

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI KAMU
ÇALIŞANLARININ SENDİKAL TERCİHLERİNDE ETKİLİ OLAN
FAKTÖRLER

Caner SÖNMEZ

KASIM – 2023

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI KAMU
ÇALIŞANLARININ SENDİKAL TERCİHLERİNDE ETKİLİ OLAN
FAKTÖRLER**

Caner SÖNMEZ

Tez Danışmanı
Doç.Dr. İskender GÜMÜŞ

KASIM – 2023



BEYAN

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Caner SÖNMEZ

30/11/2023

ÖZ

EĞİTİM VE ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFI KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKAL TERCİHLERİNDE ETKİLİ OLAN FAKTÖRLER

Sönmez, Caner

Yüksek Lisans, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Tez yöneticisi: Doç. Dr. İskender Gümüş

Ekim 2023

Bu çalışmada eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikal tercihlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında; sendika üyesi eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikalarında devam etme ya da ayrılma tercihlerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda; sendika üye ilişkilerinin, sendika çalışma performansının, sendika ideolojisinin ve dışsal faktörlerin üye tercihlerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Literatürde kamu eğitim sektöründe sendika üyelerinin ayrılma ya da devam etme tercihlerinin incelendiği araştırmalara rastlanılmamıştır. Eldeki araştırma hem literatürdeki boşluğu doldurmaya dönük hem de sendika yöneticilerine rehberlik etmesi anlamında katkı sunmaktadır.

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırma Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesinde kamu eğitim kurumlarında Haziran 2023 tarihinde görev yapmakta olan, eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarından 20 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 15'i sendika üyesi, 5'i ise sendika ilçe temsilcisidir. Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak elde edilmiş, betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular yorumlanıp tartışılmış, yapılan tespitler ve değerlendirmeler, sonuç ve öneriler bölümünde sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Tercihler, Kamu Sendikacılığı, Eğitim Sendikacılığı, Eğitim Sendikaları, Sendikal Bağlılık.

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING THE UNION PREFERENCES OF CIVIL SERVANTS IN THE DEPARTMENT OF EDUCATION

Sönmez, Caner

Master's Thesis, Political Science and Public Administration

Academic Advisor: Assoc. Prof. İskender Gümüş

October 2023

In this study, the aim is to determine the factors affecting the union preferences of civil servants in the Department of Education. The research content aims to identify the factors that influence the choice of union membership for civil servants in the Department of Education, whether they decide to continue their union affiliation or leave. In this regard, factors such as union-member relationships, union work performance, union ideology, and the impact of external factors on member preferences were examined. No research has been found in the literature that examines the preferences of union members to leave or continue their involvement in the public education sector. This research not only contributes to filling the gap in the literature but also provides guidance for union managers.

The research employed the in-depth interview technique, a qualitative research method. The study was conducted with 20 participants who are civil servants in the Department of Education, working in public education institutions in the Cerkezkoy district of Tekirdag province in June 2023. Among the participants, 15 are union members, and 5 of them are union district representatives. The research data were collected using a semi-structured interview form and analyzed through the descriptive analysis method. The Findings have been interpreted and discussed. These findings and evaluations have been presented in the conclusion and recommendations section.

Keywords: Union Preferences, Public Unionism, Education Unionism, Union Loyalty.

ÖNSÖZ

Bugüne kadar her daim yanımda olan, bana güvenen, beni destekleyen canım aileme (SÖNMEZ Ailesine); tez süreci boyunca bana yol gösteren, çalışmalarımı sürdürmem için beni motive eden tez danışmanım Doç.Dr. İskender GÜMÜŞ'e; araştırma kapsamında yaptığımız görüşmelerde dürüst ve samimi bir şekilde sıkılmadan görüşlerini ifade eden kıymetli meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Caner SÖNMEZ

Kasım, 2023

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖZ	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
KISALTMALAR	ix
TABLolar	xi
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	5
SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKACILIK	5
1.1. Sendika Kavramı	5
1.2. İşçi Sınıfı ve Sendikalaşmanın Tarihi	6
1.2.1. İngiliz Sendikacılığı	8
1.2.2. Fransız Sendikacılığı	12
1.2.3. Alman Sendikacılığı	15
1.2.4. Amerikan Sendikacılığı	17
1.2.5. Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler	19
1.3. Sendikal Hareketlere İlişkin Bazı Yaklaşımlar ve Ortaya Çıkan Sendikal Çizgiler	21
1.3.1. Sendikal Harekette Etkili Olan Bazı Yaklaşımlar	21
1.3.2. Ortaya Çıkan Sendikal Çizgiler	27
1.4. Türk Sendikacılığı	32
1.4.1. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı	37
1.4.2. Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi ve Eğitim Sendikacılığı ...	39
1.5. Sendikacılık ve Siyaset İlişkisi	44
1.5.1. Sendika ve Siyasi Parti İlişkileri	48
2.BÖLÜM	51
SENDİKA VE ÜYE İLİŞKİLERİ	51
2.1. Sendika İçi Demokrasi	51
2.2. Sendikal Memnuniyet	52
2.3. Sendikal Bağlılık ve Göstergeleri	53
2.3.1. Sendikal Bağlılığın Boyutları	55
2.3.2. Sendikal Bağlılık Türleri	57
2.3.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler	58

