

TÜRKİYE'DE EĞİTİM SENDİKALARININ ETKİLİLİĞİ

Dr. Adem ÇİLEK



EYUDER Yayınları

Kitabın Adı: Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Etkililiği

Yazar: Dr. Adem ÇİLEK

Yayın Tarihi :Aralık 2020 ANKARA

ISBN : 978-975-2490-43-7
EYUDER Yayınları

© Dr. Adem ÇİLEK

*Tüm hakları yazarına aittir. Yazarın izni alınmadan kitabın tümünün veya bir kısmının elektronik, mekanik ya da fotokopi yoluyla basımı, çoğaltılması yapılamaz. Yalnızca kaynak gösterilerek kullanılabilir.

**TÜRKİYE’DE
EĞİTİM SENDİKALARININ
ETKİLİLİĞİ**

Dr. Adem ÇİLEK

ÖZGEÇMİŞ



Dr. Öğrt. Ü. Adem ÇİLEK

1976 yılında Sinop'ta doğdu. İlköğrenimini ve ortaöğrenimini Sinop/Boyabat'ta tamamladı. 1994 yılında Ankara Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği Bölümünde yükseköğrenimine başladı. 1999 yılında Kütahya iline öğretmen olarak atandı. 2001 yılından bu yana Ankara ilinde öğretmenlik, bölüm şefliği, okul idareciliği yaptı ve MEB merkez teşkilatında görev aldı. 2007-2008 yıllarında TODAİE Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresinde Eğitim Yönetimi alanında Yüksek Lisansını tamamladı. 2016 yılında Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde Eğitim Yönetimi alanında doktora derecesini aldı. Evli ve bir kız çocuk babasıdır.

ÖN SÖZ

Bu kitap; çalışanların haklarını savunmak amaçlı faaliyet yürüten sendikaların yasal temellerini ve kuruluş süreçlerini içeren teorik bilgi yanında, yürüttükleri faaliyetler ile etliliklerinin sahada karşılığının nasıl algılandığını öğrenmek amacıyla Ankara ili merkez ilçeleri kamu okullarında görev yapan sendika üyesi yönetici ve öğretmenlerin sendikalarının etkililiğine ilişkin görüşlerinin incelenmesini, elde edilen veriler doğrultusunda alana katkı sağlaması için çözüm önerilerini içermektedir. Araştırmanın çalışma evrenini; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Ankara ili kamu okullarında görevli okul yöneticileri ve öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini “tabakalı örnekleme” yöntemi ile seçilen 423 okul yöneticisi ve 597 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, araştırmacı tarafından geliştirilen “Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeği” 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 değerlendirmede 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.

Araştırma sonucuna göre; yönetici ve öğretmenler tüm boyutlarda sendikalarını etkili bulmaktadırlar. Etkililik boyutlarına ait alt maddeleri ayrıntılı analiz edildiğinde hem eğitimcilerin hem de yöneticilerin sendikalarının etkinliklerine yönelik, hem mesleki gelişme hem de ekonomik kazanımlar elde etme konusunda sendikalarının sorunlar çıkmadan önleme konusunda kısmen etkili olduklarını, sendikalarının yaptığı faaliyetlere de katılımlarının düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Bu kitap Türkiye’de eğitim sendikalarının tarihsel süreçteki gelişimi ve son 10 yıldaki etkililiği konusunda yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine başvurularak Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programında Prof. Dr. Ayşe DEMİRBOLAT danışmanlığında hazırlanan tez çalışması doğrultusunda hazırlanmıştır. Bu sebeple doktora tez çalışmaları

sırasında bana vakit ayıran değerli danışmanım Prof. Dr. Ayşe DEMİRBOLAT'a ve değerli hocalarım Prof. Dr. Temel ÇALIK ve Prof. Dr. Ayhan AYDIN'a, yetişmemde emeği olan tüm öğretmenlerime, en büyük destekçim aileme, merhum anneme ve babama, her zaman yanımda varlığını hissettiğim EYUDER ailesine, kitabın dizgi ve tasarım konusunda desteğini esirgemeyen değerli dostum Murat KOÇALİYE ve kitabımı yayına hazırlayan değerli PEGEM AKADEMİ çalışanlarına çok teşekkür ederim. Kitabın Türk Eğitim Sistemine hayırlı olması dileğiyle.....

Dr. Öğrt. Ü. Adem ÇİLEK

Karatekin Üniversitesi

aacilek@gmail.com

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZ GEÇMİŞ	2
ÖN SÖZ	3
İÇİNDEKİLER	i
GİRİŞ	1

BÖLÜM 1

KURAMSAL ÇERÇEVE

Sendika Kavramı ve Hukuki Altyapı	4
Tüzel Kişilik ve Kurulmada Serbestlik	4
Sendika Kuruluş Türleri	5
Uluslararası Anlaşmalarda Sendika Hakkı	7
İnsan Hakları Evrensel Bildirisi	7
Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	8
Sivil ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi	8
87 Nolu ILO Sözleşmesi	9
151 Sayılı ILO Sözleşmesi	10
21. Yüzyılda Sivil Toplumculuk ve Mesleki Kuruluşlar	12
Sivil Toplum Kuruluşlarında Değişim	12
Öğretmenlik Mesleği ve Meslek Kuruluşlarının İşlevi	12
Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi	19
Öğretmen Örgütlenmesinin Tarihçesi	19
Türkiye’de Öğretmen Sendikalarının Durumu	23
Eğitimde Sendika - Siyaset İlişkisi	30
Sendikalara Karşı Duyulan Güvensizlik	34

Örgütsel Etkililik.....	35
Amaç Modeli	38
Sistem Modeli	42
Karma Model	46

BÖLÜM 2

Problem Durumu.....	49
Araştırmanın Önemi.....	52
İlgili Araştırmalar.....	53
Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	53
Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	56
Sınırlılıklar	59
Tanımlar	59

BÖLÜM 3

YÖNTEM	60
Araştırmanın Modeli	61
Evren ve Örneklem	61
Veri Toplama Araçları	66
Öğretmen Sendikaları Etkililik Ölçeğinin Geliştirilmesi.....	67
Verilerin Analizi	70

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR	72
Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	73
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	73
Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	75
Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	77
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	78
Öğretmenlerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşleri.....	79
Öğretmenlerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	80
Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	80
Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar.....	81
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	82
Branş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	83
Öğretmenlerin Üye Oldukları Sendika Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	84
Öğretmenlerin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	86

Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	87
Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	88
Yöneticilerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	90
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	90
Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	92
Çevreyle Bütünleşme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar	94
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar ..	94
Yöneticilerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşleri	96
Yöneticilerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi	96
Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	97
Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	98
Eğitim Durumu Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	99
Branş Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	100
Yöneticilerin Üye Oldukları Sendika Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	101
Yöneticilerin Sendika Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	102
Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	104
Yöneticilerin Sendikaya Üye Olma Nedenleri Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar	104
Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Sendikaların Etkililiğine İlişkin Boyutlar Arasındaki Korelasyonel İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar	106

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER	109
Sonuçlar	110
Değerlendirme ve Öneriler	112
KAYNAKÇA	117
EKLER	129

GİRİŞ

Toplumsal yaşam tüm bireylerin birtakım 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).

Toplumun ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla var olan kamu kurumlarında çalışanlar da, kendi gereksinimlerini karşılamak amacıyla örgütlenme ihtiyacı duymuşlar ve bu amaçla sendika, dernek ve oda gibi çeşitli örgütlenme biçimleri geliştirmişlerdir. Öğretmenler de tüm kamu çalışanları gibi özlük haklarını aramak, maddi ve manevi yönden daha iyi koşullarda çalışmak, statü kaybını aza indirmek 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; iş güvencesi, üyelerinin maaş ve benzeri özlük haklarını ve yaşam kalitesini yükseltecek başlıklar bulunmaktadır. Sendikalar memurlara görüşlerini, düşüncelerini ilgili makamlara bildirmek ve haklarını savunmak olanağı verir. Çünkü sendikada memurlar, topluca temsil edilirler. Hakların grup adına savunulması daha kolay olur. Kamu otoritelerinin memurlara tek tek ilişki kurmaları güçtür. Onların görüş ve düşüncelerine tercüman olacak az sayıda kişi ile ilişki kurmak yönetim içinde faydalı ve etkili olur. Sendikalar psikolojik yönden de memurlar için bir doyum aracıdır. Memur bu suretle sendika üyesi olarak resmi hayatının dışında, sendika bünyesi

içinde dostluk ilişkileri kurar (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 artış 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 ancak yönetimin hem üretime hem de insanlara yönelik belirlenen amaçları gerçekleştirme derecesiyle ölçülür (Schein, 1980, p. 123). Örgütlerin amaçlarının gerçekleştirilmesi hedefi aynı zamanda örgüt üyelerinin amaçlarının gerçekleştirilmesini de içermelidir. Örgütün amaçları kapsamında örgüt üyelerinin amaçlarının da gözetiliyor olması örgüt üyelerinin güdülenmeleri açısından önemli bir husustur. Güdülenen örgüt üyelerinin varlığı ile örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilme olasılığı 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 Etkililiğine yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri ile bulgulara yer verilmiş ve öneriler sunulmuştur.

