğitim sendikalarının etkililik düzeylerine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri, ortalama ve standart sapma ile ortaya konulmuştur. Yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri bağımsız değişkenlere (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, branş ve üye olunan sendika) göre incelenmiştir. Normallik koşullarını sağlayan durumlarda t testi ve ANOVA testi kullanılmış; ANOVA’da ortaya çıkan farklılık ise LSD Testi ile analiz edilmiştir. Normallik koşullarını sağlamayan durumlarda ise Kruskal Wallis ve Mann Whitney U Testleri kullanılmıştır. Kruskal Wallis testi sonucu ortaya çıkan farklılığın kaynağını bulmak için ise Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Öğretmenlerin ve Yöneticilerinin sendikalarının etkililik düzeyine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile bakılmıştır. Korelasyon katsayısını değerlendirme de ise korelasyon katsayısının, 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.69-0.30 arasında olması orta ve 0.29-0.00 arasında olması ise düşük olarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2008). İstatistiklerin anlamlılığı .05 düzeyinde çift yönlü sınanmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma problemini çözmek amacıyla yönetici ve öğretmenlerden “Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeği” ile toplanan veriler analiz edilmiş ve analiz sonuçları yorumlanmıştır. Araştırmanın bulguları ve ilgili yorumları, alt problemlerin verilişindeki sıraya uygun olarak;

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre sendikaların etkililiğine ilişkin bulgular ve yorumlar.
2. Yöneticilerin görüşlerine göre sendikaların etkililiğine ilişkin bulgular ve yorumlar.
3. Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşlerine göre sendikaların etkililiğine ilişkin boyutlar arası korelasyonel ilişkiye yönelik bulgular ve yorumlar.

Araştırmada elde edilen bulgular; Tabloya dönüştürülerek aşağıda gösterilmiştir.

Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında; sendikaya üye olan öğretmenlerin sendikaların etkililiğine “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme”, “Çevreyle Uyumlu Olma”, “Çevreyle Bütünleşme” ve “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme”ye ilişkin betimsel istatistiklerden elde edilen bulgular ve yorumlar ile öğretmenlerin; cinsiyetine, eğitim durumuna, kıdemine, branşı, sendika üyelik durumu, sendika toplam üyelik süresi, yeni sendika üyelik süresi, sendika üye olma nedenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin anlam çıkartıcı istatistiklerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme boyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

M. No	İfade	$\bar{X}$	S	Sıra
20	Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum.	3.55	1.146	1
6	Sendikam politikaları doğrultusunda siyasal kararları etkiler.	3.32	1.074	2
7	Sendikam (ücret, görevde yükselme vb.) beklentilerimi karşılar.	3.05	1.126	3
14	Sendikama özlük haklarım, maaş ve ek ücretlerim bakımından çok şey borçluyum.	2.90	1.146	4
13	Sendikama meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilerime daha iyi hizmet etme bakımından çok şey borçluyum.	2.80	1.180	5

Tablo 7’de görüldüğü gibi meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme boyutunda öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları ifade “Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum” ($\bar{X}=3.55$) ifadesi olmuştur. Bunu sırasıyla “Sendikam politikaları doğrultusunda siyasal kararları etkiler.” ($\bar{X}=3.32$), “Sendikam (ücret, görevde yükselme vb.) beklentilerimi karşılar.” ($\bar{X}=3.05$), “Sendikama özlük haklarım, maaş ve ek ücretlerim bakımından çok şey borçluyum.” ($\bar{X}=2.90$) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde katıldıkları ifade ise

“Sendikama meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilerime daha iyi hizmet etme bakımından çok şey borçluyum.” ($\bar{X}=2.80$) ifadesidir.

Puan aralıklarına bakıldığında öğretmenlerin, sendikalarının yaptığı eylemler ve grevlerin politika üretenler ve karar alıcılar üzerinde etki oluşturacağını düşündüğü söylenebilir. Sendika üyesi öğretmenlerin, sendikalarının meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilere daha iyi hizmet bakımından üzerlerinde fazla etkisinin olmadığına inandıkları belirtilebilir.

Yasan (2012) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenleri, sendikaların çalışma hayatında ve mesleki gelişimlerinde büyük etkileri olmadığını belirtmektedir. Sendikaların sorunlar hakkında yeterli çözümler üretmesi için grev, eylem ve toplu sözleşme gibi etkilerini kullanmalarının katkı sağlayacağını belirtmektedirler. Can (2012) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmenler grev ve toplu sözleşme haklarının verilmeyişinin sendikaya aktif katılım konusunda engel oluşturduğunu ve birden çok sayıda sendikanın bulunmasının da hem mesleki gelişimde hem de eğitim sistemine katkı sağlaması konusunda sendikaların işlevlerini tam anlamıyla yerine getirmesine engel olduğunu belirtmişlerdir. Gül (2007) tarafından yapılan araştırmada öğretmen sendikalarına grev hakkı tanınması durumunda daha etkili sonuçlar alınacağı hususunda araştırmaya katılan öğretmenlerin %74,2’si olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu yönüyle araştırma Gül (2007), Yasan (2012) ve Can (2012) tarafından yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Kayıkcı ve İncoğlu’nun (2010) araştırmasına göre öğretmenler, eğitim sendikalarının “üyelerin mesleki gelişim ve motivasyonunu sağlama; üyelerin özlük haklarını ve çalışma koşullarını iyileştirme; sendikaların yönetim politikasına güven ve demokratik yönetim anlayışı” konusunda sendika uygulamalarını orta düzeyde bulmuştur. Araştırma sonuçları ile Kayıkcı ve İncoğlu’nun sonuçları uyumluluk göstermektedir.

Araştırmada “meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme” alt boyutundaki “Sendikama meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilerime daha iyi hizmet etme bakımından çok şey borçluyum” maddesine en düşük düzeyde ($\bar{X}=2.80$) katılım göstermişlerdir. Bu sonuçlara göre öğretmenler sendikalarını yaptıkları eylemler grevler ve ürettikleri politikaları etkili görürken; özlük hakları, ücret ve görevde yükselme gibi konularda sendikalarının etkililiklerine çekimser kaldıkları söylenebilir.

Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin çevreyle uyumlu olma boyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

M. No	İfade	$\bar{X}$	S	Sıra
2	Sendikam üyeleri ile uyum içindedir.	3.78	1.021	1
3	Sendikam diğer sivil toplum kuruluşları ile uyumu gözetir.	3.75	1.001	2
4	Sendikam öğrencilere verilen eğitimin niteliği ile ilgili olarak sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda gerekli girişimlerde bulunur.	3.62	1.098	3
5	Sendikam diğer sendikalarla işbirliği içindedir.	3.30	1.054	4
1	Sendikam öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önler.	3.10	1.101	5

Tablo 8’de görüldüğü gibi çevreyle uyumlu olma boyutunda öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları ifade “Sendikam üyeleri ile uyum içindedir.” ($\bar{X}=3.78$) olmuştur. Bunu sırasıyla “Sendikam diğer sivil toplum kuruluşları ile uyumu gözetir.” ($\bar{X}=3.75$), “Sendikam öğrencilere verilen eğitimin niteliği ile ilgili olarak sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda gerekli girişimlerde bulunur.” ($\bar{X}=3.62$), “Sendikam diğer sendikalarla işbirliği içindedir.” ($\bar{X}=3.30$) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde katıldıkları ifade ise “Sendikam öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önler.” ($\bar{X}=3.10$) ifadesi olmuştur. Elde edilen bu

sonuç öğretmenlerin sendikalarının diğer sendikalarla işbirliği konusunda ve meslekle ilgili konularda ve eğitim politikaları konusunda sorunların ortaya çıkmasını önlemesi konusunda kısmen etkili olduklarını düşündürmektedirler.

Acuner (1994) tarafından yapılan araştırmada öğretmen örgütlerinin birlik, konfederasyon olması yönünde olumlu görüş belirtirken (%87.85) diğer seçenek olan öğretmen örgütlerinin işbirliği yapmaları ve birleşmeleri konusuna çok olumlu bakmadıkları (%12.15) gözlenmiştir. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar “sendikaların çevreyle uyumlu olma” boyutundaki sonuçlar ile Acuner’in (1994) sonuçları benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlarda dikkat çeken durum ise yaklaşık 21 yıl geçmesine rağmen halen görüşlerde bir değişimin olmamasıdır. Bu sonuçlara dayalı olarak, öğretmen örgütlerinin rekabet içinde olmaya devam ettiklerini ve birlik oluşturmadıkları söylenebilir.

İren (2009) tarafından yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin görüşlerine göre sendikaların kazanımları daha çok öğretmenlik mesleğine dair özlük haklarıyla ilgilidir. Eğitim etkililiği adına ya da öğrenciler açısından sendikaların çok etkin olamadıkları gözlenmektedir. Tarihsel süreçte sendikaların olan özlük hakları, mali menfaatler ve çalışma koşullarındaki iyileştirmelerde etkin olduğu fakat eğitimin niteliği ve öğrenci başarısına dönük faaliyetlerle ilgili olarak çok etkin olmadığı söylenebilir.

Goldhaber (2006), öğretmen sendikalarının öğrenci başarısı üzerindeki etkileri konusunda yapılan araştırmada öğretmen sendikalarının öğrencilere verilen eğitimin kalitesi ve öğrenci başarısı üzerine etkilerinin olup olmadığı konusunda kesin sonuçlara varmanın olası olmadığını fakat sendikaların ilerideki politikaları yönlendirerek öğretmen sendikaları ve toplu pazarlıklarla eğitimin kalitesi ve öğrenci başarısını artıracak yeni çalışmalar yapması gerektiğini vurgulamaktadır.

Öğretmenler çevreyle uyumlu olma boyutunda üyesi oldukları sendikaların diğer STK’larla işbirliğine dikkat etmeleri konusunda olumlu görüş bildirirken, diğer sendikalarla işbirliği konusuna kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara bakılarak öğretmenlerin siyasi olarak görüş yakınlığı içinde oldukları STK’larla işbirliği konusunda istekli, diğer sendikalarla ilişkilerinde mesafeli durdukları söylenebilir.

Ayrıca öğretmenler üyesi oldukları sendikalarını öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önleme konusunda yeterli görmemekte fakat sorunların ortaya çıkmasından sonra sendikaların gerekli girişimde bulunduklarını belirtmektedirler.

Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin çevreyle bütünleşme boyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

M. No	İfade	$\bar{X}$	S	Sıra
18	Sendikamla faaliyetlerini rahatlıkla tartışabilirim.	3.75	1.076	1
16	Sendikam üyelerinin isteklerine önem verir.	3.69	1.044	2
17	Sendikamda çatışma yaşamam.	3.69	1.017	3
15	Sendikam tarafından düzenlenen toplantılarda söz hakkı vardır.	3.59	1.118	4
19	Sendikam üyelerini yakından gözetip katkı sunar.	3.54	1.096	5

Tablo 9’da görüldüğü gibi çevreyle bütünleşme boyutunda öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları “Sendikamla faaliyetlerini rahatlıkla tartışabilirim.” ($\bar{X}=3.75$) ifadesi olmuştur. Bunu sırasıyla “Sendikam üyelerinin isteklerine önem verir.” ($\bar{X}=3.69$), “Sendikamda çatışma yaşamam.” ($\bar{X}=3.69$), “Sendikam tarafından düzenlenen toplantılarda söz hakkı vardır.” ($\bar{X}=3.59$) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde

katıldıkları ifade ise “Sendikam üyelerini yakından gözetip katkı sunar.” ($\bar{X}$ =3.54) ifadesidir. Sendika üyesi öğretmenler sendikalarının çevreyle bütünleşme boyutundaki tüm alt maddelere “katılıyorum” düzeyinde görüş belirterek sendikalarının etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Sendika üyesi öğretmenler çevreyle bütünleşme boyutundaki tüm alt boyutlarda sendikalarına etkili görmektedir. Bu verileri araştırmanın genel verileriyle karşılaştırdığımızda; öğretmenlerin sendikalarını faaliyetlerinden çok siyasi veya ideolojik tutumlarına göre yakınlık hissettikleri söylenebilir. Zira sendika faaliyetlerine katılmadıklarını belirten öğretmenler faaliyetlerini tartışma konusunda en yüksek katılım bildirmektedirler. Sendikaların sorunları ortaya çıkmadan çözeceğine çok inanmayan öğretmenler, sendikalarının kendileriyle yakından ilgilenmeleri konusunda üyesi oldukları sendikayı etkili bulmaktadırlar.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin değer sistemini oluşturma ve sürdürme boyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

M. No	İfade	$\bar{X}$	S	Sıra
11	Sendikamın toplumda önemli bir yer edinmiştir.	3.80	1.005	1
10	Sendikamın değerlerine bağlıyım.	3.70	1.106	2
8	Sendikama karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu yaşıyorum.	3.44	1.190	3
12	Sendikamın verdiği görevleri şevkle yaparım.	3.32	1.155	4
9	Sendikamın etkinlik, çalışma grupları, kurul ve	2.67	1.312	5

Tablo 10’da görüldüğü gibi çevreyle uyumlu olma boyutunda öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları ifade “Sendikamın toplumda önemli bir yer edinmiştir.” ($\bar{X}=3.80$) ifadesi olmuştur. Bunu sırasıyla “Sendikamın değerlerine bağlıyım.” ($\bar{X}=3.70$), “Sendikama karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu yaşıyorum.” ($\bar{X}=3.44$), “Sendikamın verdiği görevleri şevkle yaparım.” ($\bar{X}=3.32$) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde katıldıkları ifade ise “Sendikamın etkinliklerinde, çalışma gruplarında, kurul ve komisyonlarında görev alırım.” ($\bar{X}=2.67$) ifadesidir. Bu sonuç sendika üyelerinin etkin katılımcı olmadıklarının bir ifadesi olarak yorumlanabilir.

Sendikalı öğretmenlerin sendikaların toplum karşısında saygınlığa sahip olduğunu düşündükleri ve sendikalarına bağlılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Ancak sendikaların etkinliklerine, çalışma gruplarına, kurul ve komisyonlarda görev almaya kısmen katılmaları bir çelişki olarak yorumlanabilir. Can (2012) araştırma sonuçlarına göre öğretmenler mesleksi ve sivil örgütsel etkinliklere aktif olarak katılmamaktadırlar. Yöneticilerde ve öğretmenlerde mesleki ve sivil örgütlenme bilincinin yeterli olmaması, sendikalara üyeliğin siyasi partilere-düşüncelere yakınlık; yöneticilerin sendika üyeliğini ve eylemini siyasi eylem (particilik) olarak algılamaları, katılımı engelleyen etkenler olarak belirtmişlerdir. Öğretmenler bu engellerin etkisini yöneticilerden daha yüksek oranda belirtmişlerdir. Ancak bu durum katılımın bir şeyleri değiştirmede etkili olamayacağına dair inaçla da yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin sendikalarının etkililiğine yönelik görüşleri genel etkililik ölçeği ve alt ölçeklere (Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme; Çevreyle Uyumlu Olma; Çevreyle Bütünleşme ve Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme) verdikleri cevaplara göre incelenerek betimsel istatistikleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11’de görüldüğü üzere öğretmenlerin görüşlerine göre sendikal etkililiğe ilişkin en yüksek etkililiğin “Çevreyle Bütünleşme” ($\bar{X}= 3.65$) boyutunda olduğu bunu sırasıyla; “Çevreyle Uyumlu Olma” ($\bar{X}= 3.51$), “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” ($\bar{X}=$

3.39) ve en son olarak da “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” ($\bar{X} = 3.12$) boyutunun izlediği tespit edilmiştir. Genel etkililiğe ilişkin görüşlerinin ortalaması ise ($\bar{X} = 3.42$)’ dir. Görüldüğü gibi öğretmenlerin etkililiğe ilişkin görüşleri her bir boyutta ve genel olarak ortalamanın oldukça üzerindedir.

Tablo 11. Öğretmenlerin Sendikal Etkililiğe İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

	Boyutlar	n	$\bar{X}$	S	En Düşük Puan	En Yüksek Puan
Öğretmen	Çevreyle Bütünleşme		3.65	.904	1.00	5.00
	Çevreyle Uyumlu Olma		3.51	.850	1.00	5.00
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	582	3.39	.934	1.00	5.00
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme		3.12	.859	1.00	5.00
	Genel Sendikal Etkililik		3.42	.781	1.25	5.00

Öğretmenlerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, eğitim durumu; kıdem, branş, sendika üyelik durumu, sendika toplam üyelik süresi, yeni sendika üyelik süresi, sendika üye olma nedeni değişkenlerine göre elde edilen bulgular aşağıda ele alınmaktadır.

Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerinin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları)

	Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	Kadın	363	3.52	0.86		0.244	0.807
		Erkek	219	3.5	0.836			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Kadın	363	3.11	0.861		0.424	0.672
		Erkek	219	3.14	0.857	580		
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Kadın	363	3.31	0.947		2.727	.007*
		Erkek	219	3.52	0.898			
	Çevreyle Bütünleşme	Kadın	363	3.65	0.907		0.013	0.989
		Erkek	219	3.65	0.9			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 12’de öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri incelendiğinde; “Çevreyle Uyumlu Olma” [$t_{(580)}$, 244; $p>.05$], “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$t_{(580)}=,424;p>.05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” ve [$t_{(580)}=,013;p>.05$] boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$t_{(580)}= 2,727$; $p<.05$] boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğu erkeklerin “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” algısının kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Boyacı (1994) tarafından yapılan araştırmaya göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre örgütlenmeye karşı daha düşük düzeyde ilgi göstermedikler. Erkek öğretmenlerin örgütlenme oranı %47 iken, kadınlarda bu oran %22’de kalmıştır. Yine Baysal, vd. (2010) araştırma bulgularına göre, her ne kadar örgütlenmeyle ilgili görüşlerde cinsiyete göre anlamlı bir fark görülme de, araştırmaya katılan kadınların %61.2’si mesleki örgütlere üye değildir.

Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13'te görüleceği gibi öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre, “Çevreyle Uyumlu Olma” [$F_{(4;577)} = ,990$; $p > .05$] ve “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$F_{(4;577)} = ,453$; $p > .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermezken; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$F_{(4;577)} = 7,362$; $p < .05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$F_{(4;577)} = 2,455$; $p < .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutuna ilişkin farklılığın hangi kıdem grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; 5 yıl ve altı ($\bar{X} = 3.10$), 6-10 yıl ($\bar{X} = 3.14$) ve 11 ve 15 yıl ($\bar{X} = 3.23$) hizmet süresi (kıdem) olan öğretmenlerin; 16-20 yıl ($\bar{X} = 3.47$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 3.63$) hizmet yılına sahip olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük; değer sistemi oluşturma ve sürdürme algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Çevreyle Bütünleşme boyutuna ilişkin farklılığın hangi kıdem grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; 6-10 yıl ($\bar{X} = 3.49$) ve 11 ve 15 yıl ($\bar{X} = 3.57$) hizmet süresi olan öğretmenlerin; 21 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 3.78$) hizmet yılına sahip olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük, çevreyle bütünleşme algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Baysal vd. (2010) eski mezun ve kıdemleri yüksek olan sınıf öğretmeni ve yöneticilerin sendikalaşmaya yönelik daha olumsuz bir tutum içinde oldukları sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlara göre Baysal'ın araştırma sonuçlarıyla araştırmamızın sonuçları farklılık göstermektedir. Farklılığın ortaya çıkması son yıllarda siyasi etkiler altında meydana gelen sendikal kutuplaşmadan kaynaklanabilir. Kıdemi yüksek eğitimciler siyasi eğilimlerine sahip çıkma yönünde direnç gösterirken, kıdem yılı düşük eğitimcilerin daha çok işlerinin görülmesi yönünde bir eğilim gösterdikleri söylenebilir. Zira demografik durumdaki 5 yıl ve altı kıdeme sahip eğitimcilerde görülen sendika değişiklik oranında araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Tablo 13. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Boyut	Kıdem	n	$\bar{X}$	S	Sd	F	P	A. Fark
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	5 Yıl ve Altı	43	3.43	.802	4;577	.990	.412
		6- 10 yıl	93	3.45	.887			
		11-15 yıl	126	3.43	.899			
		16-20 yıl	136	3.54	.889			
		21 yıl ve üzeri	184	3.60	.777			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	5 Yıl ve Altı	43	3.10	.680	7.362	.000*	1/4;5
		6- 10 yıl	93	3.09	.872			
		11-15 yıl	126	3.06	.883			
		16-20 yıl	136	3.12	.878			
		21 yıl ve üzeri	184	3.19	.862			
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	5 Yıl ve Altı	43	3.10	.903	2.455	.045*	5/2;3
		6- 10 yıl	93	3.14	.947			
		11-15 yıl	126	3.23	.943			
		16-20 yıl	136	3.47	.965			
		21 yıl ve üzeri	184	3.63	.838			
Öğretmen	Çevreyle Bütünleşme	5 Yıl ve Altı	43	3.51	.890	2.455	.045*	5/2;3
		6- 10 yıl	93	3.49	.993			
		11-15 yıl	126	3.57	.921			
		16-20 yıl	136	3.71	.918			
		21 yıl ve üzeri	184	3.78	.819			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Testi)

	Boyut	Eğitim Durumu	n	Sıra Sayıları Ortalaması	Sd	F	p	Anlamlı Fark
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	Önlisans	25	282.02		.107	.948	-
		Lisans	481	291.49				
		Lisansüstü	76	294.69				
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Önlisans	25	294.10	2	.055	.973	-
		Lisans	481	290.76				
		Lisansüstü	76	295.34				
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Önlisans	25	367.78		7.378	.025*	½
		Lisans	481	284.10				
		Lisansüstü	76	313.24				
	Çevreyle Bütünleşme	Önlisans	25	314.70		.503	.778	-
		Lisans	481	290.31				
		Lisansüstü	76	291.41				

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 14. incelendiğinde öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri eğitim durumu değişkenine göre; “Çevreyle Uyumlu Olma” ($\chi^2_{\text{Uyum}}=1,921$; $p>.05$); “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” ($\chi^2_{\text{Amaç}}=,518$; $p>.05$) ve “Çevreyle Bütünleşme” ($\chi^2_{\text{Bütünleşme}}=6,070$; $p>.05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı ancak “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” ($\chi^2_{\text{Sürdürme}}=1,826$; $p<.05$) boyutunda anlamlı bir farklılaşma yarattığı görülmektedir. Ortaya çıkan bu farklılığın hangi eğitim durumu değişkeninden kaynaklandığını bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre önlisans mezunlarının lisans mezunlarından “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” boyutunda sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; anlamlı

şekilde daha yüksek olduğu ancak diğer grupların ikili kombinasyonunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Branş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerinin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Boyut	Branş	n	$\bar{X}$	S	Sd	F	P
Öğretmen	Sözel	373	3.52	.854			
	Çevreyle Uyumlu Olma	Sayısal	87	3.58	.756	.900	.407
	Meslek ve	122	3.43	.903			
	Sözel	373	3.14	.841			
	Meslekte Gelişebilme ve	Sayısal	87	3.19	.817	1.314	.270
	Hak Elde Etme	Meslek ve	122	3.01	.934	2;579	
	Sözel	373	3.37	.912			
	Değer Sistemini Oluşturma ve	Sayısal	87	3.36	.887	.334	.716
	Sürdürme	Meslek ve	122	3.45	1.031		
	Sözel	373	3.69	.901			
	Çevreyle Bütünleşme	Sayısal	87	3.57	.785	1.072	.343
	Meslek ve	122	3.59	.986			

Tablo 15’de görüleceği gibi öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri branş değişkenine göre, “Çevreyle Uyumlu Olma” [$F_{(2;579)} = ,900$; $p > .05$]; “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$F_{(2;579)} = 1,314$; $p > .05$]; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$F_{(2;579)} = ,334$; $p > .05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$F_{(2;579)} = 1,072$; $p > .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Elde edilen bu sonuçlara göre öğretmenlerin branşı sendikal etkililiğe ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

Öğretmenlerin Üye Oldukları Sendika Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerinin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; öğretmenlerin üye oldukları sendika değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Üye Olunan Sendika Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Boyut	Sendika	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	p	A. Fark
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	EBS	126	3.06	.934	15.077	.000*	1/2;3;4;5
		TES	191	3.49	.768			
		ES	166	3.71	.758			
		Eİ	55	3.79	.659			
		DS	44	3.78	.978			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	EBS	126	2.91	.874	7.775	.000*	1;2;5/3;4
		TES	191	3.04	.806			
		ES	166	3.38	.862			
		Eİ	55	3.32	.702			
		DS	44	2.90	.945			
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	EBS	126	2.93	.928	14.036	.000*	1/2;3;4;5
		TES	191	3.32	.898			
		ES	166	3.65	.855			
		Eİ	55	3.65	.741			
		DS	44	3.63	1.085			
	Çevreyle Bütünleşme	EBS	126	3.17	.933	20.069	.000*	1/2;3;4;5
		TES	191	3.58	.848			
		ES	166	3.83	.810			
		Eİ	55	4.25	.704			
		DS	44	3.92	.913			

EBS (Eğitim Birsen); TES(Türk Eğitim Sen); ES(EğitimSen) ve Eİ(Eğitim İş) ve D(Diğer Sendikalar) P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16’da görüleceği gibi öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri üye olunan sendika değişkenine göre, “Çevreyle Uyumlu Olma” [$F_{(4;577)} = 15,077$; $p < .05$] ve “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$F_{(4;577)} = 7,775$; $p < .05$]; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$F_{(4;577)} = 14,036$; $p < .05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$F_{(4;577)} = 20,069$; $p < .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çevreyle Uyumlu Olma boyutuna ilişkin farklılığın üye olunan hangi sendika grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; EBS’ye ($\bar{X} = 3.06$) üye olan öğretmenlerin çevreyle uyumlu olmaya ilişkin algılarının TES’e ($\bar{X} = 3.49$), ES’e ($\bar{X} = 3.71$) Eİ’ye ($\bar{X} = 3.79$) ve DS’ye ($\bar{X} = 3.78$) üye olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük; yine TES’e ($\bar{X} = 3.06$) üye olan öğretmenlerin de; ES’e ($\bar{X} = 3.71$) Eİ’ye ($\bar{X} = 3.79$) ve DS’e ($\bar{X} = 3.78$) üye olan öğretmenlerden çevreyle uyumlu olmaya ilişkin algılarının anlamlı düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir.

Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme boyutuna ilişkin farklılığın üye olunan hangi sendika grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; ES’e ($\bar{X} = 3.381$) ve Eİ’ye ($\bar{X} = 3.32$) üye olan öğretmenlerin Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirmeye ilişkin algılarının EBS’ye ($\bar{X} = 2.91$), TES’e ($\bar{X} = 3.04$) ve DS’ye ($\bar{X} = 2.90$) üye olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutuna ilişkin farklılığın üye olunan hangi sendika grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; EBS’ye ($\bar{X} = 2.93$) üye olan öğretmenlerin “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” konusundaki algılarının TES’e ($\bar{X} = 3.32$), ES’e ($\bar{X} = 3.65$), Eİ’ye ($\bar{X} = 3.65$) ve DS’ye ($\bar{X} = 3.63$) üye olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük; yine TES’e ($\bar{X} = 3.32$) üye olan öğretmenlerin de, ES’e ($\bar{X} = 3.65$), Eİ’ye ($\bar{X} = 3.65$) ve DS’e ($\bar{X} = 3.63$) üye olan öğretmenlerden “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” konusundaki algılarının anlamlı düzeyde düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çevreyle Bütünleşme boyutuna ilişkin farklılığın üye olunan hangi sendika grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; EBS’ye ($\bar{X} = 3.17$) üye olan

öğretmenlerin çevreyle uyumlu olmaya ilişkin algılarının TES'e ($\bar{X}$ =3.58), ES'e ($\bar{X}$ =3.83), EI'ye ($\bar{X}$ =4.25) ve DS'ye ($\bar{X}$ =3.92) üye olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük; yine TES'e ($\bar{X}$ =3.58) üye olan öğretmenlerin de; ES'e ($\bar{X}$ =3.83), EI'ye ($\bar{X}$ =4.25) ve DS'e ($\bar{X}$ =3.92) üye olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük ve ES'e ($\bar{X}$ =3.83) üye olan öğretmenlerinde yine EI'ye ($\bar{X}$ =4.25) üye olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük Çevreyle Bütünleşmeye ilişkin algılarının olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; öğretmenlerin sendika üyelik süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17'de görüleceği gibi öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri sendika üyelik süresi değişkenine göre, “Çevreyle Uyumlu Olma” [$F_{(4;577)} = 4.547$; $p < .05$] ve “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$F_{(4;577)} = 4.268$; $p < .05$]; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$F_{(4;577)} = 19.697$; $p < .05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$F_{(4;577)} = 6.693$; $p < .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çevreyle Uyumlu Olma boyutuna ilişkin farklılığın hangi sendika üyelik süresi grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; 5 yıl ve altı ($\bar{X}$ =3.37) sendika üyelik süresi olan öğretmenlerin; 16 yıl ve üzerinde ($\bar{X}$ =3.72) sendika üyelik süresi olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük çevreyle uyumlu olma algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme boyutuna ilişkin farklılığın hangi sendika üyelik süresi grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; 5 yıl ve altı ($\bar{X}$ =3.01) sendika üyelik süresi olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.01); 16 yıl ve üzerinde ($\bar{X}$ =3.33) sendika üyelik süresi olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutuna ilişkin farklılığın hangi sendika üyelik süresi grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; sendika üyelik süresi 5 yıl ve altı olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.10), ve sendika üyelik süresi 6-10 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.24), sendika üyelik süresi 11 ve 15 yıl olan öğretmenlerin ($\bar{X}$ =3.57) ve sendika üyelik süresi 16 yıl ve üzerinde ($\bar{X}$ =3.92) olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde düşük, yine 11 ve 15 yıl ($\bar{X}$ =3.57) sendika üyelik süresi olan öğretmenlerin, 16 yıl ve üzerinde sendika üyelik süresi olan öğretmenlerden ($\bar{X}$ =3.92) anlamlı düzeyde düşük değer sistemi oluşturma ve sürdürme algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Boyut	Üyelik süresi	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	P	A. Fark
Öğretmen	5 Yıl ve Altı	205	3.37	.869				
	Çevreyle					4.547	.004*	1/4
	Uyumlu Olma							
	6- 10 yıl	114	3.44	.924				
	11-15 yıl	184	3.61	.791				
	16 yıl ve üzeri	79	3.72	.764				
	5 Yıl ve Altı	205	3.01	.829				
	Meslekte					4.268	.005*	
	Gelişebilme ve							
	Hak Elde Etme							1/4
	11-15 yıl	184	3.22	.837				
	Amaçlarını				3;578			
	Gerçekleştirme	79	3.33	.804				
	5 Yıl ve Altı	205	3.10	.967				
	Değer Sistemini					19.697	.000*	
	Oluşturma ve							
	Sürdürme							1;2/3;4
	11-15 yıl	184	3.57	.823				
	16 yıl ve üzeri	79	3.92	.715				
	5 Yıl ve Altı	205	3.48	.959				
	Çevreyle					6.693	.000*	1/3;4
	Bütünleşme							
	11-15 yıl	184	3.77	.873				2/4
	16 yıl ve üzeri	79	3.94	.716				

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çevreyle Bütünleşme boyutuna ilişkin farklılığı sendika üyelik süresine göre bulmak için LSD Testi yapılmış; 5 yıl ve altı ($\bar{X}=3.48$) sendika üyelik süresi olan öğretmenlerin; 11 ve 15 yıl ($\bar{X}=3.77$) ve 16 yıl ve üzerinde sendika üyelik süresi olan öğretmenlerden ($\bar{X}=3.94$) anlamlı düzeyde düşük; yine 6-10 yıl ($\bar{X}=3.57$) sendika üyelik süresi olan öğretmenlerin, 16 yıl ve üzerinde sendika üyelik süresi olan öğretmenlerden ($\bar{X}=3.94$) anlamlı düzeyde düşük çevreyle bütünleşme algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerinin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Mann-WhitneyU Testi)

Boyut	Değişiklikten Sonraki Ü.S.	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	5 Yıl ve Altı	146	81.71	11930	
		6 Yıl ve Üzeri	16	79.56		1137
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	5 Yıl ve Altı	146	78.91	11521.5	790.5
		6 Yıl ve Üzeri	16	105.09		.033*
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	5 Yıl ve Altı	146	81.16	1681.5	
		6 Yıl ve Üzeri	16	84.59		1118.5
	Çevreyle Bütünleşme	5 Yıl ve Altı	146	81.16	11849.5	
		6 Yıl ve Üzeri	16	84.59		1145
						.897