BÖLÜM 1

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 Türkçe’ye 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 anayasanın 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 açıkça ifade edilmiştir. Tüzel kişilik kurulma evrakının ve sendika tüzüğüünün valiliğe teslim edilmesiyle başlayacağı kuruluştaki uyulacak usûlü 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 Anayasa'nın 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 Birliği'nde yapılan

araştırmalar göstermektedir ki işveren sendikaları, işletme yönetim politikaları ve örgütsel davranış açısından sürekli telkin ve tavsiye halinde olduklarından işveren sendikasına  ye iş yerlerinde huzursuzluk daha azdır (Zaim, 1985, s. 99). İş verenlerin kendilerini müdafaa için kurulan sendikaları da tıpkı işçi sendikaları gibi aynı iş kolu 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 fikri 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 “ zel sektör işveren sendikaları” ve “kamu sektörü işveren sendikaları” olarak ayırım yapılmıştır. Kanunun 3. maddesi c.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  ye tam sayısının salt çoğunluğu ile alınacak kararla konfederasyon kurabilirler (Akyiğit, 2010, s. 227).

Bu gün ülkemizde, işçi tarafta: TÜRK-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu), DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu), TÜM-İş (Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu), ÜLKEM-İş ( lkem İşçi Sendikaları Konfederasyonu), ve HAK-İş (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu),; işveren tarafta: TİSKO (Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu); kamu kesiminde Memur-Sen (Memur Sendikaları Konfederasyonu), Türkiye Kamu Sen (Kamu  alışanları Sendikaları Konfederasyonu) ve KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)  n planda olmak üzere faaliyette bulunan konfederasyonlar ait oldukları kesimi temsil etmekte ekonomik ve sosyal alanda üyelerinin gelişimi için politika üretme gibi işlevleri bulunmaktadır.

Uluslararası Anlaşmalarda Sendika Hakkı

İşçilerin hak arayışı olarak başlayan süreç, Batı toplumlarında sanayi devrimiyle birlikte sendikal örgütlenmeyi de ortaya çıkarmıştır. 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 sebebiyle 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 Gazete’de yayımlanarak Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmıştır. BM’nin sendikal hakları düzenleyen ve kamu görevlileri sendikacılığı ile de ilgili olan en önemli belgesi İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’dir. 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 sendikacığını da kapsayan bir yükümlülüktür (Gülmez, 2008, s. 139-140). Bildirgenin hukuksal yönden bir yaptırımını bulunmamakla birlikte, moral etkisi ve gücü küçümsenmeyecek derecededir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 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 Sözleşmesi’nden 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.”İbareleriyle bildirge diğer belgelerden farklılık arz etmektedir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve 10 Temmuz 2003 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan sözleşme, diğeri Uluslararası Kişisel ve Siyasi 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, BM 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, BM 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 Sözleşmesi’nde 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 sınırlayacak 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 polislerle 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. Sözleşmeni 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 İlişkin 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 vb. 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).

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 gelişimini 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 değışmeye koşut olarak, günümüzde ilk, orta ve yükseköğretim 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 değışmeyle ilgili olarak eğitimin iki işlevinden söz edilebilir. Bunlardan birincisi toplumun kültürel değerlerini yetişmekte 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 değışmeyi 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 gördüğu memurları kuşkusuz okullar yetiştireceklerdir. Okul, toplumsal değışmenin gerektirdiği yeni meslek sistemlerine hemen uyum sağlamakta, o meslek alanındaki bilgileri toplayıp sistemleştirerek öğrencilere vermekte, bu yolla toplumsal değışimi desteklemekte ve hızlandırmaktadır. Bilindiği gibi eğitim öğretim kurumlarının desteklemediği bir değışimin gerçekteşmesi olanaklı görünmemektedir (Sağ, 2003, s. 24).

Eğitim üretim sürecinin girdisi olarak iktisadi kalkınmayı sağlamının 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 içinde 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 meslektir. 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. Günübirlik popülist uygulamalarla eğitim fakültelerinin öğrenci alımını durdurması ve öğretmen yetiştirme yetkisinin fen edebiyat fakültelerine devredilmesi eğitim fakülteleri açısından ciddi bir saygınlık kaybına neden olmuştur. Nitekim bu saygınlık kaybı sınıf öğretmenliğine giriş puanlarında ortalama 100 puan düşüşe sebep olmuştur (Aydın, 2013).

Öğretmenlik mesleğinin toplumların kalkınmışlık düzeyindeki etkilerine rağmen, mesleğin toplumsal statüsünde olumlu bir gelişme ve değişme olmamıştır. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsündeki bu durağanlığın nedenleri arasında etkili ve katılımın yüksek olduğu bir meslek örgütüne sahip olamamaları gösterilebilir. Mesleklerin göstergelerinin birisi de “meslek kuruluşlarıdır”. Kendi üyelerinin çıkarlarını, haklarını korumak ve sorunlarını dile getirmek için organize olmuş meslek kuruluşları öğretmenler için de 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 ayırttığı 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 genellikle ve farklılıkları dikkate alarak bağ kurma ve bağı güçlendirme işlevi görme yeteneğine sahiptir. Dernekler bir mesleği, bireysel veya kurumsal 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 iş 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 verilişi ile ilgili bir özerkliğe sahip olmasını, mesleğin etik kurallarının belirlenmesini ve mesleğin öz denetiminin yapılmasını güçleştirmekte ve alanın mesleksi 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 etkilenebileceği büyük 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. MEB tarafından hazırlanan 2023 Vizyon Belgesi’nin insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetimi başlığının altında yer alan; öğretmen ve okul yöneticilerinin atanmaları, çalışma şartları, görevde yükselmeleri, özlük hakları ve benzeri diğer hususları dikkate alan “Öğretmenlik Meslek Kanunu” çıkarılması önerisi ile gündeme getirilip hazırlanan Öğretmenlik Meslek

Kanununun hayat geçirilmesi önemli bir adım olacaktır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken husus kanun yürürlüğe girse bile; hayata geçirilmesi planlanan adımların ne kamu kurumları eliyle ne de sendikalar, dernekler eliyle etkili sonuçlar alması mümkün değildir. Bu kanun hem öğretmenliğin bir profesyonel meslek olduğunu hem de meslek odasının kurulmasına giden zorlu yolun aşılmasına vesile olacaktır. En kısa ifade ile eğitimciler meslek odası kurulmadan öğretmenlik meslek kanunun etkili olması mümkün olmayacaktır.

Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi

Öğretmen Örgütlenmesinin Tarihçesi

Türkiye’de öğretmen örgütlenme hareketi farklı araştırmacılar tarafından benzer biçimlerde ele alınmışlardır. Araştırmacılar genellikle Cumhuriyet’ten Önceki Dönem (1908-1923) ve Cumhuriyet’ten Sonraki Dönemi de 1923-1946, 1946-1960, 1960-1971, 1971-1980, 1982-2001 ve 2001 yılı ve sonrası olmak üzere 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 tarihli ve 1488 sayılı yeni anayasanın geçici 16. maddesi gereğince kamu hizmeti veren sendikalar feshedilmiş 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 Memurin 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 memurlarda 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 içerdği 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 süreçte 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 kaldırabilir ya da dengeleyebilir (Sezen, 1993, s. 17; Gülmez, 1990, s. 286).

1982 Anayasası’nın 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” kurulmuştur (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. Batıdaki 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, Batıdaki manada sendikal hareketlerin dayandığı toplumsal taban oluşmamış ve sendikal faaliyetlerde daha suni ve siyasal iktidarın kontrolünde ortaya çıkmıştır (Özkiraz 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’de Öğretmen Sendikalarının Durumu

Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri koluna bağlı sendikaların üye sayıları aşağıda Tablo.1’de verilmiştir. 2004 yılında faaliyet gösteren eğitim sendikalarının sayısı 5 iken 2020 yılında Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bu sayıyı 45 olarak tebliğ etmiştir. 2014 verilerine göre Türkiye’de memur sayısı 2.270.558 dir ve sendikalı memur sayısı

AND-SEN									
(Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ			451	332	239	164	120	108
TÜM EĞİTİM BİR-SEN									
(Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ			64	77	45	39	28	47
BEÇ-SEN									
(Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BAĞIMSIZ			133	122	145	106	73	71
DES									
(Demokrat Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ			409	370	323	178	130	109
BİRLİK EĞİTİM-SEN									
(Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	TÜM MEMUR-SEN			527	491	452	287	259	235
BİLGEÇ									
(Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			130	132	122	26	13	15
EĞİTİM SÖZ-SEN									
(Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası)	BAĞIMSIZ			128	116	115	39	32	170
MEÇ-SEN									
(Milli Eğitim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			34	24		***	****	***
TEG-SEN									
(Tüm Eğitim Gönüllüleri Sendikası)	BAĞIMSIZ			203	211	177	119	81	66
DEMOKRATİK EĞİTİM SEN									
(Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası)	DESK			15	58	14	6	10	2
METESEN									
(Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			524	560	415	348	333	301
BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN									
(Bağımsız Eğ. Öğr. Bilim Hizmet Kolu Kamu Gör. Sendikası)	BASK	324	699	124	112	69	52	59	53
EĞİT BİL-SEN									
(Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ			154	207	214	58	79	-----
AKTİF -EĞİTİM-SEN									
(Aktif Eğitimciler Sendikası)	CİHAN-SEN				23489	23700			
YENİ-SEN	BAĞIMSIZ			100	80	79	51	***	-----

(Yeni Nesil Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)									
EKSEN EĞİTİM-SEN	BAĞIMSIZ			562	1110	1096	592	472	408
(Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası)									
EĞİTİM İLKE-SEN	BAĞIMSIZ			74	91	112	81	67	72
(İlkeli Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası)									
SAY-SEN	BAĞIMSIZ			44	100	105	119	139	152
(Eğitim ve Saymanlık Çalışanları Sendikası)									
YURT EĞİTİM-SEN	BAĞIMSIZ			132	450	474	737	845	1031
(Yetiştirme Yurtlarından Ayrılanlar Eğitim Çalışanları Sendikası)									
TÜM EĞİTİM SEN	BAĞIMSIZ				46	277	169	95	106
(Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)									
ÖGESEN						772	941	748	678
(Öğretim Elemanları Sendikası)									
TÖS						155	247	65	69
(Tüm Öğretmenler Sendikası)									
TÜM ÜNİ-SEN						158	122	116	91
(Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası)									
Toplam Kamu Gör.Sayısı:		735.745	725.048	1.007.865	1.068.772	1.115.703	1.158.576	1.197.109	1.227.562
Toplam Sendikalı Kamu Görevlisi Sayısı		339.985	347.321		721.960		779.593	784.472	785.815
Oran		46,20%			67,50%		67,02%	65,53%	64,01%
sendika Sayısı		5	8		33		38	44	45

Kaynak: ÇSGB-AÇSGB, 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 çıkmak için sihirli bir reçete yoktur. Ancak durumun iç açıcı olmadığı da 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 (Gazalci, 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 olduğunu söyleyebiliriz. Yine Tablo 1. İncelendiğinde 2015 yılında 34, 2020 yılında ise 45 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.