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 18 incelendiğinde öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri öğretmenlerin sendika değiştirmesinden sonraki üyelik süresi değişkenine göre; “Çevreyle Uyumlu Olma” ($U=1137$; $p>.05$), “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” ($U=1145$; $p>.05$) ve “Çevreyle Bütünleşme” ($U=1118,5$; $p>.05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı ancak; “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” ($U=790,5$; $p<.05$) boyutunda anlamlı bir farklılaşma yarattığı görülmektedir. Sıra ortalaması dikkate alındığında 5 yıl ve altı üyelik süresi olan öğretmenlerin, 6 yıl ve üzerinde üyelik süresi olan öğretmenlerden anlamlı şekilde meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirmeye ilişkin yüksek algıya sahip olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenleri değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19’da görüleceği gibi öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri sendika üye olma nedeni değişkenine göre, “Çevreyle Uyumlu Olma” [$F_{(2;579)} = 50.758$; $p<.05$] ve “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$F_{(2;579)} = 35.912$; $p<.05$]; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$F_{(2;579)} = 50.409$; $p<.05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$F_{(2;579)} = 49.319$; $p<.05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çevreyle Uyumlu Olma boyutuna ilişkin farklılığın hangi üyelik nedeninden kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; öğretmenlerin çevreye uyumlu olma boyutuna ilişkin Mecbur bırakılma üyelik nedeninin ($\bar{X}=2.47$) Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeni ($\bar{X}=3.25$) ve Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.65$) anlamlı şekilde düşük ve yine amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeninin ($\bar{X}=3.25$), Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.65$) anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Tablo 19. Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Üye Olma Nedenleri Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Boyut	Üyelik nedeni	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	P	A. Fark
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	Mecbur bırakılma	45	2.47	.792			1/2;3
		Amaçlarını gerçekleştirme	72	3.25	.917	50.758	.000*	2/3
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	465	3.65	.763			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Mecbur bırakılma	45	2.23	.780			1/2;3
		Amaçlarını gerçekleştirme	72	2.88	.873	35.912	.000*	2/3
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	465	3.25	.804	2;579		
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Mecbur bırakılma	45	2.25	.865			
		Amaçlarını gerçekleştirme	72	3.09	.984	50.409	.000*	1/2;3
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	465	3.54	.843			2/3
	Çevreyle Bütünleşme	Mecbur bırakılma	45	2.51	.784			1/2;3
		Amaçlarını gerçekleştirme	72	3.51	1.005	49.319	.000*	2/3
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	465	3.79	.813			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme boyutuna ilişkin farklılığın hangi üyelik nedeninden kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; öğretmenlerin çevreye uyumlu olma boyutuna ilişkin mecbur bırakılma üyelik nedeninin ($\bar{X}=2.23$), Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeni ($\bar{X}=2.88$) ve Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.25$) anlamlı şekilde düşük ve yine Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeninin ($\bar{X}=2.88$), Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.25$) anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutuna ilişkin farklılığın hangi üyelik nedeninden kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; öğretmenlerin çevreye uyumlu olma boyutuna ilişkin Mecbur bırakılma üyelik nedeninin ($\bar{X}=2.25$) Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeni ($\bar{X}=3.09$) ve Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.54$) anlamlı şekilde düşük ve yine Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeninin ($\bar{X}=3.09$), Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.54$) anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Çevreyle Bütünleşme boyutuna ilişkin farklılığın hangi üyelik nedeninden kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; öğretmenlerin çevreye uyumlu olma boyutuna ilişkin Mecbur bırakılma üyelik nedeninin ($\bar{X}=2.51$), Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeni ($\bar{X}=3.51$) ve Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.79$) anlamlı şekilde düşük ve yine Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeninin ($\bar{X}=3.51$), Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.79$) anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Yöneticilerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında; sendikaya üye olan yöneticilerin sendikaların etkililiğine (amaç, uyum, sürdürme ve bütünleme) ilişkin betimsel istatistiklerinden elde edilen bulgular ve yorumlar ile yöneticilerin; cinsiyete, eğitim durumu; kıdemi, branşı, sendika üyelik durumu, sendika toplam üyelik süresi, yeni sendika üyelik süresi, sendika üye olma nedenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin anlam çıkartıcı istatistiklerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme boyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Yöneticilerin Sendikaların Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

M. no	İfade	$\bar{X}$	S	Sıra
20	Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum.	3.76	1.082	1
6	Sendikam politikaları doğrultusunda siyasal kararları etkiler.	3.53	1.068	2
7	Sendikam (ücret, görevde yükselme vb.) beklentilerimi karşılar.	3.08	1.123	3
13	Sendikama meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilerime daha iyi hizmet etme bakımından çok şey borçluyum.	2.91	1.196	4
14	Sendikama özlük haklarım, maaş ve ek ücretlerim bakımından çok şey borçluyum.	2.85	1.137	5

Tablo 20’de görüldüğü gibi meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme boyutunda yöneticilerin en yüksek düzeyde katıldıkları “Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum.” ($\bar{X}$ =3.76) ifadesi olmuştur. Bunu sırasıyla “Sendikam politikaları doğrultusunda siyasal kararları etkiler.” ($\bar{X}$ =3.53), “Sendikam (ücret, görevde yükselme vb.) beklentilerimi karşılar.” ($\bar{X}$ =3.08), “Sendikama meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilerime daha iyi hizmet etme bakımından çok şey borçluyum.” ($\bar{X}$ =2.91) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde

katıldıkları ifade ise “Sendikama özlük haklarım, maaş ve ek ücretlerim bakımından çok şey borçluyum.” ($\bar{X}=2.85$) ifadesidir.

Yasan (2012) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretim okulu yöneticileri sendikaların çalışma hayatında ve mesleki gelişimlerinde büyük etkileri olmadığını belirtmektedirler. Sendikaların sorunlar hakkında yeterli çözümler üretebilmesi için grev, eylem ve toplu sözleşme gibi etkilerini kullanmalarının katkı sağlayacağını söylemektedirler. Can (2012) tarafından yapılan araştırmada ise yöneticiler grev ve toplu sözleşme haklarının verilmeyişinin sendikaya aktif katılım konusunda engel oluşturduğunu ve birden çok sayıda sendikanın bulunmasının hem mesleki gelişimde hem de eğitim sistemine katkı sağlaması konusunda sendikaların işlevlerini tam anlamıyla yerine getirmesine engel olduğunu belirtmişlerdir. Yasan (2012) ve Can (2012) tarafından yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Kayıkcı ve İncoğlu’nun (2010) araştırmasına göre yöneticiler, eğitim sendikalarının “üyelerin mesleki gelişim ve motivasyonunu sağlama; üyelerin özlük haklarını ve çalışma koşullarını iyileştirme; sendikaların yönetim politikasına güven ve demokratik yönetim anlayışı” konusunda sendika uygulamalarını orta düzeyde bulmuştur. Araştırma sonuçları ile Kayıkcı ve İncoğlu’nun sonuçları uyumluluk göstermektedir.

Terry Moe vd. (2011, p. 275) şu görüşü ileri sürmüştür: “Temelde öğretmen sendikalarının sahip olduğu politik güç toplu sözleşmelerde ve eylemlerde sahip oldukları güçten çok daha fazla sonuç meydana getirebilir.” Sendikaların gücü üyelerinin ve sendikanın kendisine avantaj sağlayan politikaları savunan çıkar grubu olarak hareket eden politik kılıcılık rollerinden kaynaklanmaktadır. Türkiye’de de yöneticiler, politik alanda önemli kaynaklara sahip olan ve kendilerine avantaj sağlayacaklarını düşündükleri sendikalarını tercih etmektedirler denilebilir.

Boyacı (1994) tarafından yapılan çalışmada da belirtildiği gibi öğretmenlerin örgütlerine ve yöneticilerine güvenleri oldukça düşük olup, öğretmen örgütlerinin mesleki sorunları çözeceğine olan inançları çok yüksek değildir. Bu bulgular yanında, geçmiş dönemlerde öğretmenlerin örgütlenmesi konusunda yaşanan olumsuzluklar ve öğretmen örgütleri arasında yaşanan çatışmalar ve dayanışma eksikliği de öğretmenlerin görüşlerini olumsuz etkileyebilir.

Yöneticilerin meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme boyutundaki görüşlerine bakıldığında üyesi oldukları sendikanın özlük hakları, maaş ve ek ücretlerinin iyileştirilmesi bakımından sendikalarının çok etkisinin olmadığı fakat sendikalarının yapacağı eylem ve grevlerle karar alıcılar üzerinde etkili olacağı inancını da sürdürdükleri söylenebilir.

Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin çevreyle uyumlu olma boyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Yöneticilerin Sendikaların Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

M. no	İfade	$\bar{X}$	S	Sıra
2	Sendikam üyeleri ile uyum içindedir.	3.72	1.015	1
3	Sendikam diğer sivil toplum kuruluşları ile uyumu gözetir.	3.63	.955	2
4	Sendikam öğrencilere verilen eğitimin niteliği ile ilgili olarak sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda gerekli girişimlerde bulunur.	3.55	.982	3
5	Sendikam diğer sendikalarla işbirliği içindedir.	3.14	1.044	4
1	Sendikam öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önler.	3.09	1.110	5

Tablo 21’de görüldüğü gibi çevreyle uyumlu olma boyutunda yöneticilerin en yüksek düzeyde katıldıkları “Sendikam üyeleri ile uyum içindedir.” ($\bar{X}=3.72$) ifadesi olmuştur.

Bunu sırasıyla “Sendikam diğer sivil toplum kuruluşları ile uyumu gözetir.” ($\bar{X}=3.63$), “Sendikam öğrencilere verilen eğitimin niteliği ile ilgili olarak sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda gerekli girişimlerde bulunur” ($\bar{X}=3.55$), “Sendikam diğer sendikalarla işbirliği içindedir.” ($\bar{X}=3.14$) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde katıldıkları ifade ise “Sendikam öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunlar ortaya çıkmadan önler.” ($\bar{X}=3.09$) ifadesidir.

Acuner (1994) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticileri eğitimcilerin mesleki ve özlük haklarının mücadelesinin verilmesinde sivil toplum çalışmalarının sendikalaşmayla yapılmasının ve mesleki konularda yapılacak çalışmaların önemine vurgu yapmışlardır. 2015 yılında yapılan araştırmamıza katılan yöneticiler sendikalarının kendileri ile uyum içinde çalışma yaptıklarını belirtse de öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusunda sorunları ortaya çıkmadan çözecekleri konusunda çekimser kalmışlardır. Acuner’in (1994) araştırmasına katılan yöneticiler eğitim politikaları üretmede ve öğretmenlik mesleğine yönelik sorunların çözümünde sendikal örgütlenmeyi önemli görürken, sendika üyesi okul yöneticileri sendikalarının sorunların çözümü konusunda etkileri konusunda çekimser kalmışlardır.

Öğretmen sendikalarının ilk önemli işlevi okul bölgesiyle yapılan pazarlıkta sendika üyelerinin yasal temsilcisi olma rolüdür. Bu konuda çalışmalar öğrencilerle yapılan sözleşmeleri, sözleşmelerdeki farklılıkları, öğretmen sözleşmelerindeki bu farklılıkların nedenlerini, sözleşmeler, bölge politikaları ve okul idaresi arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Öğretmen sendikalarının ikinci önemli rolü politik örgütlenmeler olmasıdır. Sendikalar bu rolleri uyarınca çıkar grupları olarak hareket eder ve bir politikayı ya da yasa maddesini desteklemede ya da bunlara karşı çıkmada aktif oldukları gibi ulusal, eyalet ve yerel seçimlerde de bir güç işlevi görürler. Öğretmenlere destek veren bir mesleki kuruluş olma şeklinde sendikaların üçüncü bir işlevi daha vardır. Bu üçüncü rol sendikanın öğrenci başarısı, okul bölgesinin kaynakları üzerindeki etkileri ya da sendika faaliyetinin belirleyicileri açısından fazlaca ele alınmamıştır (Coven ve Strunk, 2014).

Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin çevreyle bütünleşme boyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22’de görüldüğü gibi çevreyle bütünleşme boyutunda yöneticilerin en yüksek düzeyde katıldıkları “Sendikamla faaliyetlerini rahatlıkla tartışabilirim.” ($\bar{X}=3.67$) ifadesi olmuştur. Bunu sırasıyla “Sendikamda çatışma yaşamam.” ($\bar{X}=3.63$), “Sendikam üyelerinin isteklerine önem verir.” ($\bar{X}=3.60$), “Sendikam üyelerini yakından gözetip katkı sunar.” ($\bar{X}=3.54$) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde katıldıkları ifade ise “Sendikam tarafından düzenlenen toplantılarda söz hakkı vardır.” ($\bar{X}=3.47$) ifadesidir.

Tablo 22. Yöneticilerin Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

M. no	İfade	$\bar{X}$	S	Sıra
18	Sendikamla faaliyetlerini rahatlıkla tartışabilirim.	3.67	1.088	1
17	Sendikamda çatışma yaşamam.	3.63	1.020	2
16	Sendikam üyelerinin isteklerine önem verir.	3.60	1.003	3
19	Sendikam üyelerini yakından gözetip katkı sunar.	3.54	1.079	4
15	Sendikam tarafından düzenlenen toplantılarda söz hakkı vardır.	3.47	1.094	5

Sendika üyesi yöneticiler çevreyle bütünleşme boyutundaki tüm alt boyutlarda sendikalarını etkili görmektedir. Bu verileri araştırmanın genel verileriyle kıyasladığımızda yöneticilerin de sendikalarını öğretmenler gibi faaliyetlerinden çok siyasi veya ideolojik yakınlıklarına göre etkili gördükleri söylenebilir. Zira sendika faaliyetlerine katılmadıklarını belirten yöneticiler faaliyetlerini tartışma konusunda en yüksek katılım

bildirmektedir. Sendikaların sorunları ortaya çıkmadan çözeceğine çok inanmayan yöneticiler sendikalarının kendileriyle yakından ilgilenmeleri konusunda üyesi oldukları sendikayı etkili bulmaktadırlar.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin değer sistemini oluşturma ve sürdürmeboyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23. Yöneticilerin Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

M. no	İfade	$\bar{X}$	S	Sıra
11	Sendikamın toplumda önemli bir yer edinmiştir.	3.87	.944	1
10	Sendikamın değerlerine bağlıyım.	3.67	1.087	2
8	Sendikama karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu yaşıyorum.	3.44	1.195	3
12	Sendikamın verdiği görevleri şevkle yaparım.	3.33	1.200	4
9	Sendikamın etkinlik, çalışma grupları, kurul ve komisyonlarında görev alırım.	2.85	1.342	5

Tablo 23’te görüldüğü gibi çevreyle uyumlu olma boyutunda yöneticilerin en yüksek düzeyde katıldıkları “Sendikamın toplumda önemli bir yer edinmiştir.” ($\bar{X}$ =3.87) ifadesi olmuştur. Bunu sırasıyla “Sendikamın değerlerin bağlıyım.” ($\bar{X}$ =3.67), “Sendikama karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu yaşıyorum.” ($\bar{X}$ =3.44), “Sendikamın verdiği görevleri şevkle yaparım.” ($\bar{X}$ =3.33) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde katıldıkları ifade ise “Sendikamın etkinlik, çalışma grupları, kurul ve komisyonlarında görev alırım.” ($\bar{X}$ =2.85) ifadesidir.

Can (2012) araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin mesleki ve sivil örgütsel etkinliklere aktif olarak katılamamasının da bilinç yetersizliğinden kaynaklandığı belirtilmektedir. Yöneticilerin sendika üyeliğinin siyasal, ideolojik veya günlük menfaatler kapsamında bağlı kaldığını, katkı sağlama ve faaliyetlerde yer alma konusunda ise çekimser kaldığı söylenebilir. Yöneticiler, mesleki ve sivil örgütsel etkinliklere aktif olarak katılamamaktadırlar. Can (2012) çalışmasına göre, yöneticilerde ve öğretmenlerde mesleki ve sivil örgütlenme bilincinin yeterince olmaması engeli, sendikalara üyeliğin siyasi partilere-düşüncelere yakınlık; yöneticilerin sendika üyeliğini ve eylemini siyasi eylem (particilik) olarak algılamaları büyük ölçüde paylaşılan engellerdendir.

Bascia (1997; 1998) çalışmasına göre ABD’de öğretmenler ve idareciler sendikaların değeri konusunda büyük ölçüde aldırılmazlık içerisindedir, öğretmen ve idarecilerin çok azı örgüt faaliyetlerine katılmaktadır ve bu kişilerin çalışmaları başka kişilerce büyük oranda görülmemektedir. Pek çok yerde medya ve kamuoyu öğretmen örgütlerini militan, profesyonel olmayan, basit ve sadece kendi çıkarlarını dikkate alan örgütler şeklinde görmektedir.

Yöneticilerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşleri

Yöneticilerin sendikalarının etkililiğine ilişkin görüşleri genel etkililik ölçeği ve alt ölçeklerine (Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme; Çevreyle Uyumlu Olma; Çevreyle Bütünleşme ve Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme) verdikleri cevaplara göre incelenerek betimsel istatistikleri Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24’te görüldüğü üzere yöneticilerin görüşlerine göre sendikal etkililiğe ilişkin en yüksek etkililiğin “Çevreyle Bütünleşme” ($\bar{X} = 3.58$) boyutunda olduğu bunu sırasıyla; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” ($\bar{X} = 3.43$) “Çevreyle Uyumlu Olma” ($\bar{X} = 3.42$), ve en son olarak da “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” ($\bar{X} = 3.22$) boyutunun izlediği tespit edilmiştir. Genel etkililiğe ilişkin görüşlerinin ortalaması ise ($\bar{X} = 3.41$)’ dir. Görüldüğü gibi yöneticilerin etkililiğe ilişkin görüşleri her bir boyutta ve genel olarak ortalamanın oldukça üzerindedir.

Tablo 24. Yöneticilerin Sendikal Etkililiğe İlişkin Görüşlerinin Betimsel İstatistikleri

	Boyutlar	n	$\bar{X}$	S	En Düşük Puan	En Yüksek Puan
Yönetici	Çevreyle Bütünleşme	414	3.58	0.886	1	5
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme		3.43	0.945	1	5
	Çevreyle Uyumlu Olma		3.42	0.819	1	5
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme		3.22	0.867	1	5
	Genel Sendikal Etkililik		3.41	0.777	1.55	5

Yöneticilerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet, eğitim durumu; kıdem, branş, sendika üyelik durumu, sendika toplam üyelik süresi, yeni sendika üyelik süresi, sendika üye olma nedeni değişkenlerine göre elde edilen bulguları aşağıda ele alınmaktadır.

Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Tablo 25’te verilmiştir.

Tablo 25’te yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri incelendiğinde; “Çevreyle Uyumlu Olma” [$t_{(412)}=2.35$; $p>.05$] ve “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$t_{(412)}= 1.888$; $p>.05$] boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$t_{(412)}=2.268$; $p<.05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$t_{(412)}=2.956$; $p<.05$] boyutu ile ilgili görüşlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ve

erkeklerin görüşlerinin kadınların görüşlerine göre daha yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 25. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları)

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Çevreyle Uyumlu Olma	Kadın	214	3.41	0.835	412	.235	0.814
	Erkek	200	3.43	0.804			
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme	Kadın	214	3.13	0.871		2.268	.024*
	Erkek	200	3.33	0.852			
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Kadın	214	3.3	0.968		2.956	.003*
	Erkek	200	3.57	0.899			
Çevreyle Bütünleşme	Kadın	214	3.5	0.898		1.888	0.06
	Erkek	200	3.67	0.867			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Buna göre cinsiyet değişkeninin Çevreyle Uyumlu Olma ve Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı ancak Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme ve Çevreyle Bütünleşme boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu söylenebilir. Bu sonuçlara göre erkek yöneticilerin sendika aracılığıyla meslekte ilerleme ve sendikalarla iletişim konusunda sendikalarını daha etkili buldukları söylenebilir.

Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26 incelendiğinde yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre; “Çevreyle Uyumlu Olma” ($\chi^2_{Uyum}=5,794$; $p>.05$); “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme”($\chi^2_{Amaç}= 2,112$; $p>.05$)“Değer

Sistemi Oluşturma ve Sürdürme” ($\chi^2_{\text{Sürdürme}}=4,695$; $p>.05$) ve “Çevreyle Bütünleşme” ($\chi^2_{\text{Bütünleşme}}=4,044$; $p>.05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 26. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Testi)

Boyut	Kıdem	N	Sıra Sayıları Ortalaması	S d	χ^2	P
Yönetici	Çevreyle Uyumlu Olma	5 yıl ve altı	15	248.07	5.794	.215
		6- 10 yıl	59	209.03		
		11-15 yıl	87	183.98		
		16-20 yıl	119	209.62		
		21 yıl ve üzeri	134	215.67		
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	5 yıl ve altı	15	202.57	2.112	.715
		6- 10 yıl	59	197.43		
		11-15 yıl	87	195.84		
		16-20 yıl	119	212.33		
		21 yıl ve üzeri	134	215.76		
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	5 yıl ve altı	15	199.67	4.695	.320
		6- 10 yıl	59	181.98		
		11-15 yıl	87	199.75		
		16-20 yıl	119	219.17		
		21 yıl ve üzeri	134	214.28		
	Çevreyle Bütünleşme	5 yıl ve altı	15	226.77	4.044	.400
		6- 10 yıl	59	212.52		
		11-15 yıl	87	185.29		
		16-20 yıl	119	211.54		
		21 yıl ve üzeri	134	213.96		

$P< .05$ düzeyinde anlamlıdır.

Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 27. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Testi)

Boyut	Eğitim	N	Sıra Sayı Ort	Sd	χ^2	P	A.Fark
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	Önlisans	14	171.79	9.548	.008*	2/3
		Lisans	293	219.10			
		Lisansüstü	107	180.41			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Önlisans	14	189.46	2.322	.313	-
		Lisans	293	213.22			
		Lisansüstü	107	194.20			
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Önlisans	14	194.68	.336	.845	-
		Lisans	293	206.47			
		Lisansüstü	107	212.00			
	Çevreyle Bütünleşme	Önlisans	14	187.64	4.047	.132	-
		Lisans	293	215.07			
		Lisansüstü	107	189.36			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 27 incelendiğinde yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre; “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme”($\chi^2_{\text{Amaç}}= 2.322$; $p>.05$),“Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” ($\chi^2_{\text{Sürdürme}}=,336$; $p>.05$) ve “Çevreyle Bütünleşme” ($\chi^2_{\text{Bütünleşme}}=4.047$; $p>.05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmadığı ancak “Çevreyle Uyumlu Olma” boyutunda ($\chi^2_{\text{Uyum}}=9.548$; $p<.05$) anlamlı bir farklılaşma yarattığı görülmektedir. Ortaya çıkan bu farklılığın hangi eğitim durumu değişkeninden kaynaklandığını bulmak için yapılan Mann-

Whitney U testi sonuçlarına göre lisans mezunlarının lisansüstü mezunlarından “Çevreyle Uyumlu Olma” boyutunda sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ancak diğer grupların ikili kombinasyonunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Branş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Boyut	Branş	n	$\bar{X}$	S	Sd	F	P	A. Fark
Yönetici	Çevreyle Uyumlu Olma	Sözel	254	3.46	.832			
		Sayısal	53	3.39	.753	.787	.456	-
		Meslek ve	107	3.35	.822			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Sözel	254	3.31	.894			
		Sayısal	53	3.20	.771	3.389	.035*	
		Meslek ve yetenek	107	3.05	.821			1/3
						2;411		
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Sözel	3.4945	.945	.059			
		Sayısal	3.3245	.859	.117	1.386	.251	
		Meslek ve yetenek	3.3421	.981	.094			
	Çevreyle Bütünleşme	Sözel	254	3.66	.883			
		Sayısal	53	3.50	.795	2.836	.060	
		Meslek ve	107	3.43	.920			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 28’de görüleceği gibi yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri branş değişkenine göre, “Çevreyle Uyumlu Olma” [$F_{(2;411)} = .456$; $p > .05$]; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$F_{(2;411)} = 1.386$; $p > .05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$F_{(2;411)} = 2.836$; $p > .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemekte; ancak “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$F_{(2;411)} = 3.389$; $p < .05$] boyutunda ise anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme boyutuna ilişkin farklılığın üye olunan hangi branş grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; sözel alan dersleri yöneticilerinin ($\bar{X} = 3.05$), meslek ve yetenek dersleri yöneticilerinin ($\bar{X} = 3.31$) algılarından anlamlı şekilde düşük çıktığı tespit edilmiştir.

Yöneticilerin Üye Oldukları Sendika Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; yöneticilerin üye oldukları sendika değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Kruskal Wallis Testi sonuçları Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo. 29 incelendiğinde yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri üye olunan sendika değişkenine göre; “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” ($\chi^2_{\text{Amaç}} = 5.464$; $p > .05$) ve “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” ($\chi^2_{\text{Sürdürme}} = 4.184$; $p > .05$) ve boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ancak “Çevreyle Uyumlu Olma” ($\chi^2_{\text{Uyum}} = 16.325$; $p < .05$) ve “Çevreyle Bütünleşme” ($\chi^2_{\text{Bütünleşme}} = 12.115$; $p < .05$) boyutlarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir.

Çevreyle Uyumlu Olma boyutuna ilişkin farklılığın üye olunan hangi sendika grubundan kaynaklandığını bulmak için Mann-Whitney U testi yapılmış; EBS’ye; üye olan yöneticilerin çevreyle uyumlu olmaya ilişkin algılarının; TES’e, ES’e ve DS’ye üye olan yöneticilerden anlamlı düzeyde düşük; yine EI’ye üye olan yöneticilerin de; ES’e ve DS’e üye olan öğretmenlerden çevreyle uyumlu olmaya ilişkin algılarının anlamlı düzeyde düşük olduğu; ancak diğer grupların ikili kombinasyonunda anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 29. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Üye Olunan Sendika Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Kruskal Wallis Testi)

Boyut	Sendika	n	SıraSa yıları	Sd	χ^2	P	Anlamlı Fark
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	EBS	253	192.96	16.325	.003*	1/2;3;4 4/3;5
		TES	97	226.97			
		ES	28	242.79			
		Eİ	15	170.90			
		DS	21	271.86			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	EBS	253	212.60	5.464	.243	
		TES	97	210.11			
		ES	28	208.25			
		Eİ	15	153.90			
		DS	21	171.31			
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	EBS	253	199.85	4.184	.382	
		TES	97	213.89			
		ES	28	227.66			
		Eİ	15	205.20			
		DS	21	244.93			
	Çevreyle Bütünleşme	EBS	253	192.16	12.115	.017*	1/2;5
		TES	97	231.62			
		ES	28	229.27			
		Eİ	15	206.37			
		DS	21	252.71			

EBS (Eğitim Birsen); TES(Türk Eğitim Sen); ES(EğitimSen) ve Eİ(Eğitim İş) ve DS (Diğer Sendikalar)

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Çevreyle Bütünleşme boyutuna ilişkin farklılığın üye olunan hangi sendika grubundan kaynaklandığını bulmak için Mann-Whitney U testi yapılmış; EBS'ye üye olan yöneticilerin uyumlu olmaya ilişkin algılarının TES'e ve DS'ye üye olan yöneticilerden anlamlı düzeyde düşük çevreyle bütünleşmeye ilişkin algılarının olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticilerin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; öğretmenlerin sendika üyelik süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 30’da verilmiştir.

Tablo 30. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Boyut	Üyelik süresi	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	p	A. Fark
Yönetici	5 yıl ve altı	155	3.34	.833	3;410	3.931	.009	4/1;2
	Çevreyle	129	3.36	.855				
	Uyumlu Olma	94	3.51	.759				
	16 yıl ve üzeri	36	3.81	.667				
	5 yıl ve altı	155	3.05	.871	3;410	6.725	.000	1/3;4
	Gelişebilme ve	129	3.24	.838				
	Hak Elde Etme	94	3.41	.832				
	Amaçlarını	36	3.48	.891				
	Gerçekleştirme	155	3.22	.942	3;410	6.725	.000	2/4
	Değer Sistemini	129	3.43	.926				
	Oluşturma ve	94	3.62	.904				
	Sürdürme	36	3.88	.901				
	5 yıl ve altı	155	3.43	.941	3;410	4.409	.005	1/3;4
	Çevreyle	129	3.56	.883				
	Bütünleşme	94	3.74	.797				
	16 yıl ve üzeri	36	3.92	.735				

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 30’da görüleceği gibi yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri sendika üyelik süresi değişkenine göre, “Çevreyle Uyumlu Olma” [$F_{(3;410)} = 3.931$; $p < .05$] ve

“Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$F_{(3;410)} = 4.940$; $p < .05$]; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$F_{(3;410)} = 6.725$; $p < .05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$F_{(3;410)} = 4.409$; $p < .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çevreyle Uyumlu olma boyutuna ilişkin farklılığın hangi sendika üyelik süresi grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; sendika üyelik süresi 16 yıl ve üzeri olan yöneticilerin görüşleri ($\bar{X} = 3.81$) sendika üyelik süresi 5 yıl ve altı ($\bar{X} = 3.34$) ve olan 6-10 yıl ($\bar{X} = 3.36$) arasında sendika üyelik süresi olan yöneticilerden anlamlı düzeyde yüksek; çevreyle uyumlu olma algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme boyutuna ilişkin farklılığın hangi sendika üyelik süresi grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; Sendikaya üyelik süresi 5 yıl ve altı olan yöneticilerin ($\bar{X} = 3.05$), üyelik süresi 11 ve 15 yıl ($\bar{X} = 3.41$) ile 16 yıl ve üzerinde olan ($\bar{X} = 3.48$) yöneticilerden anlamlı düzeyde düşük bir algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutuna ilişkin farklılığın hangi sendika üyelik süresi grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; 5 yıl ve altı sendika üyelik süresi olan yöneticilerin ($\bar{X} = 3.22$), 11 ve 15 yıl ($\bar{X} = 3.62$) ile 16 yıl ve üzerinde üyelik süresi olan yöneticilerden ($\bar{X} = 3.88$) anlamlı düzeyde düşük; yine 6-10 yıl sendika üyelik süresi ($\bar{X} = 3.43$) olan yöneticilerin, 16 yıl ve üzerinde üyelik süresi olan yöneticilerden ($\bar{X} = 3.88$) anlamlı düzeyde düşük “değer sistemi oluşturma ve sürdürme” algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Çevreyle Bütünleşme boyutuna ilişkin farklılığın hangi sendika üyelik süresi grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; 5 yıl ve altı sendika üyelik süresi olan yöneticilerin ($\bar{X} = 3.43$), 11 ve 15 yıl ($\bar{X} = 3.74$) ile 16 yıl ve üzerinde sendika üyelik süresi olan yöneticilerden ($\bar{X} = 3.92$) anlamlı düzeyde düşük; yine 6-10 yıl sendika üyelik süresi olan yöneticilerin ($\bar{X} = 3.56$), 16 yıl ve üzerinde sendika üyelik süresi olan yöneticilerden ($\bar{X} = 3.92$) anlamlı düzeyde düşük çevreyle bütünleşme algısına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; sendika değişikliğinden sonraki üyelik süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t Testi sonuçları Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t -Testi)

Boyut	Değişikten sonraki Üyelik Süresi	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Çevreyle Uyumlu	5 Yıl ve Altı	126	3.34	.803	154	.133	.895
	6 Yıl ve Üzeri	30	3.37	.911			
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	5 Yıl ve Altı	126	3.16	.862	154	1.036	.302
	6 Yıl ve Üzeri	30	3.34	.813			
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	5 Yıl ve Altı	126	3.25	.975	154	2.335	.021*
	6 Yıl ve Üzeri	30	3.70	.852			
Çevreyle Bütünleşme	5 Yıl ve Altı	126	3.50	.854	154	.196	.845
	6 Yıl ve Üzeri	30	3.53	.958			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 31’de yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri üyelik süresi değişkenine göre incelendiğinde; “Çevreyle Uyumlu Olma” [$t_{(154)}=1.133$; $p>.05$], “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$t_{(154)}=1.036$; $p>.05$]

ve “Çevreyle Bütünleşme” ve [$t_{(154)} = .196; p > .05$] boyutlarında üyelik süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$t_{(154)} = 2.335; p < .05$] boyutunda üyelik süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği 6 yıl üzeri üyelik süresine sahip olanları 5 ve altında üyelik süresi olanlardan, “değer sistemi oluşturma ve sürdürme” boyutuyla ilgili daha yüksek anlamlı bir algıya sahip oldukları görülmüştür .

Yöneticilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Yöneticilerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; sendikaya üye olma nedeni değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32’de görüleceği gibi yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri sendika üyelik nedeni değişkenine göre, “Çevreyle Uyumlu Olma” [$F_{(2;411)} = 40.135; p < .05$] ve “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” [$F_{(2;411)} = 28.411; p < .05$]; “Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme” [$F_{(2;411)} = 41.773; p < .05$] ve “Çevreyle Bütünleşme” [$F_{(2;411)} = 35.284; p < .05$] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çevreyle Uyumlu Olma boyutuna ilişkin farklılığın hangi üyelik nedeninden kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; yöneticilerin çevreye uyumlu olma boyutuna ilişkin Mecbur bırakılma üyelik nedeninin ($\bar{X} = 2.52$), Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeni ($\bar{X} = 3.30$) ve Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X} = 3.59$) ve yine “Amaçlarını gerçekleştirme üyelik” nedeninin ($\bar{X} = 3.30$), Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X} = 3.59$) anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Tablo 32. Yöneticilerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Sendika Üyelik Nedeni Değişkenine Göre Karşılaştırılması (ANOVA Testi)

Boyut	Üyelik nedeni	N	$\bar{X}$	S	Sd	F	p	A. F
Yönetici	Çevreyle Uyumlu Olma	Mecbur bırakılma	45	2.52	.816		40.135	.000
		Amaçlarını gerçekleştirme	71	3.30	.799			1/2;3
								2/3
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	298	3.59	.729			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Mecbur bırakılma	45	2.40	.766		28.411	.000
		Amaçlarını gerçekleştirme	71	3.15	.824			1/2;3
								2/3
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	298	3.37	.818	2;411		
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Mecbur bırakılma	45	2.36	.829		41.773	.000
		Amaçlarını gerçekleştirme	71	3.34	.952			1/2;3
								2/3
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	298	3.62	.846			
	Çevreyle Bütünleşme	Mecbur bırakılma	45	2.67	.913		35.284	.000
		Amaçlarını gerçekleştirme	71	3.43	.836			1/2;3
								2/3
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	298	3.75	.802			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

“Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” boyutuna ilişkin farklılığın hangi üyelik nedeninden kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; yöneticilerin “meslekte gelişebilme ve hak elde edebilmeye” ilişkin Mecbur bırakılma

üyelik nedeninin ($\bar{X}=2.40$), Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeni ($\bar{X}=3.15$) ve Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.37$) ve yine Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeninin($\bar{X}=3.15$), Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden($\bar{X}=3.37$) anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutuna ilişkin farklılığın hangi üyelik nedeninden kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; yöneticilerin çevreye uyumlu olma boyutuna ilişkin Mecbur bırakılma üyelik nedeninin ($\bar{X}=2.36$), Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeni($\bar{X}=3.34$) ve Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.62$) ve yine Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeninin ($\bar{X}=3.34$), Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.62$) anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Çevreyle Bütünleşme boyutuna ilişkin farklılığın hangi üyelik nedeninden kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; yöneticilerin çevreye uyumlu olma boyutuna ilişkin Mecbur bırakılma üyelik nedeninin ($\bar{X}=2.67$); Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeni ($\bar{X}=3.43$) ve Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden($\bar{X}=3.75$) ve yine Amaçlarını gerçekleştirme üyelik nedeninin ($\bar{X}=3.43$), Ekonomik ve sosyal hakları elde etme üyelik nedeninden ($\bar{X}=3.75$) anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Boyutlar Arasındaki Korelasyonel İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin sendikalarının etkililiğine ilişkin alt boyutlar arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon testi sonuçları Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33'te yöneticilerin; çevreye uyumlu olma ile meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme arasında; orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=.69$; $p<.01$); değer sistemini oluşturma ve sürdürme ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=.69$; $p<.01$) ve çevreyle bütünleşme ile yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r=.70$; $p<.01$) olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin meslekte

gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirmeye ilişkin görüşleri ile değer sistemini oluşturma ve sürdürme ile yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = .72$; $p < .01$) ve çevreyle bütünleşme ile yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = .70$; $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin değer sistemini oluşturma ve sürdürme ile çevreyle bütünleşmeye ilişkin görüşleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = .74$; $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar içerisinde görece en yüksek ilişkinin değer sistemini oluşturma ve sürdürme ile çevreyle bütünleşme arasından olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 33. Yöneticilerin, Öğretmenleri Sendikaların Etkililiğine İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları

		ÇU	MGHAK	DSOS	ÇB
Yönetici	ÇU	-			
	MGHAK	.693**	-		
	DSOS	.692**	.717**	-	
	ÇB	.702**	.695**	.743**	-
Öğretmen	ÇU	-			
	MGHAK	.695**	-		
	DSOS	.676**	.648**	-	
	ÇB	.743**	.682**	.768**	-

ÇU: Çevreyle Uyumlu; MGHAK: Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme; DSOS: Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme; ÇB: Çevreyle Bütünleşme; p değeri 01**düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 34’te öğretmenlerin; çevreye uyumlu olma ile meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme arasında, yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = .70$; $p < .01$) ; değer sistemini oluşturma ve sürdürme ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = .68$; $p < .01$) ve çevreyle bütünleşme ile yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = .74$; $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirmeye ilişkin görüşleri ile değer sistemini oluşturma ve sürdürme ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = .65$; $p < .01$) ve çevreyle bütünleşme ile orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = .68$; $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin değer sistemini oluşturma ve sürdürme ile çevreyle bütünleşmeye ilişkin görüşleri arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı

bir ilişkinin ($r = .77$; $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Boyutlar içerisinde görece en yüksek ilişkinin değer sistemini oluşturma ve sürdürme ile çevreyle bütünleşme arasından olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 34. Yönetici ve Öğretmenlerin, Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Genel Karşılaştırılması

Boyut	Görevi	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Çevreyle Uyumlu	Yönetici	414	3.42	.819			
	Öğretmen	582	3.51	.850			
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Yönetici	414	3.23	.866			
	Öğretmen	582	3.12	.859		1.868	.062
Değer Sistemini Oluşturma ve	Yönetici	414	3.43	.944			
	Öğretmen	582	3.39	.934		.780	.436
Çevreyle Bütünleşme	Yönetici	414	3.58	.886	994		
	Öğretmen	582	3.65	.904		-1.273	.203

Tablo 34 incelendiğinde yönetici ve öğretmen görüşlerine göre etkililik boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tablo 35’de yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamı boyunca sendikalara üyelik süreleri incelendiğinde; “5 ve Altı Yıl” sendika üyelik süresinin %36.1, “6-10 yıl” sendika üyelik süresinin %24.4, “11-15 Yıl” sendika üyelik süresinin %27.9 ve “16 ve Üzeri Yıl” sendika üyelik süresinin %11.5 olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 35. Yönetici ve Öğretmenlerin Toplam Olarak Sendikalara Üyelik Süreleri

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
5 ve altı	360	36.1	36.1
6-10 yıl	243	24.4	24.4
Üyelik Süresi 11-15 yıl	278	27.9	27.9
16 ve üzeri	115	11.5	11.5
Toplam	996	100	100

Tablo 36’da yönetici ve öğretmenlerin sendika değişikliği sonrasında sendikalara üyelik süreleri incelendiğinde; “5 ve Altı Yıl” sendika üyelik süresinin %26, “6-10 yıl” sendika üyelik süresinin %4.6 ve “11 Yıl ve Üzeri” sendika üyelik süresinin %1.3 olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 36. Yönetici ve Öğretmenlerin Sendika değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Üyelik Süresi	5 ve altı	259	26	81.4
	6-10 yıl	46	4.6	14.5
	11 ve üzeri	13	1.3	4.1
	Toplam	318	31.9	100
	Cevap Vermeyen	678	68.1	
	Total	996	100	

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak ortaya çıkan sonuçlar ve geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

- Sendikaların politika üreticileri ve karar alıcıları etkilemesi konusundaki öğretmen görüşleri katılıyorum düzeyinde ifade edilirken; mesleki gelişim ve kariyere etkisi konusundaki görüşleri kısmen düzeyinde ifade edilmiştir.
- Öğretmenler sendikaları ile uyum içinde olduklarını ve sendikalarını etkili bulduklarını belirtirken, sendikaların öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önleme konusundaki etkilerini kısmen olarak belirtmişlerdir.
- Yönetici ve öğretmenler özlük hakları ve bireysel gelişimleri bakımından tüm boyutlarda sendikalarının etkililiğine kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Yönetici ve öğretmenler genel olarak şu anki öğretmen örgütlenmesini, öğretmenlik mesleğini geliştirme, eğitim-öğretim standartlarını belirleme ve koruma, öğretimin niteliğini yükseltme, öğretmenlerin piyasada eğitim-öğretim işi yapmalarına onay verme örgütü olmaktan çok, bireysel veya toplu hak arama ve öğretmenlerin özlük haklarını geliştirme ve birtakım işlerinde yardımcı olunması noktasında önemli görmektedirler. Diğer bir deyişle, öğretmen ve eğitim yöneticileri, “meslek odaları”ndan beklenebilecek işlevlerin sendikadan beklemektedir.

- Yönetici ve öğretmenler sendikalarının meslekte gelişim ve hak elde konusundaki eylem/grev ve politikalarla bakanlık üzerinde etkili olduğunu olduklarını düşünürken, özlük hakları, ücret ve görevde yükselme gibi konularda etkisiz bulmaktadırlar.
- Yönetici ve öğretmenler sendikalarını çevreleriyle uyum ve diğer STK'larla işbirliği açısından etkili bulurken, diğer sendikalarla işbirliği konusunda kısmen etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara bakılarak sendikalarının siyasi görüş açısından kendilerine yakın buldukları STK'larla işbirliğine olumlu yaklaştıkları, diğer sendikalarla ise ilişkilerinde mesafeli durdukları söylenebilir.
- Öğretmenler sendikalarını öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları ile ilgili sorunları ortaya çıkmadan önleme konusunda kısmen yeterli görmekte, sorunların ortaya çıkmasından sonra gerekli girişimde bulunma konusunda etkili görmektedirler. Öğretmenler, sendikalarının sorun ortaya çıkmadan etkili olması gereğine işaret etmektedirler. Bu beklenti aslında, bir meslek odasının yapması gerekenlerle ilgilidir. Öğretmenler Meslek Odası bulunmadığı için öğretmenler bu işlevin sendikalar tarafından yerine getirilmesini beklemektedirler.
- Yönetici ve öğretmenler, sendikalarını çevreyle bütünleşmede etkili görmektedirler. Sendika faaliyetlerine katılmadıklarını belirten öğretmenler, sendika faaliyetlerini tartışma konusunda en yüksek katılımı göstermektedir. Sendikalarının, sorunlar ortaya çıkmadan çözeceğine çok inanmayan öğretmenler, kendileriyle yakından ilgilenmeleri konusunda sendikalarını etkili bulmaktadırlar. Bu verilere göre öğretmenlerin sendikalarına, sendika faaliyetlerinden ziyade kendi siyasi veya ideolojik ilgilerine göre yakınlık hissettikleri söylenebilir.
- Yönetici ve öğretmenler değer sistemini oluşturma ve sürdürme konusunda sendikalarını etkili bulmaktadırlar. Öğretmenler, sendikalarının toplumda saygınlığının olduğunu düşünmekte ve kendilerinin sendikal bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Fakat eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin üyesi bulundukları sendikalarının etkinlik, çalışma grupları, kurul ve komisyonlarında görev almaya kısmen katılmaları, sendikalarına bağlı oldukları beyanları ile çelişkilidir.

- Erkek yöneticiler meslekte gelişebilme ve hak elde etme, çevreyle bütünleşme, değer sistemini oluşturma ve sürdürme konularında kadın yöneticilere göre sendikalarını daha etkili görmektedirler.
- Değer sistemini oluşturma ve sürdürme, çevreyle bütünleşme konusunda 1-15 yıl hizmet süresi bulunan öğretmen algıları; 16 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip olan öğretmen algılarından anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Önlisans mezunu olan öğretmenlerin, lisans mezunu olan öğretmenlere göre değer sistemini oluşturma ve sürdürme konusunda sendika etkililiğine ilişkin algıları; anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Kıdemli öğretmenlerin bu görüşlere katılma düzeyleri ile verdikleri demografik bilgilerdeki sendika değişikliği ve süresi bilgileri örtüşmektedir. Kıdemi 1-15 yıl olan öğretmenlerin sendika değişikliğine daha çabuk yöneldikleri söylenebilir.
- Yönetici ve öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinde tüm boyutlar karşılaştırıldığında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Yönetici ve öğretmenlerin %36'sının sendikalara üyelik sürelerinin 1-5 yıl olduğu saptanmıştır. Ayrıca, 5 yıl ve daha az üyelik süresi bulunan yönetici ve öğretmenlerin %26'sının sendika değişikliği yaptığı ortaya çıkmıştır.
- Hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; öğretmenlerin üye oldukları sendika değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçlarına göre, EBS üyesi öğretmen algılarının tüm boyutlarda anlamlı derecede düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara bir anlamda EBS üyesi öğretmenlerin sendikalarının etkililiğinin uzun vadede kalıcı olmadığı yönündeki endişelerini gösterir niteliktedir.

Tüm bu sonuçlar ele alındığında sendika üyesi yönetici ve öğretmenlerin sendikalarının etkililiğine ilişkin algılarının siyasal ve ideolojik temelli bir kutuplaşma ve bireysel çıkar elde etme boyutunda oluştuğu söylenebilir. Sendikalarının yaptığı çalışmalara katılmayan yönetici ve öğretmenler, sendikaların toplum nezdinde saygınlığının bulunduğunu düşünüyor olmaları son 13 yıldaki sendikal kutuplaşmalarının etkisi altında kalındığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bulgulara göre, yönetici ve öğretmenlerin sendikalarının

alışmalarına katılma oranlarının düşüklüğüne karşın, sendika değiştirme oranlarının yüksekliği eğitimcilerin sendika ile bağlarının zayıf olduğunu şeklinde yorumlanabilir.

Değerlendirme ve neriler

Eğitim Sendikalarının sendika genel merkezlerinden elde edilen verilere göre, sadece öğretmenlerin değil, niversite çalışanları, taşıt sürücüleri, hizmetliler, memurlar, aşçılar, odacılar, kapıcılar, kaloriferciler vb. yardımcı hizmetler gurubunda yer alan alışların da eğitim sendikalarına ye yapıldıkları görülmektedir. Bu durumda ğretmen sendikaları birer ğretmen meslek rgt olarak işlev görmekten öte, tüm eğitim işkolu çalışanlarının özlük haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik bir faaliyet anlayışı içindedir. Oysa ABD başta olmak üzere, bazı AB lkelerinde mesleki örgütlere bakıldığı zaman sadece hak arama aracı olarak değil; o mesleğin ilke ve kurallarını koyan, üyelerine ceza ve ödüller veren, kimlerin nasıl ve ne ğretmeni olacağını belirleyen bir meslek kuruluşu olarak işlevlerini yerine getirdikleri görülmektedir. Diğer bir deyişle, bu ülkelerde sendikaların ya meslek kululuşu olma ve birlikte üyelerinin haklarını koruma görevleri bulunmaktadır ya da meslek hizmetini düzenleyen ve denetleyen meslek odaları ayrı, üyelerin özlük haklarını izleyen sendikaları ayrıdır. Ne yazık ki, Türkiye’de öğretmenlerin bir meslek örgütlenmesi olarak bir ğretmenler Meslek Odası bulunmamasının yanında eğitim sendikalarının da halen mesleki bir örgüt konumuna ulaşamadığı, öğretmenlik mesleğinin gelişimini yüklenecek meslekli birikim ve yönetim düzeyine erişmedikleri görülmektedir. Bu durum hem uygulamadaki öğretmenlik mesleğinin zayıflamasına müdahale edebilecek bir uzman kuruluşun bulunmamasına, hem de eğitim-öğretimin niteliğinin yükseltilmesi konusunda bir kamuoyu baskısı oluşturulamamasına yol açmaktadır. Bu noktada iki seçenek mevcuttur. Seçeneklerden ilki Türkiye’de, ğretmen örgütlenmesinin eğitimcilerin mesleki gelişimi, eğitim-ğretim kalitesi ve öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesini izleme ve gözetme bağlamında gerçek bir sendikal örgütlenmeye dönüştürülmesi gerekmektedir. Diğeri de Türkiye’de diğer mesleklerde olduğu gibi, “meslek odası” ve “işkolu sendikası” olarak ayrı işlevlerle iki kurum olarak örgütlenmelidir.