Eğitim sendikalarının bağlı olduğu üst kuruluşlar konfederasyonlardır. 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 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 sendikacıların oranında 2018 yılına kadar sürekli olarak artış görülmektedir. 2014 yılında bu oran %67,5'tir (CSGB, 2015). 2019 ve 2020 yıllarında ise %2,5 civarında sendikalaşma oranındaki düşüş gösterdiği görülmektedir. (ACSG, 2020).

Türkiye’de son 13 yılda memur sendikalarında bu üye artışında iki büyük etkenden bahsedebiliriz. Bunlardan birincisi 2002 yılı itibariyle hükümet değişikliği ve hükümete yakın olan sendikanın politikalarının etkili olması. Bir diğeri ise 2006 yılı itibariyle sendika kanununda yapılan değişikliklerle üyelik aidatlarının memur maaşından değil devlet desteği ile ödenmesinden dolayı sendika üyeliğinde ciddi bir artış görülmüştür. Bir diğeri yoğun artış görülen zaman dilimi ise dikkat çekicidir. Eğitim Bir Sen 2017 yılında açıklanan verilere göre üye sayısını yaklaşık 80.000 kişi arttırdığı görülmektedir. Toplam sendikalı kamu görevlisi oranında bir değişiklik olmamasına karşılık neredeyse tüm sendikalardan üye sayısı çok az oranda azalma göstermekte iken Eğitim Bir Sen üye sayısının yüksek oranda artmasının tek bir istatistiksel açıklaması olmaktadır. Bu artışın Türkiye’nin karşılaştığı hain darbe girişimi sonrası kapalı olan Aktif Sen üyelerinin Eğitim Bir Sen’e üye olduklarını söyleyebiliriz. 2020 verilerinde iki sendikanın verileri dikkat çekmektedir. Eğitim Bir Sen’in üye sayısı ilk defa düşüş göstermiş olup bir önceki yıla göre 5216 üye kaybı yaşadığı görülmektedir. Türk Eğitim Sen ise 2019 yılındaki üye yükselişini devam ettirdiği ve 2020 verilerine göre bir önceki yıla göre üye sayısını 6240 kişi artırmıştır. Bu sayılardaki değişim ivmesinin önümüzdeki yıllarda da benzer şekilde devam edeceği düşünülmektedir. Özellikle Eğitim 2023 Vizyon Belgesi’nde hayata geçirilen maddeler öğretmenler ve yöneticiler tarafından hissedildike, öğretmenlik meslek kanunun çıkması, eğitimciler meslek odasının kurulması ve sendika aidatlarının devlet tarafından ödenmesinin kaldırılması sonrasında tüm sendikalarda ciddi üye kayıplarının yaşanacağı düşünülebilir.

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”; 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 iş kolu çalışanlarının özlük haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik faaliyet anlayışı içinde oldukları anlaşılmaktadır. Mevcut durumda bile sendikalaşma oranlarında 2014 yılına göre %2,5 lik bir kaybın olduğu görülmektedir.

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. Kayıkcı 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 yorabiliriz.

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 Kanunundan 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 ve 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 pek çok 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 sonundaki 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 oluşturmamalarından 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 örneklerle rastlanmıştır. Siyasilerin, sendikaların yönetiminde örtülü ya da açık söz sahibi olması ya da bir siyasinin bir kurumun çalışanlarının üye olacağı sendikayı belirlemesi, sendikaların sadece belirli bir siyasi görüşün yönetiminde 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 adeta yetkili sendikaya üye olma zorunluluğu getirme amacı taşır nitelikte olduğu gibi kamuoyunda 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 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 müdürlerinde 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 iletmıştır (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 kaptırmış 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 artışı 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 gerçekleştirmede ve yönetici atamada sendikaların oynadığı roldür. İkincisi ise çalışanların kendilerini mesleki acıdan 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 sure gelen 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 rold 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 buluşmamaktadır. 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 birleşmemesini 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 Duyulan Güvensizlik

Sendikaların yaşadığı bir diğer sorun da sendikalara karşı büyüyen belirli birilgisizlik 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 yönetimtekniklerinin 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 görebiliriz (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 (Karlı, 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 dahil 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 (Akai, 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 bağıllık 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 nedenlerinde bir 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 arz etmektedir. 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 etkilikte 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 belirmişlerdir (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 bir çoğunu, 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 and 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 göz ardı 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 etkililiği 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 alabiliriz. Amaçların belirlenmesi ve amaca varma dercesi.

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 amacıyla onun bir bütün olarak örgüt tarafından gerçekleşmesini arzu ettiği durum arasında fark vardır.

Biçimsel amaç modeli örgütün amacıyla 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 göreceli olarak kararlılığını sürdürdüğü görülmektedir (Clegg ve Dunkerley, 1980, p. 319).

Sonuç olarak geleneksel amaç modeli, mantığı gereği amaçlara ilişkin biçimsel saymaca 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 kullanabilir (Weick, 1969, p. 37). Bu bakımdan örgütün biçimsel amacının etkililik ölçütü olarak kullanılması onun varlığını meşrulaştırmaya yarayan bir araçla, gerçek amacın karşılaştırılması gibi yöntem bilimsel 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) deyiimiyle 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 bazende top yekün anlaşmalar sonucunda ortaya çıkabilir.

İşlerliği olan amaçların değişmesine yol açan nedenleri üç başlık altında toplayabiliriz. 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 olabilceği 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 başarılmışından 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 ölçütlere ulaşması bu eğilimi kanıtlayan örnektir (Hunt, 1972, p. 316).

Amaca Varma Derecesinin Ölçülmesi

Amaç modeli, örgütün ulaşmaya çalıştığı son bir amacının olduğunu ve belirlenen bu amaca ulaşma derecesinin ölçülebileceği varsayımına dayanmaktadır (Seashore ve

Yuchtman, 1967, p. 394). Ölçütü, 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 ölçütü olan ilişkilerine göre belirlenmektedir. Etkililiğin ölçülmesi ile ilgili araştırmalarda birbiriyle ilişkilendirilmesi güç 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 çıkar yol gözükmemektedir. Belirli değişkenin araç olması kararlaştırıldığında, onun örgütün çıktıları arasındaki görgül ilişkileri göstermek gerekli midir? Yoksa bu çıktıları 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 “örgütsel 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, çıktılarıyla 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 göreceli bir anlam kazanmaktadır.

Amaç modelinde örgütün etkililiğinin amaç açısından değerlendirilmesini ve modelin karşılaştığı sorunlar ve yöneltile 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 oranda 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, açıkça 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 yitiminin 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 aktarılabilir. 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 karşılama bulmaktadır.

Katz – Kahn Modeli

Katz ve Kahn'ın açık sistem modelindeki etkililik tanımı, örgütün çevreyle olan ilişkilerini karşılıklılığa dayandırmaz. Oysa, her yola başvurulacak, enerji kazancının en

yüksek düzeye çıkarılması örgütün yararına olmayabilir. Sistem-kaynak modelinde bu noktanın düzeltildiği görülmektedir. Bu modelde, örgütle çevresi arasındaki alışverişin, 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 gereksinmeler 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.

Yutman 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).

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

- Örgüt ve çevresinin iletişimi, odak noktasıdır.
- Bir grup insan yada 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 baş eden 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 iletişimdir.

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 doyumu, 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 2

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 ülkelerde aynı zamanda “öğretmen 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 ikinci dünya savaşından sonra gerçekleşmiştir (Serinoğlu, 2004).

Türkiye’de ve diğer birçok ülkede öğretmenler mesleki, sosyal, kültürel ve 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. Örgütlenme 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 merkezî kararlarla kapsanması, öğretmenlik alanında “hak sendikacılığı”nı da kısıtlamıştır. Bu durumda, devrin iktidarından bazı sonuçlar almak üzere öğretmen sendikalarının siyasal bölünmeye uğraması gündeme gelmiştir.