Hem öğretmen sendikaları hem de hükümetler, ortaklaşa ilişkiler kurmanın ve sürdürmenin gerekliliğine inanmalıdırlar. İster zararı azaltmaya yönelik olsun, isterse eğitim uygulamalarını şekillendirmede önemli rol üstlenmeye yönelik olsun, öğretmen sendikaları yeni liberal yeniden biçimlendirmenin etkisine karşı önemli bir güçtür. Güçlü sendikalar her zaman baskın olmasa da karar verme alanının etkili bir parçasıdır. (Compton ve Weiner, 2008).

Günümüzde 36 eğitim sendikasının bulunması ortak amaçlara ulaşma açısından eğitimcileri temsil eden sendikaların bölünmüşlüğü göstermektedir. Öğretmen sendikalarının birleşerek aynı çatı altında mücadele verecek bir konfederasyon yapılmasına gitmelerinin hem öğretmenler açısından, hem de toplum açısından bir zorunluluk olduğu açıktır. Öğretmenlerin, ihtiyaçları ve sendikalarından talepleri arasında fazla fark bulunmadığı halde, ayrı sendikalara üye olmalarının siyasal ya da iktidardaki partiden beklentileriyle ilgisinin olması muhtemeldir.

Türkiye’de mevzuatta yapılacak küçük değişikliklerle; öğretmenlik mesleğinin, öğretmenlerin özlük haklarının gelişimi ve ihtiyaçları açısından öğretmen örgütlenmesinin bir meslek örgütlenmesine dönüştürülmesi mümkündür. Meslek örgütlerinin siyasi düşüncelerinin olması anlaşılabilir bir olgudur. Ancak, eğitim sendikalarının bir öğretmenlik meslek örgütünden daha çok bir siyasi yapılanma olarak algılanmaları, öğretmen sendikalarının eğitimcilerin özlük ve maaş haklarında iyileştirme yanında eğitimin kalitesi, öğrenci başarısı gibi konuları ikinci plana atmalarına ve etkisiz kalmalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, yalnızca öğretmenlerin üye olduğu bir meslek örgütlenmesine gidilmesi; gelişmeye ve değişmeye açık, demokratik, siyasi iktidarlara göre değil üyelerinin taleplerine ve beklentilerine göre yönetilen, eğitimle ilgili kararlarda söz sahibi, özlük haklarında daha fazla kazanımlar elde etmek için mücadele eden, eğitim sisteminin sorunlarına çözüm bulmak için fikir ve proje üreten bir yapılanma gerekmektedir.

Genel olarak öğretmen sendikaları ile hükümetler arasındaki olumlu ilişkiler kırılmıştır. Danışmaya ilişkin mevcut hukuki ve yapısal güvenceler, her zaman ortaklaşa ilişki kurulmasında yeterli olmamaktadır. Kalıcı etkileşimler bir yandan hükümete yakın olma ve işbirliği yapma kültürüyle ilgiliyken diğer yandan da güçlü kişisel ilişkiler kurulmasıyla

bağlantılıdır. Hükümetleri yetkiyi ve bir ölçüde de hakimiyeti paylaşmaya zorlayacak yeni bir sendika yapılanması tarzına ya da ayrı bir yeni mesleki örgütlenmeye ihtiyaç vardır. Eğer sendika seçeneğinin geliştirilmesi üzerinde durulacaksa, bunun öğretmenlik mesleği, öğretmenin gelişmesi, öğretmen kalitesi, öğrenci kazanımları ve eğitimin sonuçları gibi boyutları da zorunlu işlev olarak kapsamaları gerekecektir. Johnson vd. (2007) tarafından da belirtildiği gibi “sanayi çağındaki sendikacılığın ötesine geçmek” kolay değildir, çünkü bunu başarmak için kurallarda ve kültürde değişiklik gerekir ve her düzeydeki hem çalışanların hem de yöneticilerin buna liderlik etmesi gerekir. Öğretmen sendikaları, öğretmenlerin meslekleriyle ilgili konular ile hükümetle olan diğer çalışma düzenlemeleri arasında denge kuracak bir yapılanmaya gitmelidirler. Bu yeni yapılanmada sendikalar paradigma değişikliğine gidip, yeni sendikal mücadelelerine eğitimin kalitesi ve öğrenci başarılarının yanında eğitimcilerin meslekte gelişimlerine ve kişisel gelişimlerine de katkıda bulunacak bir yapılanmaya gitmelidirler.

Sendikalaşan öğretmenlerin sadece sayısal çoğunluk ve siyasal güçle kısa erimli sorunlarının çözülmesi veya görevde yükselmek amacıyla sendikanın gücünün kullanılması yerine eğitim alanında hizmet veren sendikaların eğitimcilerin özlük hakları, maaş vb. kazanımlarının yanında, eğitimsel çıktıların iyileştirilmesi konusunda da etkili faaliyetler yapabilmeleri ve üretken politikalar ortaya koyabilmeleri gerekmektedir. Türkiye’de şimdiye dek yapılan çalışmalar arasında, öğrencilerin ya da öğretmenlerin deneyimlerini iyileştirmek amacıyla sendikaların, gerekli olduğunu gösteren etkin bir sendikal faaliyete ve bunu inceleyen bir araştırmaya ulaşamamıştır. Eğitimin çıktılarına ve öğrenci başarısına da faaliyetleri arasında yer veren sendikaların hem politika geliştirmeyi etkileme, hem siyasal etki alanında hem de pazarlık masasında daha iyi sonuç almaları mümkündür.

Araştırma bulgularına dayalı olarak Türkiye’deki öğretmen sendikalarının etkililiğine yönelik çözüm önerileri de geliştirilmiştir:

- Toplumsal konularda etkileşimde aktif olan sendikalar, okul ve ilçe yönetimleri ile eğitimin niteliği ve öğrenci başarısı konusunda da projeler geliştirmelidir. Hatta ilerdeki politikaları yönlendirecek şekilde öğretmen sendikalarının toplu pazarlıklarda bu konuda ellerini güçlendirecek şekilde yeni çalışmalar yapmaları gerekmektedir.

- Eğitim işkolu sendikacılığı ile öğretmen sendikacılığı arasındaki fark tanımlanmalı ve işkolunda diğer çalışanların da katılacağı bir Eğitim Çalışanları İşkolu Sendikası kurulmalıdır.
- Sendikalar, siyasetten uzak durmadan, fakat siyasilerle sadece üyelerinin, mesleki, toplumsal ekonomik ve kültürel bakımdan gelişmesini sağlayacak düzeyde güçlü ilişki içinde olan güçlü sivil toplum kuruluşları olmalıdırlar.
- Sendika üyelik aidatları sendika üyesi eğitimcilerin maaş katsayısına ve kadro derece durumuna göre devlet desteği olmadan kendi maaşından kesilmelidir.
- Bir sendikaya ilk üyelik ve üyelik süresi ile ilgili standart getirilmelidir.
- Eğitim sendikaları, Milli Eğitim Bakanlığı ile ortak çalışmalar yaparak, gerek öğretmenlerin sorunlarını gerek eğitim-öğretim hizmetlerinin sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yapmalıdır. Sendikalar, eğitimin niteliği ve öğrenci başarısının yanında Türkiye için ileriki yıllarda önemli toplumsal sorunlara neden olacak öğrenci devamsızlıkları gibi konularda eğitimcilere destek olacak politikalar geliştirmeli, bunların izlenmesi, raporlanması, kamuoyu ile paylaşılması konularında görevler üstlenmelidir.
- Sendikalar, eğitim-öğretim hizmetlerinin yerine getirilişi, okul yönetimi, mesleki eğitim ve güncel eğitim uygulamaları gibi konularda kurs, seminer, çalıştay vb etkinlikler düzenleyerek öğretmenlerin mesleki açıdan gelişmesini sağlamalıdır.
- Öğretim ve öğrenmede eşitliğin sağlanması konusunda öğretmen sendikalarının rolleri ortaya konmalıdır. Görev alanları, ilgili kanununda yer almalıdır.
- Sendikaların etkinliklerine ve yönetimine eğitimcilerin katılım oranlarını yükselterek eğitimcilerin sendikal mücadelede daha aktif yer alması sağlanmalıdır.
- Öğretmen sendikaları, eğitim reformları konusunda değişen siyasal koşulları dikkate alacak ve daha proaktif bir yaklaşım sergileyecek şekilde yeni sendikal örgütlenmeye gitmelidir.
- Öğretmen sendikaları bir konfederasyon altında toplanmalı, amaç ve ilkelerde yakınlaştıkça birleşmeli ve daha etkili olmaya çalışmalıdır.

- Sendikalar, üyelerin faaliyetlerine katılmaları ve katılıma uygun kişisel ve mesleki gelişim faaliyetleri yapmaları için uygun şekilde yapılandırılmalı ve teşvik edilmelidir. Bu faaliyetler bağımsız kuruluşlarca sertifikalandırılmalı ve sertifikalara değer atfedilmelidir.
- Sendikalar, kalite güvence sistemi ve akreditasyon ilkeleri uyarınca yapı ve süreç açısından yeniden yapılandırılmalıdır.



KAYNAKLAR

- Acuner, M., A. (1994). *Öğretmen örgütlenmesine ilişkin model önerisi*. doktora tezi, Ankara. Ankara Üniversitesi.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri*. Mpm Yayını No:473, Ankara.
- Akgöl, H (1981). *Türkiye Öğretmenler Sendikası 1965-1971*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Aksoy, M. (1975). *Devrimci öğretmenin kısıımı ve mücadelesi*. Sevinç Matbaası. Ankara.
- Akyiğit, E. (2010). *İş Hukuku*. 8.b. Seçkin Yayınları. Ankara.
- Akyüz, Y. (1980). *Öğretmen örgütlenmesi (Türkiye, Fransa, İsviçre ve uluslararası düzeyde kuruluşlar, etkinlikler, sorunlar)*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Ankara.
- Akyüz, Y. (2012). *Türkiye’de öğretmenlerin toplumsal değişime etkileri (1839-1950)*. Pegemakademi. 2. Baskı
- Altunya, N. (2008). *Türkiye’de öğretmen örgütlenmesi*. 2. Baskı.Ürün Yayınları. Ankara.
- Ankara M.E.M (2015). *Ankara ili 2015-2016 eğitim istatistikleri*. <http://ankara.meb.gov.tr> Erişim 12.11.2015.
- Ardıç K. ve Polatçı, S. (2007). İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: örgüt sağlığı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 21 Ocak 2007 Sayı: 1*
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.
http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_TUR.pdf

- Aydın, A. (2013). *Öğretmen yetiştirme ve istihdamında düşündürücü tablo*
<http://www.turkiyekamu.com/ogretmen-yetistirme-ve-istihdaminda-dusundurucu-tablo-24yy.htm> Erişim: 10.10. 2013).
- Balcı, A. (1995). *Örgütsel gelişme*. Pegem A. Ankara.
- Balcı, A. (2008). *Örgüt mecazları*. Ekinoks Yayınevi. Ankara.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Pegem A. Ankara.
- Bangs, J., M. G and MacBeath, J. (2012). Collective leadership: the role of teacher unions in encouraging teachers to take the lead in their own learning and in teacher policy. *Professional Development in Education Vol. 38, No. 2, April 2012, 331–343*.
- Bascia, N. (1997). Invisible leadership: The roles of union-active teachers in schools. *Alberta Journal of Educational Reseach Vol. 43 No. 2*.
- Bascia, N. (1998). The next steps in teacher union research and reform. *Contemporary Education. Vol. 69 No. 4. Summer*.
- Bascia, N. (2000). The other side of the equation: Professional development and the organizational capacity of teacher unions. *Educational Policy, Vol. 14. No. 3. P. 385–404*.
- Bascia, N., Osmond, P. (2013). *Teacher union governmental relations in the context of educational reform*. Ontario Institute for Studies in Education University of Toronto.
- Battal, E. ve İnce, T (2004). *Öğretmen Örgütlenmeleri ve eğitim birsen*. Eğitim Birsen Yayınları.
- Baykurt, F. (2000). *Bir TÖS Vardı*, Papürüs Yayınları, İstanbul.
- Baysal, Ö. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenmelere ilişkin tutumları (Uşak Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi.

- Baysal, Ö., Türkmen, L. ve Yücel, C. (2010). Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenmeye yönelik tutumları: uşak ili örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2010, Cilt 16, Sayı 3, s. 329-352
- Bilge, E. (2003) *Türkiye 'de memur sendikacılığı ve örgütlenmeleri*. İstanbul.
- Boyacı, H. (1994) *Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeyinin etkenleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Boyacı, H. (1995). Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeylerinin etkenleri. *Eğitim Yönetimi. Cilt. 1, S. 4, s. 521-530*.
- Buğra, A., F. Adaman ve A. İnsel (2004). *Çalışma hayatında yeni gelişmeler ve türkiye 'de sendikaların değişen rolü*. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, İstanbul, Mart, 2004 [http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor\[1\].pdf](http://www.spf.boun.edu.tr/docs/sendika_rapor[1].pdf). (12.06.2009)
- Bursalıoğlu, Z. (1991). *Okul Yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem-A Yayınları. Ankara.
- Bülbül, O. G. (2009) *Uluslararası belgeler karşısında 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu ve Türkiye 'de kamu görevlileri sendikacılığı*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Büyükaslan, M. A. (1995). Toplumsal kalkınma ve eğitim. *eğitim yönetimi. Yıl:1 Sayı:4*
- Büyükkaragöz, S. ve Kesici, Ş. (1998) Eğitimde öğretmenin rolü ve öğretmen tutumlarının öğrenci davranışları üzerindeki etkileri. *Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 137*.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., K., Akgün, Ö., E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2008) *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Campell, J., P. (1977). *On the nature of organizational effectiveness. new perspectives on the organizational effectiveness*. San Francisco: Jersey Books. p. 13-55.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Siyasal Kitabevi. Ankara.
- Can, N. (2012). Öğretmenlerin örgütlenmeye aktif katılımının engelleri. *Turkish Journal of Education. Volume 1, Issue 1. www.turje.org*

- Carter, B., H. Stevenson, and R. Passy. (2010). *Industrial relations in education*. London, UK: Routledge.
- Clark, P. And Masters, M., F. (2001). Competing interest group and union members. Voting. *Social Science Quarterly, Southwestern Social Science Association*, Vol. 82, s. 105-116.
- Clegg, S. and Dunkerley, D. (1980) *Organization, class and control*. London: Routledge and Kegan Paul. p. 319.
- Collier, R. B., and Mahoney, J. (1997) "Adding collective actors to collective outcomes: labor and recent democratization in south america and southern europe", comparative politics, 29 (2). (Akt: Engin Yıldırım, İrfan Haşlak, "Evet, Ama": Türk İşçi Sendika Konfederasyonları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyeliği, *Sivil Toplum Dergisi*, 5 (19), 2007.
- Compton, M., & Weiner, L. (2008). *The global assault on teachers, teaching and their unions*. London: Palgrave.
- Cowen, J. and Strunk O. K. (2014). *How do teachers' unions influence education policy? what we know and what we need to learn*. Education Policy Center at Michigan State University.
- Çağatay, N. (1990). *Ahilik nedir?*. Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yay. Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2015). *4688 Sayılı kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin istatistikleri hakkında tebliğleri*. <http://www.csgeb.gov.tr/>
- Çelik, N. (2011). *İş hukuku dersleri*. 24. B. Beta Yayınları. İstanbul.
- Çokluk Ö., Şekercioğlu G. Ve Büyüköztürk (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Demir, F. (1997). *Sendikalar hukuku*. 4. Baskı. İzmir. Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T. (2010). *İş hukuku*. Beta Yayınları. İstanbul.