Türkiye’de en geniş tabanlı kamu çalışanları örgütlenmesi öğretmen sendikalarıdır. Ancak sendikaların bugün gösterdiği hak arama çabaları ve siyasal ilişkileri sendikaların asıl varlık sebeplerinin ve etkililiklerinin sorgulanmasına neden olmaktadır. Son yıllarda gerek sendikaların gerekse diğer STK’lardaki sayısal artışında siyasal ilişkilere göre etkililik arayışı temel oluşturmaktadır. Bireylerin farklı sendikalarda ya da farklı STK gruplarına katılma nedeni önemli ölçüde sendikaların etkisizliği ile ilişkilendirilebilir. Türkiye’de sendikaların etkililiği önündeki en temel sorunun 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. 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. Kıdeme
 - d. Eğitim durumu
 - e. Branşa
 - f. Üye olunan sendikay 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 değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
 - g. Yönetici ve Öğretmenlerin 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 yıllardan bu yana sürekli artmasına rağmen güçlü ve yaptırımlı örgütlenme gücünden yoksundur. Sendikalaşmadaki bu nicel artış olumlu görülmele birlikte sendikalaşma sürecinde ve faaliyetlerinde nitelik sorununun yaşandığı aşikârdır. 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 çalışan sendikal çalışmalar etkililiklerini de siyasal destekle sağlamaya çalışmaktadırlar. Her siyasi partinin sendikası gibi gözükmekten öte gidemeyen ve örgütlenmesini ve çalışma politikalarını da bu yönde yapmayı 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 15 yılda çok rastlanmamıştır.

Sendikaların örgütsel etkililiği 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 on beş yıl içerisinde ise bu araştırma konusuyla benzerlik gösteren ve sendikaların etkililiğini araştırmayı amaçlayan ayrıntılı bir çalışma örneğine rastlanılmamıştır.

Bu 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’de 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 istekler 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 eğitimciler 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 durumu 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 mesleki ve sivil örgütsel faaliyetlere aktif katılamamaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden biri örgütlenme bilincinin yetersizliği, sendikalara üyeliğin siyasi partilere düşüncelere yakınlık algısı olarak gösterilmiştir. Ayrıca mesleki 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 getirmediklerini gösteren bir ifadedir. Araştırmada sendikalı ve sendikasız öğretmenler en temel beklentilerinin tüm öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesi olduğu görülmüş, ancak yine sendikalı 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 siyasalkaygılar nedeniyle sendika üyeliklerini sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Türkiye’deki sendika siyaset ilişkisi açısından bu veriyi 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 sendikaların toplu sözleşme, maaş ve özlük hakları, üyelerinin korunması, sosyal güvence ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında pazarlık etmek öğretmen sendikalarının geçmişte en sık kullandığı 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 sağlamak ve bu reform seçeneklerine uygun davranmaktadır, ya da 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.” ikinci 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 öğretmenler, 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. Araştırmaya, 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, öğretmenlerin, öğretmenlik politikası; pedagoji, profesyonel gelişim, standartlar ve değerlendirme, öğretmenlerin sınıf uygulaması ve okul gelişimi ile ilgili araştırma yapmalarını arttırma gibi bir çok politikayı içeren geniş kapsamlı bir olarak bilinen terimi geliştirmelerini desteklemede öncülük etmelerine potansiyel sağlamaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma 2014-2015 öğretim yılında Ankara İl Merkezinde bulunan okul ve kurumlarda 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 3

YÖNTEM

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, Pursaklar, Sincan ve Yenimahalle) bulunan Temel ve Ortaöğretim okul yöneticileri (müdür, müdür yardımcısı, müdür yardımcısı) ve öğretmenler oluşturmaktadır. Ankara ili merkez ilçelerinde temel eğitim ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi, öğretmen ve okul sayıları Tablo- 2’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	100,00	27835	100,0
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		1099	100,0	21664	100,0
GENEL TOPLAM	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).

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 öğretmeni tarafından temsil edebileceği bulunmuştur (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s. 48). Ancak uygulamada ortaya çıkabilecek sorunlar nedeni ile örneklemin yöneticilerde ve öğretmenlerde %10 fazlası alınmıştır. Böylece örneklemin öğretmenlerde 419, yöneticilerde 393 olması sağlanmıştır. Tablo- 3’te ilçelere göre okul, yönetici ve öğretmen sayıları verilmiştir.

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	41	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	273	384
Orta öğretim Okulları	Altındağ	8	19	27
	Çankaya	12	29	40
	Etimesgut	6	11	16
	Gölbaşı	3	9	17
	Keçiören	10	18	31
	Mamak	7	16	23
	Pursaklar	3	6	14
	Sincan	5	15	20
	Yenimahalle	8	27	25
	Toplam	62	150	213
GENEL TOPLAM		157	423	597

Tablo-4'te ilçelere göre araştırmanın yapıldığı okul sayısı, yöneticilere ve öğretmenlere dağıtılan, dönen, değerlendirmeye alınan anket sayıları ve anket yüzdeleri verilmiştir.

Tablo- 4 Örneklem kapsamında uygulanan anketlerin dağılım, dönüş ve değerlendirilmelerine yönelik sayı ve yüzde dağılımları

Okul Türü	İlçeler	Okul Sayıları (n)		Dağıtılan Anket Sayısı(n)		Dönen Anket Sayısı(n)		Anket Dönüş Yüzdesi(%)		Değerlendirmeye Alınan Anket Sayısı(n)		Değerlendirmeye Alınan Anket Yüzdesi(%)	
		Okul sayısı (n)		Yönetici (n)	Öğretmen(n)	Yönetici (n)	Öğretmen(n)	Yönetici (n)	Öğretmen(n)	Yönetici (n)	Öğretmen(n)	Yönetici (n)	Öğretmen(n)
Temel Eğitim	Altındağ	11		26	55	26	55	100		26	54	100	98,2
	Çankaya	15		41	56	41	56			40	55	97,6	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	273	384	273	384	269	375	98,5	97,7
Orta Öğretim Okulları	Altındağ	8	19	27	19	27	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	18	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	150	213	150	213	145	207	96,7	97,2
Genel Toplam		157	423	597	423	597	414	582	97,9	97,7

Örneklemin temel eğitim okulları ve ortaöğretim okullarına göre paylaşımı yapılırken toplam öğretmen ve yönetici 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'te okullar arasından araştırmaya dâhil olan okullar; basit tesadüfi 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 423 yöneticiye ve 597 öğretmene doldurmaları için anket verilmiştir. İncelenen anketlerden uygun doldurulmayan 90 anket değerlendirmemiştir. Böylece toplam 414 yönetici anketi ve 582 öğretmen anketi olmak üzere toplam 996 anket değerlendirilmiştir. Tablo- 4'te ise araştırmaya katılan yöneticilerin ve öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre sayı ve oranları verilmiştir.

Tablo - 5'te görüldüğü gibi araştırmaya katılanların yöneticilerin 2144'ü (% 52) kadın, 200'ü (% 48) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 363'si (% 62) kadın, 219'i (% 38) erkektir.

Kıdem bakımından incelendiğinde ise 1-5 yıl 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. 1-5 yıl 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) 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	1-5 Yıl	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 olunan sendika	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(a, b,c gibi)	12	2,9	18	3,1
	Orta öğretim	145	35,0	207	35,6
Okul Kademesi	Temel eğitim	269	65,0	375	64,4
	Toplam	414	100	582	100

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 (% 4,3), lisans düzeyinde öğretmen yönetici sayısı 481 (% 83,6), lisansüstü düzeyde eğitim alan öğretmen sayısı 76 (% 13,1) dir.

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 sendikalardan 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 sendikalar dan olduğu görülmektedir.

Okul kademesi değişkeni incelendiğinde ise araştırmaya katılan yöneticilerin 269'u (% 65,0) 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 52 madde yazılmıştır.

Hazırlanmış olan taslak ölçek formu; kapsam ve görünüş geçerliği için 5 öğretim üyesi, 28 okul müdürü, 57 müdür yardımcısı, 10 sendika temsilcisi ve 100 öğretmenden oluşan 200 kişilik uzman grubuna elektronik posta yoluyla ya da bizzat elden teslim edilmiştir. Söz konusu uzmanlardan, ölçekteki maddelerin ölçülmek istenen konuyu yansıtıp yansıtmadığına ilişkin görüşleri istenmiştir. Uzmanlardan alınan görüşler doğrultusunda maddeler teker teker incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmış ve 3 madde taslak ölçek formundan çıkarılmıştır. Yapılan bu düzeltmelerin sonucunda ölçekte kapsam ve görünüş geçerliğinin olduğu varsayılmıştır. Ölçekte kalan 52 madde son haliyle ön uygulama yapmak amacıyla 190 kişilik araştırma grubuna uygulanmıştır. 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” şeklinde 92 puanlama yapılmıştır. Elde edilen ortalamaların değerlendirilmesinde kullanılan puan dağılımları ise şöyledir: 0-0,99 = çok zorlanıyorum; 1-1,99 = zorlanıyorum; 2-2,99 = kararsızım; 3-3,99 = zorlanmıyorum; 4-5 = hiç zorlanmıyorum.

190 kişiye ön uygulama yapılarak (ölçek maddelerinin üç katı) ölçeğin yapı geçerliğine bakılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği elde edildikten sonra asıl uygulama Ankara ili merkez ilçelerindeki örneklem alınan okullardaki yönetici ve öğretmenlere uygulanmıştır.