- Dereli, T. (2003) *21. Yüzyıla girerken batıdaki gelişmeler karşısında türk endüstri ilişkileri sistemi: karşılaştırmalı bir değerlendirme*. Sosyal Siyaset Konferansları, 45. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, s. 3- 23, İstanbul.
- Dicle, İ. A. (1980). *Endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma*. ODTÜ Yayınları.
- Drucker, P. (2003). *Geleceğin toplumunda yönetim*. Hayat Yayınları. İstanbul.
- Eraslan, L. (2011). Türkiye’de eğitim derneklerinin sorun alanlarının değerlendirilmesi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt. 10 S. 3. S. 1161-1181*.
- Ergeneli, A. (1998). Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışının örgütsel iklim ile ilişkisi : görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama. *SBF Dergisi. Cilt: 50 Sayı: 1 DOI: 10.1501/SBFder_0000001788*
- Ergeneli, A. (2009) *Örgütsel etkililik kriteri olarak lider davranışının örgütsel iklim ile ilişkisi: görev karmaşıklığı bakımından farklılaşan iki örgüte ilişkin bir uygulama*. [Http://Dergiler.Ankara.Edu.Tr/Dergiler/42/468/5390.Pdf](http://Dergiler.Ankara.Edu.Tr/Dergiler/42/468/5390.Pdf). Erişim: 02.12.2013.
- Erol, A. (1995). *Demokrasi örgütlenme özgürlüğü ve isveç örneği*. Kültür Bakanlığı.
- Etzione, A. (1969). *Modern örgütler*. ODTÜ. İ.İ.B.F. Yayınları.
- EYUDER (2014). *Anayasa mahkemesi başkanlığına açık çağrı* <http://www.eyuder.org/anayasa-mahkemesi-baskanligina-acik-cagrimizdir.html> 28.05.2014
- EYUDER, (2011). *Eğitim yönetimi forumu bildiriler kitabı. değişim dinamikleri ışığında eğitimde mesleki örgütlenme çalıştay sonuç raporu*. Ankara. <http://www.eyuder.org/wp-content/uploads/2012/08/eyfor2/movie.swf> (Erişim 17.02.2014)
- Fidan, N. ve Erden M. (1998). *Eğitime giriş*. Alkım Yayınları. İstanbul.
- Fidan, T. ve Öztürk, İ. (2015). Sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan öğretmenlerin eğitim sendikalarına bakışı ve beklentileri. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi. EBAD-JESR. Cil:5. S:2. s.192-220*.

- Galaskiewicz, J. (1985). Professional networks and the institutionalization of a singlemind set. *American Sociological Review*, 50(5). 639-658.
- Gazalcı, M. (2012). güçlü öğretmen örgütlenmesi için ne yapmalı. *Öğretmen Dünyası Dergisi. Haziran 2012 Sayı: 390*.
- Gedikoğlu, T. (2005). Genel avrupa birliği sürecinde türk eğitim sistemi: sorunlar ve çözüm önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt .1. Sayı.1*.
- Gemalmaz, M., S. (2003). *İnsan hakları belgeleri*. 6 c., İstanbul, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Gerşil, G. S. ve Aracı M. (2007). Küreselleşme sürecinde türk işçi sendikacılığı ve yaşanan örgütlenme sorunu. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt No 14, Sayı 2, s.155-169, 2007*.
- Ghorpade, J., V. (1970) Study of organizational effectiveness; two pioneering view points. *Pacific Sociological Review C. 13, p. 31-40*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J., M and Donnaly Jr., J., H. (1976). *Reading in organisation, behavior, structure, processes*. Dallas: Texas Business Publication. p. 27-28.
- Gibson, J. L., Ivancevic, J. M., ve Donnaly, J. H. (1994). *Organization: behavior, structure, processes*. R.D. Irwin, Inc. Boston-Sidney, U.S.A.
- Goldhaber, D. (2006). *Are teachers unions good for students?* in j. hannaway, & a. rotherham, collective bargaining in education (pp. 141-158). Cambridge, MA: Harvard Education Press.
- Gouldner, A. W. (1959). *Organizational analysis. sociology today*, (Editors:Robert K. Merton, Leonard Broom ve Leonard S. Cottrell, Jr.), New York: Basic Books, s. 400-428.
- Gökçe E. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin öğretmen örgütlerine (sendikalara) üye olmama sebepleri*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Graham, G. H. (1970). *Corralates of perceived impotance of organizational objectives, current perspectives formanaging organizations*. der. Bernard M. Bass ve Samuel D. Deep, Englewood Cliffs, Newjersey: Prentice-Hall, Inc. 17-26.
- Gül, M. H. (2007). *Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülmez, M. (1990). *Memurlar ve sendikal haklar*. Ankara: İmge Kitapevi.
- Gülmez, M. (1996). *dünyada memurlar ve sendikal haklar*. T.O.D.A.İ.E. Yayınları. Ankara.
- Gülmez, M. (2008). Sendika hakkı, toplu sözleşme ve grevi de içeren toplu eylem haklarını kapsar mı? *Çalışma ve Toplum*. 2008/3. Sayı:18, s. 139-140.
- Gültaş, V. (2004). *Geçmişten günümüze insan hakları*. Ankara: Bilge Yayınları.
- Gündüz, H. B. (1997). Öğretmenlik mesleğine giriş denetimi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 228: 39-42.
- Haug, M. R.,and Sussman, M. (1973). *Professionalization and unionism: a jurisdictional dispute?* In E. Freidson (Ed.), *Their professskons and their prospects*. p. 89-104. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Horngren, T. C.,Foster, G., Datar, M. S. (2000). *Cost accounting a managerial emphasis*. tenth edition. Prentice Hall International, Inc., London.
- Hovekamp, T. M. (1994). Organizational commitment of professional employees in union and nonunion research libraries. *College&Research Libraries*. Vol. 55, No.4, p. 297-307.
- Hovekamp, T. M. (1997). Library & instructional media services, central oregon community college. *Library Trends*, Vol. 46, No. 2, p. 232-244
- Hoxby, C. (1996). How teachers' unions affect education production. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 111 No. 4, p. 671–718.

- Hoy, W. K., C. J. Tarter ve Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: measuring organizational climate*. 1th Ed., Sage Publications, CA.
- Hoy, W., K. and Miskel, G., C. (1987). *Educational administration: theory, research, and practice*. 3rd edition. New York: Random House.
- Hoy, W., K. ve Miskel, G., C. (2010). *Eğitim yönetimi. teori, araştırma ve uygulama*. Çeviri Editörü, Selahaddin Turan. Nobel Yayınları.
- Hunt, J. W. (1972) *The restless organization*. sidney: john wiley and sons, Australasia Pty Ltd. p. 313.
- İnsan Hakları Sözleşmesi. (<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/53-73.pdf>) (Erişim Tarihi: 17.12.2014).
- İren, G. (2009). *KKTC’de öğretmen sendikalarının eğitim alanına etkilerinin öğretmen ve sendika yöneticilerinin görüşleri yoluyla değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Jessup, K. D. (1978). Teacher unionization: a reassessment of rank and file motivations. *Sociology of Education*. S. 51, 44-55.
- Johnson, S., Donaldson, M., Munger, M., Papay, J. and Gazilbash. E. (2007). *Leading the local: teachers union presidents speak on change, challenges*. Washington, DC: Education Sector.
- Kalkan, Ö. (1999). *Memur sendikacılığı ve adapazarı’ndaki sendikal görüşler üzerine inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanter, R. M, and Brinkorff, D. (1981). *Organiational performance: recent developments in measurement*. In R. H. Turner & J. F. Short, Jr. (Eds.) *Annual Review of sociology* (321- 349). Palo Alto, CA: Annual Review.
- Kaptan, S. (1983). *Bilimsel araştırma teknikleri ve istatistik yöntemleri*. Ankara: Tekışık Matbaası.
- Karslı, M. D. (2004). *Yönetsel etkilik*. PegemA. Ankara.

- Katz, D. and Kahn, R., L. (1966). *The social a major tool in their study of organizations. psychology of organizations*. New York: Wiley. p. 149.
- Kavak, Y. ve Burgaz, B. (1994). *Eğitim ekonomisi*. Pegem Yayın no: 14. Ankara.
- Kaya, Y. K. (1984). *İnsan yetiştirme düzenimiz, politika, eğitim, kalkınma*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Yayınları.
- Kayıkçı, K. ve İnceoğlu, E. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin sendikaların isleyişine ilişkin algıları. *Çağdaş Eğitim Dergisi, Cilt. 37*, s. 22-29.
- Kıral, Erkan. Çilek, Adem ve Halis, Serdar (2014). *Okul yöneticilerinin sendikal bağlılıklarının iş doyumu ile ilişkisi*. Eğitim Yönetimi Forumu EYFOR-V. Konya.
- Kocaoğlu, M. (1997). *Kolektif sendika özgürlüğü ve faaliyetlerinin hukuksal çerçevesi*. TÜHİS Yayınları. Ankara.
- Kochan, T. A. (1997). Rebalancing the role of human resources. *Human Resource Management. Vol. 36, S. 1. s. 121-127*.
- Koç, Y. (2003). *Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi tarihi*. Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Kruguer, A. B. ve Lindahl, M. (2001). Education for growth: why and for whom?. *Journal of Economic Literature. Vol. 39*.
- Kultursanat.gen.tr (2015). *Kütahyamız hakkında genel bilgiler*. http://www.kultursanat.gen.tr/_tr/cbirolakdemir/kutahyatarihcesi.htm. Erişim. 11.10.2015.
- Kutal, M. (1997). *Sendikaların mesleğin ortak çıkarlarını koruma işlevi*. Beta Yayınları. İstanbul.
- Likert, R. (1958). Measuring organizational performance. *Harverd Business Review Vol. 36, No.2, p. 41-50*.
- Lordoğlu, K. (2003). *Türk sendikal hareketinin özgün kriz alanları var mıdır?* Petrol-İş 2000-2003 Yıllığı, Cilt No 85, Eylül, s.289-301.

- Lordoğlu, K. (2004). Türkiye’de mevcut bazı sendikaların liderlik ve yönetim anlayışları ve bazı sendikal sorunlardan örnekler. *Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 1, s.81-96*.
- Mausethagen, S. and Granlund, L. (2012). Contested discourses of teacher professionalism: current tensions between education policy and teachers’ union. *Journal of Education Policy. Vol. 27, No. 6, p. 815–833*.
- Mayntz, R. (1964). The study of organizations. *Current Sociologi. Vol. 13, No. 13, p. 95-119*.
- McDonnell, L. M., and A. Pascal. (1988). *Teacher unions and educational reform*. Washington, DC: RAND Corporation.
- Memurlar.net (2014). *Toplu sözleşme görüşmeleri başladı; işte ilk açıklama*. <http://www.memurlar.net/haber/394102/> Erişim: 28.12.2014.
- Milliyet (2014). *Chp’li Toptaş’tan Bakan Avcı’ya Soru Önergesi*. [http://www.milliyet.com.tr/chp-li-toptas-tan-bakan-avci-ya-soru-afyonkarahisar-yerelhaber-363148/\(02.09.2014\)](http://www.milliyet.com.tr/chp-li-toptas-tan-bakan-avci-ya-soru-afyonkarahisar-yerelhaber-363148/(02.09.2014)).
- Moe, T. (2011). *Teachers unions america’s public schools*. Brookings Institution Press Washington, D.C. p. 275
- Morrison, G.S. (2003). *Teaching in America*. Boston.
- OECD (2000). *The appraisal of investments in educational facilities*, Paris.
- Orhan, A. (1999). *Cumhuriyet dönemi öğretmen örgütlenmesi ve hukuki dayanakları*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özcan, N. (1975). *Sosyal Mücadelede TÖB-DER’in Yeri ve İşlevi*, TÖB-DER Eğitim Yayını-2, Ankara.
- Özkiraz, A. ve Talu, N. (2008). Sendikaların doğuşu; türkiye ve batı avrupa ülkeleri karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. Cilt. 2, s. 108-126*.
- Öztürk, N. (2005). İktisadi kalkınmada eğitimin rolü. *SosyoEkonomi Dergisi. Ocak-Haziran 2005-1*.

- Pennings, J. M. And Goodman, P. S. (1977). *New perspectives on organizational effectiveness on organizational effectiveness*. San Francisco. Jossey- Bass.
- Perrow, C. (1961). The analyses of goals in complex organitions. *American Sociological Review*. Vol.26, No. 6, p. 854-866.
- Pfeffer, J. and Salancik, G. R. (1978). *The external control of organizations*. New York: Harper & Row..
- Redford, E. S. (1958). *Ideal and practice in puplic administration*. Alabama, Universition of Alabama Press.
- Resmi Gazete (1992) 21432 S.K. 87 No’lu sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunması sözleşmesinin kabulü.
- Resmi Gazete (2001) Kamu görevlileri sendikaları ve toplu sözleşme kanunu. Kanun No: 4688.
- Resmi Gazete (2003) 4587 S.K. İş Kanunu
- Resmi Gazete (2006) Değişik adlar altında ilave ödemesi bulunmayan memurlara ve sözleşmeli personele ek ödeme yapılmasıile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması hakkında kanun. Kanun No: 5473.
- Resmi Gazete (2012) 6356 S.K. sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu.
- Ross, J., P. and Burkhead, J. (1974). *Productivity in the local goverment sector*. Lexington Books, D. C. Heat and Company.
- Sağ, V. (2003). Toplumsal değişim ve eğitim üzerine. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt: 27 No:1 s. 11-25.
- Sarpkaya, R. (2005). Öğretmenlerin sendikalara üye olma durumlarını etkileyen etmenlerin profili. *Mülkiye Dergisi*. Cilt. 29,S. 247, s. 109-127.
- Schein, E. H. (1980) *Örgütsel psikoloji*. Çeviren: A. Sağıtör, Ş. Öz Alp. 3. Baskı. İşitme Özürlü Çocuklar Eğitim Vakfı. Eskişehir.
- Seashore, S., E. and Yuchtman, E. (1967). Factoral analyses of organizational performance. *Administrative Science Qarterly*. Vol. 12, No. 3, p. 377-395.

- Serin, N. (1979). *Eğitim ekonomisi*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Serinoğlu, R. (2004). Eğitim hizmet kolundaki sendikaların eğitim amaçları ve amaçladıkları insan modelleri. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi.
- Sezen, N. (1993). *Memurların sendikalaşma gereği*. Ankara: Hizmet-İş Eğitim Yayınları.
- Sherif, M. and Sherif, C. W. (1969). *Social psychology*. New York: Harper&Row.
- Shrivastava, P. (1995). The role of corporations in achieving ecological sustainability. *Academy of Management Review*. Vol.20, No:4. p. 936-960.
- Simon, H. A. (1964). On the concept of organizational goal. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 9, No.1, p. 1-22.
- Sur, Melda (2008). *İş hukuku ve toplu ilişkiler*. Turhan Kitabevi. Ankara.
- Şahlanan, F. (1995). Sendikalar hukuku. İstanbul. Yılmaz Ajans Matbaacılık.
- Şimsek, H., ve Seashore, K. (2008). Öğretmen sendikaları, yeni sendikacılık ve dönüşen kültürel mecazlar. *Eurasian Journal of Educational Research*., Sayı:31, s. 93-113.
- Taşdan, M. (2013) Eğitim işkolundaki sendikalara ilişkin öğretmen görüşleri; Nitel Bir Araştırma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi C. 15, S. 1*.
- Taşkın, M. B. (2006). *Türk anayasal düzeninde sendika kurma hakkı*. Adalet Yayınları. Ankara.
- Tezcan, M. (1988). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Thompson, J. D. (1967). *Organization in action. social science bases of administrative theory*. New York: McGraw-Hill Book Company. p. 128.
- Tok, T. N. (1996). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel etkililik*. TODAİE Yayınlar. No: 196.
- TÖS Dosyası, (1973). *Uçurumun Kenarındaki Türkiye I*. Töre-Devlet Yayını, Ankara.
- TÖS Gazetesi. (1970). Yıl:3, Sayı:60, 15 Ağustos,
- TÖS, (1967) *Çalışma Programı 1967-1969*, Ankara.