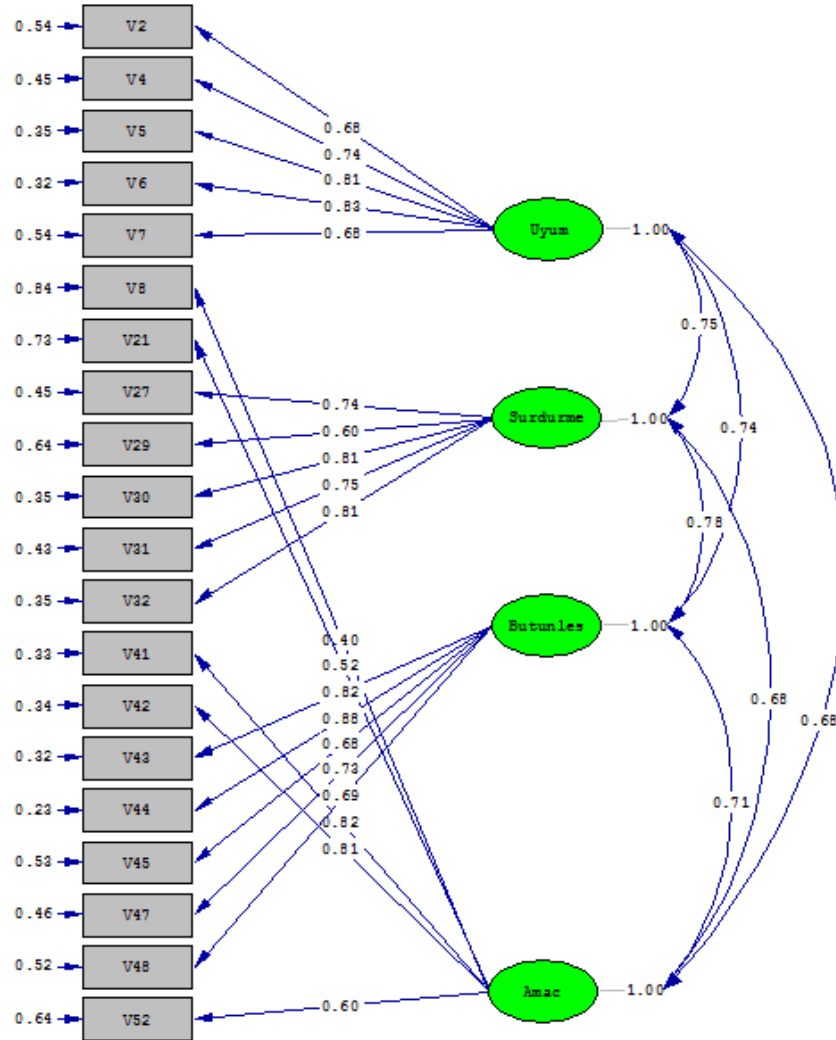
Ölçeğin (52 madde) madde toplam korelasyonları (Bkz. Ek. 3) hesaplanmış ve madde ayırt ediciliği düşük ($r < 0.30$) olan toplam 15 madde (9,11,12,13,14,17,20,22,24,25,28,33,34,50,51) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin faktör

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 bir ölçek elde etmek için madde faktör yükü .40'ın altında olan ve binişik (.10) olan 17 madde (1,3,10,15,16,18,19,23,26,35,36,37,38,39,40,46,49) 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 Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Alt Ölçeklerinin Madde Toplam Korelasyonları, Faktör Yükleri ve Açıkladığı Varyans

Faktör	Madde No	İfade	Faktör Yükü	Madde Toplam Korelasyonu	Açıklanan Varyans
Öğretmenlerin Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	20	Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum.	0,482	0,55	
	6	Sendikam politikaları doğrultusunda siyasal kararları etkiler.	0,615	0,337	
	7	Sendikam (ücret, görevde yükselme vb.) beklentilerimi karşılar.	0,631	0,488	
	14	Sendikama özlük haklarım, maaş ve ek ücretlerim bakımından çok şey borçluyum.	0,662	0,669	
	13	Sendikama meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilerime daha iyi hizmet etme bakımından çok şey borçluyum.	0,735	0,661	
Öğretmenlerin Çevreyle Uyumlu Olma	2	Sendikam üyeleri ile uyum içindedir.	0,75	0,576	
	3	Sendikam diğer sivil toplum kuruluşları ile uyumu gözetir.	0,8	0,608	
	4	Sendikam öğrencilere verilen eğitimin niteliği ile ilgili olarak sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda gerekli girişimlerde bulunur.	0,758	0,627	
	5	Sendikam diğer sendikalarla işbirliği içindedir.	,504	0,596	
	1	Sendikam öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önler.		0,56	
Öğretmenlerin Çevreyle Bütünleşme	18	Sendikamla faaliyetlerini rahatlıkla tartışabilirim.	0,678	0,585	
	16	Sendikam üyelerinin isteklerine önem verir.	0,776	0,689	
	17	Sendikamda çatışma yaşamam.	0,675	0,597	
	15	Sendikam tarafından düzenlenen toplantılarda söz hakkı vardır.	0,689	0,654	
	19	Sendikam üyelerini yakından gözetip katkı sunar.	0,632	0,611	
Öğretmenlerin Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	11	Sendikamın toplumda önemli bir yer edinmiştir.	0,67	0,59	
	10	Sendikamın değerlerine bağlıyım.	0,706	0,641	
	8	Sendikama karşı güçlü bir "aidiyet" duygusu yaşıyorum.	0,615	0,653	
	12	Sendikamın verdiği görevleri şevkle yaparım.	0,722	0,675	



Şekil 1. Standardized Solution ile Hata Varsıyansı Kontrol Değerleri

Öğretmen etkililik ölçeğinde Açıklayıcı Faktör Analizi sonrasında kalan maddeler doğrulayıcı faktör analizine sokulmuş etkililiğin 4 faktörlü yapısının öğretmen örneklemindeki geçerliliği sınanmıştır. 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, normlaştırılmamış uyum indeksinin (Non-Normed Fit Index, NNFI) 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. Bulunan bu sonuçlara göre Öğretmen etkililik ölçeğinde Ölçeğin uyumunun iyi 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 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 (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 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; 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

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 öğretmenler sendikalarının yaptığı eylemler ve grevlerin politika üretenler ve karar alıcılar üzerinde etki oluşturacağını düşünüyor. Sendika üyesi öğretmenler, sendikalarının meslekte gelişme, kariyer ve öğrencilere daha iyi hizmet bakımından üzerlerinde fazla etkisinin olmadığına inandıkları belirtilebilir.

Yasan (2012) tarafından yapılan araştırmada, İlköğretim okulu öğretmenleri, sendikaların çalışma hayatında ve mesleki gelişimlerinde büyük etkileri olmadığını belirtmektedir. Sendikaların sorunlar hakkında yeterli çözümler üretemesi 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 getiremediklerini belirtmişlerdir.

Gül (2007) tarafından yapılan araştırmada öğretmen sendikalarına grev hakkı tanınması durumunda daha etkili sonuçlar alınacağı 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 kalmışlardır.

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. 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. Bu yönüyle araştırmamızın “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. Yani bu sonuçlar, öğretmen örgütlerinin rekabet içinde olmaya devam ettiklerini ve birlik oluşturamadıklarını göstermektedir.

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 sendikalarının öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusundaki sorunları ortaya çıkmadan önleme konusunda yeterli görmemekte fakat sorunların ortaya çıkmasından sonra 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 üyelerin söz hakkı vardır.	3,59	1,118	4
19	Sendikam üyelerini yakından gözetip üyelerine 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 üyelerin söz hakkı vardır.” ($\bar{X}=3,59$) ifadeleri izlemektedir. En düşük düzeyde katıldıkları ifade ise “Sendikam üyelerini yakından gözetip üyelerine katkı sunar.” ($\bar{X}=3,54$) ifadesidir. Sendika üyesi öğretmenler sendikalarının çevreyle bütünleşme boyutunda ki tüm alt maddelere “katılıyorum” düzeyinde görüş belirterek sendikalarının etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Sendika üyesi öğretmenler çevreyle bütünleşme boyutundaki tüm alt boyutlarda sendikalarını etkili görmektedir. Bu verileri araştırmanın genel verileriyle kıyasladığımızda öğretmenlerin sendikalarını faaliyetlerinden çok siyasi veya ideolojik yakınlıklarına göre

yakınlık hissettiklerini söyleyebiliriz. Zira sendika faaliyetlerine katılmadıklarını belirten öğretmenler faaliyetlerini tartışma konusunda en yüksek katılım bildirmektedir. Sendikalar sorunlar 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	Sendikam 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 etkinliklerinde, çalışma gruplarında, kurul ve komisyonlarında görev alırım.	2,67	1,312	5

Tablo 11’da görüldüğü gibi çevreyle uyumlu olma boyutunda öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları ifade “Sendikam 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 ise bir çelişki olarak yorumlanabilir. Can (2012) araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleksi ve sivil örgütsel etkinliklere aktif olarak katılmamaktadırlar. Yöneticilerde ve öğretmenlerde mesleki ve sivil örgütlenme bilincinin yeterince 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 inancsızlıkla da yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Sendikaların Etkililiğine İlişkin Görüşleri

Öğretmenler 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’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.

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	580	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			
	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.

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. Her iki araştırma ile bu araştırmanın bulguları cinsiyet değişkeni boyutunda örtüşmektedir.

Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Tablo - 14'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.

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	1-5 yıl	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	1-5 yıl	43	3,10	,680		,453	,771	-
		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	1-5 yıl	43	3,10	,903		7,362	,000*	1/4;5 2/4;5 3/4;5
		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				
	Çevreyle Bütünleşme	1-5 yıl	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.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutuna ilişkin farklılığın hangi kıdem grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; 1-5 yıl ($\bar{X}=3,10$); 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 çıkmasını 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 1-5 yıl kıdeme sahip eğitimcilerde görülen sendika değişiklik oranıda bu görüşümüzü teyit etmektedir.