- Tuncay, A. C. (2010). *Toplu iş hukuku*. 2.b. İstanbul: Beta Yayınları. 2010.
- Türk Dil Kurumu (2014). *Güncel Türkçe sözlük*. <http://www.tdk.gov.tr/>. Erişim: 10.09.2014.
- Türk Eğitim Sen (2014). *Türk Eğitim-Sen, yönetici görevlendirme yönetmeliği'ne dava açtı*. http://www.turkegitimsen.org.tr/haber_goster.php?haber_id=15939 Erişim (16.07.2014).
- USDLB (2015), *Union membership declined in 2009*. United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>. Acces: 12/12/2015
- Ünsal, E. (2003). *Sendika özgürlüğü ve uçö ile T.C. hükümeti ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Varış, F. (1988). *Eğitimde program geliştirme, teori ve teknikler*. Ankara Üniversitesi Yayınları. Ankara.
- Warrinier, C. K. (1965). The problem of organizational purpose. *The Sociological Quarterly*. Vol. 6, No. 2, p. 139-146.
- Weick, K. E. (1969). *The social psychology of organization*. Reading, Mass: Addison Wesley. p. 37.
- Winkler, A. M, Scull, J. and Zeehandelaar, D. (2012). *How strong are u.s. teacher unions? A State-By-State Comparison*.
- Yasan, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin sendikalara ilişkin görüşlerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi: malatya il merkezi örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt. 31, S.1, s. 271-293*.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, E. (2008). Sendikalar ve kriz. *Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı 3, s.199-206*,

- Yıldırım, İ., S. (2007). *Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları Ve Siyasetle İlişkisi(Adapazarı Örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yorgun, S. (2005). Küreselleşme sürecinde türk sendikacılığında yeni yönelişler ve alternatif öneriler. *Çalışma ve Toplum Dergisi. C. 3, S. 6, s.137-161.*
- Zaim, S. (1985). *İşçi işveren kuruluşların sosyo-ekonomik önemi*. İ.Ü. İktisat Fakültesi Konferansları, İstanbul.
- Zammuto, R. F. (1984) A comparison of multiple constituency models of organizational effectiveness. *The Academy of Management Review Vol. 9, No. 4, p. 606-616.*

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Aracı

ÖĞRETMEN ÖRGÜTLENMESİ ETKİLİLİK ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım;

Sendikaların etkililik düzeyini belirleme amacındaki bir araştırma için aşağıdaki anketi doldurmanızı rica ediyorum. Elde edilen bilgiler sadece bu araştırma kapsamında değerlendirilecektir. Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Adem ÇİLEK

Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü;
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Doktora Öğrencisi

Kişisel Bilgi Formu

1. Görev yapmakta olduğunuz İlçe:.....

2. Cinsiyet (a)Kadın (b) Erkek

4. Eğitim durumu.....

5. Mesleki kıdem.....

6. Branş.....

7. Görev: (a) Müdür (b) Müdür başyardımcısı (c) Müdür yardımcısı (d) Öğretmen

8- Bir sendikaya üye misiniz?(a) Evet (b) Hayır

9. Hangi Sendikaya Üyesiniz.....

10. Meslek yaşamınızda toplam olarak sendikalara üyelik süreniz nedir?:.....

11. Sendika değişikliği yaptıysanız halen üyesi olduğunuz Sendikadaki üyelik süreniz nedir?

12. Üyesi olduğunuz Sendikanıza üye olma nedeniniz nedir?

(a) Mecbur bırakıldığım için

(b) Kişisel amaçlarımı gerçekleştireceğime inandığım için

(c) Ekonomik ve sosyal ve mesleki haklarımızı ancak sendikal faaliyetlerle kazanacağımıza inandığım için.

Öğretmen Örgütlenmesi Etkililik Ölçeği

Aşağıdaki ölçekte sendika ile ilgili ifadelere ilişkin katılma düzeyinizi X ile işaretleyiniz.

İfadeler(1) Hiç Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Az Katılıyorum; (4) Katılıyorum; (5) Tamamen Katılıyorum					
1. Sendikam öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önler.	1	2	3	4	5
2. Sendikam üyeleri ile uyum içindedir.	1	2	3	4	5
3. Sendikam diğer sivil toplum kuruluşları ile uyumu gözetir.	1	2	3	4	5
4. Sendikam öğrencilere verilen eğitimin niteliği ile ilgili olarak sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda gerekli girişimlerde bulunur.	1	2	3	4	5
5. Sendikam diğer sendikalarla işbirliği içindedir.	1	2	3	4	5
6. Sendikam politikaları doğrultusunda siyasal kararları etkiler.	1	2	3	4	5
7. Sendikam (ücret, görevde yükselme vb.) beklentilerimi karşılar.	1	2	3	4	5
8. Sendikama karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9. Sendikamın etkinlik, çalışma grupları, kurul ve komisyonlarında görev alırım.	1	2	3	4	5
10. Sendikamın değerlerine bağlıyım.	1	2	3	4	5
11. Sendikamın toplumda önemli bir yer edinmiştir.	1	2	3	4	5
12. Sendikamın verdiği görevleri şevkle yaparım.	1	2	3	4	5
13. Sendikama meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilerime daha iyi hizmet etme bakımından çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
14. Sendikama özlük haklarım, maaş ve ek ücretlerim bakımından çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
15. Sendikam tarafından düzenlenen toplantılarda söz hakkı vardır.	1	2	3	4	5
16. Sendikam üyelerinin isteklerine önem verir.	1	2	3	4	5
17. Sendikamda çatışma yaşamam.	1	2	3	4	5
18. Sendikamla faaliyetlerini rahatlıkla tartışabilirim	1	2	3	4	5
19. Sendikam üyelerini yakından gözetip katkı sunar.	1	2	3	4	5
20. Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5

Ek 2. $\alpha= 0.05$ İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- lüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.50

Ek 3. Madde Toplam Korelasyonu

	ScaleMeanifItemDeleted	ScaleVarianceifItemDeleted	CorrectedItem-Total Correlation	SquaredMultipleCorrelation	Cronbach's Alpha ifItemDeleted
U1	160.4625	660.091	-.318	.365	.910
U2	159.4783	610.219	.560	.545	.901
U3	159.2885	608.024	.576	.612	.900
U4	158.8379	611.406	.576	.661	.901
U5	158.8972	609.307	.608	.699	.900
U6	159.0553	606.664	.627	.687	.900
U7	159.3953	610.216	.596	.591	.901
U8	159.2253	623.239	.337	.378	.903
U9	159.5692	645.976	-.074	.337	.908
U10	158.9368	611.901	.525	.578	.901
U11	159.9960	654.829	-.205	.596	.910
U12	160.5889	635.640	.091	.407	.906
U13	159.9881	657.329	-.236	.579	.910
U14	158.4032	639.075	.037	.339	.906
A15	158.7826	608.449	.655	.651	.900
A16	158.8103	604.265	.677	.794	.900
A17	158.6403	605.549	.710	.847	.899
A18	158.7826	604.012	.747	.812	.899
A19	158.9209	609.422	.605	.657	.900
A20	160.3320	656.000	-.222	.542	.910
A21	159.5771	613.404	.488	.505	.901
A22	159.9802	629.345	.167	.295	.905
A23	159.0632	608.028	.565	.625	.901
A24	160.1304	654.455	-.185	.590	.910
A25	159.2885	641.658	-.006	.331	.907
A26	159.0356	620.677	.338	.307	.903

S27	159.1146	603.261	.653	.634	.900
S28	159.9170	658.759	-.261	.447	.910
S29	159.6759	607.696	.519	.521	.901
S30	158.8656	606.990	.641	.671	.900
S31	158.7549	610.241	.590	.648	.901
S32	159.2055	601.481	.675	.702	.899
S33	160.7747	641.882	-.004	.445	.907
S34	159.8854	653.284	-.175	.402	.910
S35	159.7115	606.651	.598	.545	.900
S36	159.3794	605.649	.709	.682	.899
S37	159.2095	606.523	.665	.646	.900
S38	159.3597	601.453	.719	.748	.899
B39	159.1700	601.411	.705	.743	.899
B40	159.7391	608.249	.483	.565	.901
B41	159.9723	603.384	.661	.737	.900
B42	159.7866	603.629	.669	.656	.900
B43	159.0870	604.945	.654	.736	.900
B44	158.9921	604.357	.689	.760	.899
B45	158.9723	610.217	.597	.553	.901
B46	158.8854	612.642	.531	.513	.901
B47	158.8617	609.731	.585	.623	.901
B48	159.1502	608.430	.611	.579	.900
B49	158.6482	615.864	.430	.546	.902
B50	160.4190	641.006	.007	.288	.907
B51	158.8577	640.313	.010	.319	.907
B52	158.9328	608.888	.550	.512	.901

Ek 4. Araştırma İzin Onayı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.1598823
Konu : Araştırma izni

11.02.2016

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) 01/02/2016 tarihli ve 3459 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi Adem ÇİLEK' in "**Türkiye'de eğitim sendikalarının etkililiği**" başlıklı tezi kapsamında çalışma yapma talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve araştırmanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Uygulama formunun (2 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini arz ederim.

Ali GÜNGÖR
Müdür a.
Şube Müdürü

Adres:
Elektronik Ağ:
e-posta:

Ayrıntılı bilgi için:
Tel:
Faks:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4398-d1b9-3aa7-8d6f-cf8a kodu ile tevit edilebilir.



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.1598799
Konu : Araştırma izni

11.02.2016

..... İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) Gazi Üniversitesinin 01/02/2016 tarihli ve 3459 sayılı yazısı.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Öğrencisi Adem ÇİLEK' in "**Türkiye'de eğitim sendikalarının etkililiği**" başlıklı tezi kapsamında ilçenize bağlı ekli listede belirtilen okullarda uygulama yapma talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Uygulama formunun (2 Sayfa) uygulama yapılacak sayıda araştırmacı tarafından çoğaltılarak araştırmanın ilgi (a) genelge çerçevesinde, ilçe milli eğitim müdürlüklerinin sorumluluğunda, okul ve kurum yöneticileri de uygun gördüğü takdirde gönüllülük esasına göre uygulanmasını rica ederim.

Ali GÜNGÖR
Müdür a.
Şube Müdürü

EK: 1- Uygulama formu (2 sayfa)
2-Okul listesi (4 sayfa)
DAĞITIM:
Altındağ-Çankaya-Etimesgut-Keçiören
Gölbaşı-Mamak-Pursaklar-Sincan
Yenimahalle

Adres:
Elektronik Ağ:
e-posta:

Ayrıntılı bilgi için:
Tef:
Faks:

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8b6f-9084-3367-9644-6e30 kodu ile tevit edilebilir

KURUM LİSTESİ

İlçe	Okul Adı	İlçe	Okul Adı	İlçe	Okul Adı
Altındağ	Ahiler Ortaokulu	Etimesgut	Atatürk İlkokulu	Pursaklar	Altınova İlkokulu
	Altındağ Gazi Anadolu Lisesi		Atatürk Ortaokulu		Dede Korkut Anadolu Lisesi
	Atatürk Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi		Cenk Yakın Ortaokulu		Faik Hızıroğlu İlkokulu
	Esenevler Anadolu Lisesi		Elvankent Bilgi Anadolu Lisesi		Feride Beşikçi İlkokulu
	Evliya Çelebi Ortaokulu		Erzurumlu İbrahim Hakkı Ortaokulu		Hakan Akbıyık İlkokulu
	Gülpınar İlkokulu		Etimesgut Anadolu İmam Hatip Lisesi		Hakan Akbıyık Ortaokulu
	Halim Şaşmaz Ortaokulu		Etimesgut İlkokulu		Mesleki Teknik Anadolu Lisesi
	Hayme Hatun İlkokulu		Etimesgut Mesleki Teknik Anadolu L.		Pursaklar İmam Hatip Lisesi
	İlhan Sungu İlkokulu		Güzelkent Anadolu Lisesi		Satı Öztürk İlkokulu
	İnönü Anadolu Lisesi		Hafize Özal Ortaokulu	Sincan	Ahmet Andıçen Ortaokulu
	İskitler Mesleki Teknik Anadolu Lisesi		İMKB Etimesgut Süvari Ortaokulu		Atatürk İlkokulu
	Kutalmışbey Ortaokulu		İstiklal İlkokulu		Burak Reis İlkokulu
	Nihat Başakar İlkokulu		Ruhiye Hilmi Arhoğlu İlkokulu		Dr Yıldız Yalçınlar Ortaokulu
	Örnek Atıfbey Ortaokulu		Saime Talat Ortaokulu		Fatih Mesleki Teknik Anadolu Lisesi
	Taşca İlkokulu		Şehit Erhan Ar İlkokulu		Gaziosmanpaşa İlkokulu
	Ulus Mesleki Teknik Anadolu Lisesi		TOKİ Lisesi		Gaziosmanpaşa Ortaokulu
	Yeni Turan İlkokulu		Ufuk Arslan Anadolu Lisesi		Korkut Ata İlkokulu
	Yıldırım Beyazıt Anadolu Lisesi		19 Mayıs Ortaokulu		Selahattin Akbilek Anadolu Lisesi
	Yıldırım Beyazıt Mesleki Teknik Anadolu Lisesi		Ahmet Cevat Paşa Ortaokulu		Sincan Anadolu Lisesi
Çankaya	50. Yıl Mesleki Teknik Anadolu Lisesi	Keçiören	Aktepe Anadolu Lisesi		Sincan İlkokulu
	Ahmet Bahadır İlhan Ortaokulu		Aydınlıkevler Anadolu Lisesi		Sincan İMKB Ortaokulu
	Akçemsettin İlkokulu		Bağlum Anadolu İmam Hatip Lisesi		Sincan Mesleki Teknik Anadolu Lisesi
	Ankara Atatürk Lisesi		Çağlar Ortaokulu		Tuna Üçer Ortaokulu
	Ayhan Sümer Anadolu Lisesi		Etlük Anadolu Lisesi		Ulubatlı Hasan İlkokulu
	Ayrancı Anadolu Lisesi		Etlük Mesleki Teknik Anadolu Lisesi		Yenikent İlksan Anadolu Lisesi
	Bademlidere Ortaokulu		Genç Osman Anadolu Lisesi		Yenikent İlksan İlkokulu
	Bahçelievler 100. Yıl Mesleki Teknik Anadolu L.		Hacı Mustafa Tarman İlkokulu		Yenikent İlksan Ortaokulu
	Bahçelievler Necla İlhan İpekçi Ortaokulu		Halit Fahri Özansoy İlkokulu	Yenimahalle	Afşın Bey İlkokulu
	Balgat Mesleki Teknik Anadolu Lisesi		Kalaba İlkokulu		Alparslan Anadolu Lisesi
	Dikmen Mesleki Teknik Anadolu Lisesi		Kalaba Lisesi		Anadolu İlkokulu
	Dr. Binnaz Ege-Rıdvan Ege Anadolu Lisesi		Kamil Ocak Ortaokulu		Anadolu Ortaokulu
	Eğref Bitlis Ortaokulu		Kanuni Lisesi		Aselsan İlkokulu
	Hacı Omer Tarman Anadolu Lisesi		Kanuni Mesleki Teknik Anadolu L.		Atatürk Anadolu Lisesi
	Halide Edip Adıvar Ortaokulu		Mehmet Akif İlkokulu		Atatürk Ortaokulu
	Karakusunlar İMKB Mesleki Teknik Anadolu L.		Nuri Pakdil Anadolu Lisesi		Batıkent Mesleki Teknik Anadolu L.
	Kılıçlı Paşa İlkokulu		Şehit Hüseyin Köksal Ortaokulu		Batıkent Ş. Evliyagil Mesleki TAL
	Kurtuluş İlkokulu		Şinasi İlkokulu		Celal Yardımcı Anadolu Lisei
	Mimar Sinan Ortaokulu		Şinasi Ortaokulu		Ergazi İlkokulu
	Ömer Seyfettin Anadolu Lisesi		Talip Yener İlkokulu		Fatih İlkokulu
	Ozbirdik İlkokulu		30 Ağustos Ortaokulu		Haydar Aliyev Ortaokulu
	Sokulu Mehmet Paşa İlkokulu		75. Yıl İlkokulu		İstiklal İlkokulu
	Süleyman Uyar İlkokulu		Abidinpaşa Anadolu Lisesi		Kaya Beyazıtıoğlu Anadolu Lisesi
	Tınaztepe Anadolu Lisesi		Başkent Anadolu Lisesi		Kayalar İlkokulu
	TSK Mehmetcik V. Hafize İhsan Payaza Ort.		Battalgazi Mesleki Teknik Anadolu L.		Kent Koop İlkokulu
	Yenilik İlkokulu		Batuhan Ortaokulu		Mustafa Kemal Anadolu Lisesi
	Yücetepe İlkokulu		Cumhuriyet Anadolu Lisesi		Yenimahalle Mesleki Teknik Anadolu L.
Gölbaşı	Baldudak Ortaokulu	Mamak	Çiğiltepe İlkokulu		Ziya Gökalp İlkokulu
	Gölbaşı Anadolu Lisesi		Ege Anadolu Lisesi		
	Gölbaşı İlkokulu		Fatma Tarman İlkokulu		
	Gölbaşı Mesleki Teknik Anadolu Lisesi		Kutludüğün İlkokulu		
	Gündüz Alp İlkokulu		Mamak mesleki Teknik Anadolu L.		
	Gündüz Alp Ortaokulu		Mehmet Rifat Börekçi İlkokulu		
	Halk Eğitim Merkezi		Şehitlik Ortaokulu		
	T.E.K İlkokulu		TOKİ İlkokulu		
			Türküzü Oğuzhan Mesleki T.A.L		