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 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.

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

Boyut	Eğitim Durumu	n	Sıra Sayıları Ortalaması	Sd	²	p	Anlamlı Fark	
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	Önlisans	25	282,02	2	,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	2	7,378	,025*	½
		Lisans	481	284,10				
		Lisansüstü	76	313,24				
	Çevreyle Bütünleşme	Önlisans	25	314,70	2	,503	,778	-
		Lisans	481	290,31				
		Lisansüstü	76	291,41				

P < .05 düzeyinde anlamlıdır.

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	Çevreyle Uyumlu Olma	Sözel	373	3,52	,854	2,579	,900	,407
		Sayısal	87	3,58	,756			
		Meslek ve yetenek	122	3,43	,903			
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Sözel	373	3,14	,841		1,314	,270
		Sayısal	87	3,19	,817			
		Meslek ve yetenek	122	3,01	,934			
		Sözel	373	3,37	,912		,334	,716

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Sayısal	87	3,36	,887		
	Meslek ve yetenek	122	3,45	1,031		
	Sözel	373	3,69	,901		
Çevreyle Bütünleşme	Sayısal	87	3,57	,785	1,072	,343
	Meslek ve yetenek	122	3,59	,986		

Tablo - 15'te 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'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 ($\bar{X} = 3,71$) EI'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 ($\bar{X} = 3,71$) EI'ye ($\bar{X} = 3,79$) ve DS'e ($\bar{X} = 3,78$) üye olan öğretmenlerden anlamlı çevreyle uyumlu olmaya ilişkin algılarının 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.

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	EBS	126	3,06	,934	15,077	,000*	1/2;3;4;5 2/3;4,5	
	Çevreyle Uyumlu Olma	191	3,49	,768				
	ES	166	3,71	,758				
	Eİ	55	3,79	,659				
	DS	44	3,78	,978				
	EBS	126	2,91	,874	7,775	,000*	1;2;5/3;4	
	Meslekte Gelişebilme ve	191	3,04	,806				
	Hak Elde Etme	166	3,38	,862				
	Amaçlarını	55	3,32	,702				
	Gerçekleştirme	44	2,90	,945				
	EBS	126	2,93	,928	4,577	14,036	,000*	1/2;3;4;5 2/3;4,5
	Değer Sistemini	191	3,32	,898				
	Oluşturma	166	3,65	,855				
	ve Sürdürme	55	3,65	,741				
	DS	44	3,63	1,085				
	EBS	126	3,17	,933	20,069	,000*	1/2;3;4;5 2/3;4,5 3/4	
	Çevreyle Bütünleşme	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.

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) Eİ'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) Eİ'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 El'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; 1-5 yıl ($\bar{X}$ =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; 1-5 yıl ($\bar{X}$ =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 ($\bar{X}$ =3,33); meslekte gelişebilme ve hak elde etme amaçlarını gerçekleştirme 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	Çevreyle Uyumlu Olma	1-5 yıl	205	3,37	,869	3,578	4,547	,004*	1/4
		6- 10 yıl	114	3,44	,924				
		11-15 yıl	184	3,61	,791				
		16 yıl ve üzeri	79	3,72	,764				
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme	1-5 yıl	205	3,01	,829	3,578	4,268	,005*	1/4
		6- 10 yıl	114	3,02	,941				
		11-15 yıl	184	3,22	,837				
		16 yıl ve üzeri	79	3,33	,837				

Amaçlarını Gerçekleştirme	16 yıl ve üzeri	79	3,33	,804		
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	1-5 yıl	205	3,10	,967		
	6- 10 yıl	114	3,24	,964		
	11-15 yıl	184	3,57	,823	19,697 ,000*	1;2/3;4 3/4
	16 yıl ve üzeri	79	3,92	,715		
Çevreyle Bütünleşme	1-5 yıl	205	3,48	,959		
	6- 10 yıl	114	3,57	,899		
	11-15 yıl	184	3,77	,873	6,693 ,000*	1/3;4 2/4
	16 yıl ve üzeri	79	3,94	,716		

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme boyutuna ilişkin farklılığın hangi sendika üyelik süresi grubundan kaynaklandığını bulmak için LSD Testi yapılmış; Sendika üyelik süresi 1-5 yıl 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.

Çevreyle Bütünleşme boyutuna ilişkin farklılığı sendika üyelik süresine göre bulmak için LSD Testi yapılmış; 1-5 yıl ($\bar{X}=3,48$) 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 Üyelik Süresi	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Öğretmen	Çevreyle Uyumlu Olma	5 yıl ve altı	146	81,71	11930	1137	,861
		6 yıl ve üzeri	16	79,56	1273		
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	5 yıl ve altı	146	78,91		790,5	,033*
		6 yıl ve üzeri	16	105,09	11521,5		
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	5 yıl ve altı	146	81,16	1681,5	1118,5	,781
		6 yıl ve üzeri	16	84,59			
	Çevreyle Bütünleşme	5 yıl ve altı	146	81,16	11849,5	1145	,897
		6 yıl ve üzeri	16	84,59	1353,5		

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 1-5 yıl 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	Mecbur bırakılma	45	2,47	,792	2,579	50,758	,000*	1/2;3 2/3	
	Çevreyle Uyumlu Olma Amaçlarını gerçekleştirme	72	3,25	,917					
	Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	465	3,65	,763					
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Mecbur bırakılma	45	2,23		,780	35,912	,000*	1/2;3 2/3
	Amaçlarını gerçekleştirme	72	2,88	,873					
	Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	465	3,25	,804					
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Mecbur bırakılma	45	2,25		,865	50,409	,000*	1/2;3 2/3
	Amaçlarını gerçekleştirme	72	3,09	,984					
	Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	465	3,54	,843					
	Çevreyle Bütünleşme	Mecbur bırakılma	45	2,51		,784	49,319	,000*	1/2;3 2/3
	Amaçlarını gerçekleştirme	72	3,51	1,005					
	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 istatistiklerden 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 öğretmenlerin 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, İlköğretim okulu yöneticileri sendikaların çalışma hayatında ve mesleki gelişimlerinde büyük etkileri olmadığını belirtmektedir. Sendikaların sorunlar hakkında yeterli çözümler üretemesi için grev, eylem ve toplu sözleşme gibi etkilerini kullanmalarının katkı sağlayacağını edirler. 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 da hem mesleki gelişimde hem de eğitim sistemine katkı sağlamasını konusunda sendikaların işlevlerini tam anlamıyla yerine getiremediklerini 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 yöneticilerin, politik alanda önemli kaynaklara sahip olan ve kendilerine avantaj sağlayacaklarını düşündükleri sendikalarını tercih etmektedirler, diyebiliriz.

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 olmadığını fakat sendikalarının yapacağı eylem ve grevlerle karar alıcılar üzerinde etkili olacağı inancını da sürdürdüklerini belirtebiliriz.

Çevreyle Uyumlu Olma Boyutuna Yönelik Bulgular ve Yorumlar

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

Tablo- 21 Öğretmenlerin 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 (öğretmenlerin 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 yapılmasını ve mesleki konularda yapılacak çalışmaların önemine vurgu yapmışlardır. 2015 yılında yapılan araştırmamıza katılan yöneticilerin sendikalarının kendileri ile uyum içinde çalışma yaptıklarını belirseler de öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusunda sorunların 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 görmektedir. Öğretmenlere destek veren bir mesleki kuruluş olma şeklinde sendikaların üçüncü bir işlevi daha vardır. Bu üçüncü rol sendikanın öğrenci başarısı ya da 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 olduklarını düşündüklerini söyleyebiliriz. Zira sendika faaliyetlerine katılmadıklarını belirten yöneticiler faaliyetlerini tartışma konusunda en yüksek katılım bildirmektedir. Sendikalar sorunlar 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 sürdürme boyutundaki görüşlerine ilişkin analiz sonuçları Tablo-23’te verilmiştir.

Tablo-23’te görüldüğü gibi çevreyle uyumlu olma boyutunda öğretmenlerin en yüksek düzeyde katıldıkları “Sendikam toplumda önemli bir yer edinmiştir.” ($\bar{X}=3,87$) ifadesi olmuştur. Bunu sırasıyla “Sendikamın değerlerin bağıyım.” ($\bar{X}=3,67$), “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.

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

M. no	İfade	$\bar{X}$	s	Sıra
11	Sendikam 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 etkinliklerinde, çalışma gruplarında, kurul ve komisyonlarında görev alırım.	2,85	1,342	5

Can (2012) araştırma sonuçlarına göre yöneticiler mesleksi ve sivil örgütsel etkinliklere aktif olarak katılamamasında bilinç yetersizliğinden kaynaklandığını belirtmektedir. Yöneticilerin sendika üyeliğinin siyasal, ideolojik veya günlük menfaatler kapsamında bağlı kalındığını katkı sağlamak ve faaliyetlerde yer alma konusunda ise çekimser kaldıklarını söyleyebiliriz. 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) çalışmasında ABD’de öğretmenler ve idareciler sendikaların değeri konusunda büyük ölçüde aldırma içersindedir, 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 bir şekilde 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 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

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.

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 bulgular 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 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	0,235	0,814
	Erkek	200	3,43	0,804			
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	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.

Tablo-25’te yöneticilerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşleri incelendiğinde; “Çevreyle Uyumlu Olma” [$t_{(412),235}$; $p>.05$] 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 ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

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 bulduklarını söyleyebiliriz.

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” ($\chi^2_{\text{Uyum}}=5,794$; $p>.05$); “Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme” ($\chi^2_{\text{Amaç}}= 2,112$; $p>.05$) “Değer Sistemini 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	Sd	χ^2	P
Yönetici	Çevreyle Uyumlu Olma	5 yıl ve altı	15	248,07	4	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-27’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	2	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	2,322	,313	-
		Lisans	293	213,22				
		Lisansüstü	107	194,20				
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Önlisans	14	194,68	2	,336	,845	-
		Lisans	293	206,47				
		Lisansüstü	107	212,00				
	Çevreyle Bütünleşme	Önlisans	14	187,64	2	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 yetenek	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*	1/3
		Meslek ve yetenek	107	3,05	,821	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 yetenek	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	4	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	4	5,464	,241	
		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	4,184	,382	
		TES	97	213,89				
		ES	28	227,66				
		Eİ	15	205,20				
		DS	21	244,93				

	EBS	253	192,16		
	TES	97	231,62		
Çevreyle Bütünleşme	ES	28	229,27	12,115	,017 ^{1/2;5}
	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'eve 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'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.

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	Çevreyle Uyumlu Olma	5 yıl ve altı	155	3,34	,833	3;410	3,931	,009	4/1;2
		6- 10 yıl	129	3,36	,855				
		11-15 yıl	94	3,51	,759				
		16 yıl ve üzeri	36	3,81	,667				
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	5 yıl ve altı	155	3,05	,871	3;410	4,940	,002	1/3;4
		6- 10 yıl	129	3,24	,838				
		11-15 yıl	94	3,41	,832				
		16 yıl ve üzeri	36	3,48	,891				
	Değer Sistemini	5 yıl ve altı	155	3,22	,942	3;410	6,725	,000	1/3;4 2/4
		6- 10 yıl	129	3,43	,926				
		11-15 yıl	94	3,62	,904				

Oluşturma ve Sürdürme	16 yıl ve üzeri	36	3,88	,901	4,409	,005	1/3;4 2/4
	5 yıl ve altı	155	3,43	,941			
	Çevreyle	6- 10 yıl	129	3,56			
	Bütünleşme	11-15 yıl	94	3,74			
	16 yıl ve üzeri	36	3,92	,735			

P< .05 düzeyinde anlamlıdır.

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 1-5 yıl ($\bar{X}$ =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 1-5 yıl 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; 1-5 yıl 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; 1-5 yıl 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
Yönetici	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		1,036	,302
		6 yıl ve üzeri	30	3,34	,813			
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	5 yıl ve altı	126	3,25	,975		2,335	,021*
		6 yıl ve üzeri	30	3,70	,852			
	Çevreyle Bütünleşme	5 yıl ve altı	126	3,50	,854		,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” [$t_{(154)},133; p>.05$], “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	2;411	40,135	,000	1/2;3 2/3
		Amaçlarını gerçekleştirme	71	3,30	,799				
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	298	3,59	,729				
	Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Mecbur bırakılma	45	2,40	,766	2;411	28,411	,000	1/2;3 2/3
		Amaçlarını gerçekleştirme	71	3,15	,824				
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	298	3,37	,818				
	Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Mecbur bırakılma	45	2,36	,829	2;411	41,773	,000	1/2;3 2/3
		Amaçlarını gerçekleştirme	71	3,34	,952				
		Ekonomik ve sosyal hakları elde etme	298	3,62	,846				
	Çevreyle Bütünleşme	Mecbur bırakılma	45	2,67	,913	2;411	35,284	,000	1/2;3 2/3
		Amaçlarını gerçekleştirme	71	3,43	,836				
		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 “çevreye uyumlu olma boyutuna” 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-34’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-33'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	994	-1,623	,105
	Öğretmen	582	3,51	,850			
Meslekte Gelişebilme ve Hak Elde Etme Amaçlarını Gerçekleştirme	Yönetici	414	3,23	,866		1,868	,062
	Öğretmen	582	3,12	,859			
Değer Sistemini Oluşturma ve Sürdürme	Yönetici	414	3,43	,944		,780	,436
	Öğretmen	582	3,39	,934			
Çevreyle Bütünleşme	Yönetici	414	3,58	,886		-1,273	,203
	Öğretmen	582	3,65	,904			

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

Tablo- 35 Yönetici ve Öğretmenlerin toplam olarak sendikalara üyelik süreleri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5 ve altı	360	36,1	36,1	36,1
6-10 yıl	243	24,4	24,4	60,5
Valid 11-15 yıl	278	27,9	27,9	88,5
16 ve üzeri	115	11,5	11,5	100
Total	996	100	100	

Tablo-35’te 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-36 Yönetici ve Öğretmenlerin Sendika Değişikliğinden Sonraki Üyelik Süresi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5 ve altı	259	26	81,4	81,4
Valid 6-10 yıl	46	4,6	14,5	95,9
11 ve üzeri	13	1,3	4,1	100
Total	318	31,9	100	
Missing System	678	68,1		
Total	996	100		

Tablo-36’da yönetici ve öğretmenlerin sendika değişikliği sonrasında sendikalara üyelik süreleri incelendiğinde; “5 ve Altı Yıl” sendika üyelik süresinin %81,4, “6-10 yıl” sendika üyelik süresinin %14,5 ve “11 Yıl ve Üzeri” sendika üyelik süresinin %4,1 olduğu ortaya çıkmıştır.

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

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, bir öğretmenlik mesleğini geliştirme, eğitim-öğretim standartlarını belirleme ve korumada, 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, öğretmenler ve eğitim yöneticileri arasında, “meslek odaları”ndan beklenebilecek işlevlerin sendikadan istenmesi gibi bir beklenti gözlenmemektedir.
- Yönetici ve öğretmenler üyesi bulundukları sendikalarını meslekte gelişebilme ve hak elde konusunda uyguladığı eylem/grev ve politikalarla Bakanlığı etkileme konusunda etkili olduklarını bulurken, 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 konusuna kısmen etkili bulduklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara bakılarak sendikalarının siyasi görüş açısından kendilerine yakın buldukları STK’larla işbirliğine olumlu yaklaşıtları, diğer sendikalarla ise ilişkilerinde mesafeli durdukları söylenebilir.
- Öğretmenler sendikalarını öğretmenlik mesleği ve eğitim politikaları konusunda sorunları ortaya çıkmadan önleme konusunda yeterli görme, 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 sendikaları tarafından yerine getirilmesini ummaktadırlar.

- Yönetici ve öğretmenler, sendikalarını çevreyle bütünleşmede etkili görmektedirler. Sendika faaliyetlerine katılmadıklarını belirten öğretmenler, sendika faaliyetlerini tartışma konusunda en yüksek katılım bildirmektedir. Sendikalarının, sorunlar ortaya çıkmadan sorunları çözeceğine çok inanmayan öğretmenler, sendikalarının kendileriyle yakından ilgilenmeleri konusunda üyesi oldukları sendikayı etkili bulmaktadırlar. Bu verilere göre öğretmenlerin sendikalarına, sendika faaliyetlerinden ziyade kendi siyasi veya ideolojik ilgilerine göre yakınlık hissettiklerini söyleyebiliriz.
- 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 etkinliklerinde, çalışma gruplarında, kurul ve komisyonlarında görev alma konusunda kısmen katılmaları, sendikalarına bağlı oldukları beyanları ile tezatlık oluşturmaktadır.
- Erkek yöneticiler meslekte gelişebilme ve hak elde ve çevreyle bütünleşme ve değer sistemini oluşturma ve sürdürme konularında kadın yöneticilere göre sendikalarını daha etkili görmektedir.
- Değer sistemini oluşturma ve sürdürme ve 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 öğretmenlerin sendika değişikliğine daha çabuk yöneldiklerini söylenebilir.

- Yönetici ve öğretmenlerin sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinde tüm boyutlar karşılaştırıldığında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Yönetici ve öğretmenlerin %36'sının 1- 5 yıl süresince sendikalara üyelik sürelerinin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, 1-5 yıl üyelik süresi bulunan yönetici ve öğretmenlerin %81'inin sendika değışikliğı yaptığı ortaya çıkmıştır.
- Hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin, sendikaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin; öğretmenlerin üye oldukları sendika değışkenine göre farklılık gösterip göstermediğıne 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 olacağı konusunda endişeli olduklarını gösterir niteliktedir.

Tüm bu sonuçlar ele alındığında sendika üyesi yönetici ve öğretmenlerin sendikalarının etkililiğine ilişkin algılarının siyasal ve ideolojik temelli kutuplaşma ve bireysel çıkar elde boyutunda olduğu söylenebilir. Sendikalarının yaptığı çalışmalara katılmayan yönetici ve öğretmenlerin, sendikalarının toplum nezdinde saygınlığının bulunduğunu düşünmeleri son 13 yıldaki sendikal kutuplaşmaların etkisinin altında kalındığının bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Bulgulara göre, yönetici ve öğretmenlerin sendikalarının çalışmalarına katılma oranlarının düşüklüğüne karşın, sendika değıştirme oranlarının yüksekliğı eğitimcilerin sendikal bağılılıklarının düşük düzeyde olduğunu şeklinde yorumlanabilir.

Değerlendirme ve Öneriler

Eğitim Sendikalarının sendika genel merkezlerinden elde edilen veriler doğrultusunda üye profillerine bakıldığında sadece öğretmenleri değil, üniversite çalışanlarından, taşıt sürücüsü , hizmetli, memur, aşçı, odacı, kapıcı, kaloriferci vb. ne kadar eğitim çalışanı varsa hepsini üye yaptıkları görölmektedir. Bu durumda öğretmen sendikaları birer öğretmen meslek örgütü olarak işlev görmemekte, eğitim iş kolu çalışanlarının özlük haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik faaliyet anlayışı içinde oldukları anlaşılmaktadır. Oysa ABD başta olmak üzere, bazı AB ülkelerinde 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 öğretmeni olacağını belirleyen bir meslek kuruluşu olarak işlevlerini yerine getirdikleri görölmektedir. 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 Öğretmenler Meslek Odası bulunmaması yanında eğitim sendikalarının da halen mesleki bir örgüt konumuna ulaşamadığı, öğretmenlik mesleğinin gelişimini yükleneyecek meslekli birikim ve yönetim düzeyine erişemedikleri 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: Türkiye’de, eğitim sendikalarının hem öğretmenlik mesleği ve eğitim-öğretimin gelişimini hem de öğretmenlerin özlük haklarının gelişimini izleme ve gözetme açısından öğretmen örgütlenmesinin bir sendikal örgütlenmesine dönüştürülmesi gerekmektedir. Ya da Türkiye’de diğer mesleklerde olduğu gibi, “meslek odası” ve “iş kolu sendikası” olarak ayrı işlevlerle iki kurum olarak örgütlenmelidir.

Hem öğretmen sendikaları hem de hükümetler, ortaklaşa ilişkiler kurmanın ve sürdürmenin değerinin farkında olmalıdırlar. 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).

Günümüz öğretmen sendikalarının birleşerek aynı çatı altında mücadele verecek bir konfederasyon yapılanmasına 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 olmaları siyasal ya da iktidardaki partiden beklentilerle ilgili olması muhtemeldir.

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenlerin özlük haklarının gelişimi ihtiyaçları açısından öğretmen örgütlenmesinin ülkedeki mevzuat buna uygun olduğu için 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.

Öğretmen sendikaları ile hükümet arasındaki olumlu ilişkiler kırılmalıdır. 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, öğretme kalitesi, öğrenci kazanımları ve eğitimin sonuçları gibi boyutları da zorunlu işlev olarak kapsaması 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 sürekli bir şekilde 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 çözümlenmesi veya 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, öğretmenlik öğrencilerinin ya da öğretmenlerin deneyimlerini iyileştirmek amacıyla sendikaların gerekli olduğunu gösteren etkin bir sendikal faaliyete ve bunu inceleyen bir araştırmaya ulaşılamamıştır. 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. Ülkede mevcut sendikal kültür, sadece üyelerin özlük hakkı kazanmaları,

mümkünse ücret artışı üzerine odaklanmıştır. Bu nedenle, öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi sadece Bakanlığın öğretmen istihdamı kararları ile YÖK'ün öğretmen yetiştirme politikalarına bırakılmış olmaktadır. Bu durumda öğretmen yetiştirme ve öğretmen istihdamının niteliği konusunda mesleğin adaylarının ve mensuplarının sesini duyurabilecek bir kuruluş bulunmamaktadır.

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

- Öğretmen sendikaları bir konfederasyon altında toplanmalı, amaçlarda yakınlaştıkça birleşmeyi denemelidirler.
- Eğitim iş kolu sendikacılığı ile öğretmen sendikacılığı arasındaki fark tanımlanmalı ve iş kolunda diğer çalışanların da katılacağı bir Eğitim İş Kolu Sendikası kurulmalıdır.
- Sendikalar, siyasetten uzak durmadan, fakat siyasilerle sadece üyelerinin, mesleki, toplumsal ekonomik ve kültürel bakımdan gelişmesini sağlayacak 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 sorunları gerek eğitim-öğretim hizmetlerinin sorunlarını çözmeye yönelik çalışmalar yapmalıdırlar. 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 üstlenmelidirler.
- Sendikalar; eğitim-öğretim hizmetlerinin yerine getirilişi, okul yönetimi, sınav yönetimi, okul türleri gibi eğitim uygulamalarını ilgilendiren konularda kurslar düzenleyerek öğretmenlerin mesleki açıdan gelişmesini sağlamalıdır.

- Öğretim ve öğrenmede eşitliğin sağlanması konusunda öğretmen sendikalarının rolleri ortaya konmalıdır. Görev alanları, ilgili kanununda yer almalıdır.
- Toplumsal konularda etkileşimde aktif olan sendikaların okul ve ilçe yönetimleri ile eğitimin niteliği ve öğrenci başarısı konusunda da projeler geliştirmelidir. Hatta ilerideki politikaları yönlendirecek şekilde öğretmen sendikaları toplu pazarlıklarda bu konuda ellerini güçlendirecek şekilde yeni çalışmalar yapılması gerekmektedir.
- Sendikaların etkililiğine ve yönetimine kadın eğitimcilerin katılım oranlarını yükseltmek için pozitif ayrımcılık yapılarak daha fazla kadın eğitimcilerin sendikal mücadelede yer alması sağlanmalıdır.
- Öğretmen sendikalarının eğitim reformları konusunda değişen siyasal koşulları dikkate alan ve daha proaktif olan yeni bir yaklaşım sergileyecek şekilde yeni sendikal örgütlenmeye gitmelidir.
- Sendikalar, üyelerinin faaliyetlerine katılmaları ve katılıma uygun kişisel ve mesleki gelişim faaliyetleri yapacak şekilde yapılandırılmalı ve teşvik edilmelidir. Bu katılım Bu faaliyetler bağımsız kuruluşlarca sertifikalandırılıp sertifikalara değer atfedilmelidir.

KAYNAKÇA

- Acuner, M., A. (1994). *Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi*. Doktora Tezi, Ankara. Ankara Üniversitesi.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*. Mpm Yayını No:473, Ankara.
- Aksoy, M. (1975). *Devrimci Öğretmenin Kısıymı 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 İli 2015-2016 Eğitim İstatistikleri*. <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 İstihdamında 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 Research* 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.
- Battal, E. ve İnce, T (2004). *Öğretmen Örgütlenmeleri ve Eğitim Birsen*. Eğitim Birsen Yayınları.
- 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 İlgilerinin Düzeyi ve Bu ilgi Düzeyinin Etkenleri*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Boyacı, H. (1995). Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlgilerinin Düzeyi ve Bu İlgi 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 öğretmen 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 İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin İstatistikleri Hakkında Tebliği*. <http://www.csgeb.gov.tr/>
- Çelik, N. (2011). *İş Hukuku Dersleri*. 24. B. Beta Yayınları. İstanbul.
- 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 İlişkileri 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 İklim İle İlişkisi : Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama. *SBF Dergisi. Cilt: 50 Sayı: 1 DOI: 10.1501/SBFder_0000001788*
- Ergeneli, A. (2009) *Örgütsel Etkililik Kriteri Olarak Lider Davranışının Örgütsel İklim İle İlişkisi: Görev Karmaşıklığı Bakımından Farklılaşan İki Örgüte İlişkin Bir Uygulama*. <Http://Dergiler.Ankara.Edu.Tr/Dergiler/42/468/5390.Pdf>. Erişim: 02.12.2013.
- Erol, A. (1995). *Demokrasi Örgütlenme Özgürlüğü ve İsveç 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 Işığında Eğitimde Mesleki Örgütlenme Çalıştayı 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 İşçi 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 Pirewailing View Points. *Pasific Sociological Rewiev 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 Businnes Puplication. p. 27-28.
- Gibson, J. L., Ivacevic, J. M., ve Donnaly, J. H. (1994). *Organization: Behavior, Structure, Precesses*. 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 İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar Mı? *Çalışma ve Toplum*. 2008/3. Sayı:18, s. 139-140.
- Gültaş, V. (2004). *Geçmişten Günümüze İnsan 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 İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanter, R. M, and Brinkorff, D. (1981). *Organizational 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 İstatistik Yöntemleri*. Ankara: Tekışık Matbaası.
- Karlı, M. D. (2004). *Yönetmelik 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 İşleyişine İlişkin Algıları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Cilt. 37, s. 22-29.

- Kıral, Erkan. Çilek, Adem ve Halis, Serdar (2014). *Okul Yöneticilerinin Sendikal Bağlılıklarının İş Doyumu ile İlişkisi*. 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 İşçi 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 İşlevi*. 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*.
- Mausestagen, 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; İşte İlk 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.
- 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 İlave Ödemesi Bulunmayan Memurlara Ve Sözleşmeli Personele Ek Ödeme Yapılması İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Kanun No: 5473.
- Resmi Gazete (2012) 6356 S.K. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.
- Ross, J., P. and Burkhead, J. (1974). *Productivity in the Local Government Sector*. Lexington Books, D. C. Heath 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. Sağtür, 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 Quarterly*. 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 İnsan 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 İlişkiler*. 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 İşkolundaki Sendikalara İlişkin 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.
- Tuncay, A. C. (2010). *Toplu İş 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 İlişkileri*. 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 İlişkin Görüşlerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Malatya İl 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,
- 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 İşveren 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 ifadelerle 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 etkinliklerinde, çalışma gruplarında, kurul ve komisyonlarında görev alırım.	1	2	3	4	5
10. Sendikamın değerlerine bağlıyım.	1	2	3	4	5
11. Sendikam, 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 üyelerin 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 üyelerine katkı sunar.	1	2	3	4	5
20. Sendikamın, yaptığı eylemler ve grevlerle Bakanlık üzerinde etkili olacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5