3. BÖLÜM	61
KAMU EĞİTİM SEKTÖRÜNDE SENDİKA SİYASET İLİŞKİSİ, SENDİKAL BAĞLILIK VE SENDİKAL TERCİHLERE İLİŞKİN ALANYAZIN	61
4. BÖLÜM	77
EĞİTİM ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFINDAKİ KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKAL TERCİHLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	77
4.1. Araştırmanın Amacı	77
4.2. Araştırmanın Önemi.....	77
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	78
4.4. Araştırmanın Örneklemi	79
4.5. Araştırmanın Problemi	80
4.6. Araştırmanın Kısıtları.....	81
4.7. Araştırmanın Bulguları ve Yorum	81
4.7.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorum	82
4.7.2. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorum	84
4.7.3. Katılımcıların Sendikal Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorum	93
4.7.4. Sendikal Örgütün İletişim-Etkileşim-Paylaşım Ortamına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	100
4.7.5. Sendikaların Yönetim Anlayışına İlişkin Bulgular ve Yorum.	110
4.7.6. Katılımcıların Sendikaları ile Araçsal İlişkilerine Dair Bulgular ve Yorum	125
4.7.7. Katılımcıların Sendikaları ile Normatif İlişkilerine Dair Bulgular ve Yorum.....	138
4.7.8. Katılımcıların Sendikal Tercihlerine Dair Bulgular ve Yorum	149
SONUÇ VE ÖNERİLER	169
KAYNAKÇA.....	177
EKLER.....	189
EK 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu	189
EK 2: Etik Kurul Onayı	192

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFL	: Amerikan İşçi Federasyonu
CGT	: Genel Emek Konfederasyonu
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
CIO	: Endüstri Örgütleri Birliği
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DÖB	: Devrimci Öğretmenler Birliği
EĞİT-DER	: Eğitimciler Derneği
EĞİTİM BİR-SEN	: Eğitimciler Birliği Sendikası
EĞİTİM-İŞ	: Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası(Eski)
EĞİTİM-İŞ	: Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası(Yeni)
EĞİTİM-SEN	: Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası
EĞİT-SEN	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikasını
HAK-İŞ	: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HÜR-DER	: Hürriyetçi Öğretmenler Derneği
HÜR-ÖĞRET-BİR	: Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği
ICCTU	: Uluslararası Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu
ICFTU	: Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IFCTU	: Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu
IFTU	: Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ITS	: Uluslararası İşkolu Federasyonları
ITUC	: Uluslararası Sendika Konfederasyonu
İLK-DER	: İlkokul Öğretmenleri Derneği
İLK-SEN	: Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
LRC	: İşçi Temsilcileri Komitesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEF-DER	: Mefkûreci Öğretmenler Derneği
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu

MHP	: Milliyetçi Hareket Partisi
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MÖS	: Milliyetçi Öğretmenler Sendikası
MSP	: Milli Selamet Partisi
RILU	: Kızıl Sendikalar Enternasyonalı
TDK	: Türk Dil Kurumu
TEK-SEN	: Teknik Öğretmenler Sendikası
TİP	: Türkiye İşçi Partisi
TÖB	: Türkiye Öğretmenler Birliği
TÖB-DER	: Türkiye Öğretmenler Birliği Derneği
TÖDMF	: Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu
TÖS	: Türkiye Öğretmenler Sendikası
TÜRK EĞİTİM-SEN	: Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
TÜRKAV	: Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKİYE	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları
KAMU-SEN	Konfederasyonu
ÜLKÜ-BİR	: Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği
WCL	: Dünya Emek Örgütü
WFTU	: Dünya Sendikalar Federasyonu

TABLÖLAR

- Tablo 1** : Kamu Eğitim Sektöründe Sendika Siyaset İlişkisi, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Tercihlerle İlgili Çalışmalar
- Tablo 2** : Katılımcıların Demografik Bilgileri
- Tablo 3** : Katılımcıların Üyesi Olduğu Sendikayı Tercih Etme/Üye Olma Nedenleri
- Tablo 4** : Katılımcıların Sendikalar Ve Sendikal Haklar Konusundaki Bilgi Düzeyleri
- Tablo 5** : Katılımcıların Sendikaların Var Olma Nedenlerine İlişkin Görüşleri
- Tablo 6** : Katılımcıların Sendikal Görev ve Sorumlulukları
- Tablo 7** : Katılımcıların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyleri
- Tablo 8** : Sendikalarının Katılımcılardan Beklentileri ve Karşılama Düzeyleri
- Tablo 9** : Sendikal Örgütün İletişimi
- Tablo 10** : Sendikaların Bilgilendirme Çalışmaları
- Tablo 11** : Sendikal Örgütün Etkileşim ve Paylaşım Ortamı
- Tablo 12** : Yönetimin Belirlenme Süreçleri
- Tablo 13** : Yönetimin Öneri Ve Görüşlere Gösterdiği Önem Düzeyi
- Tablo 14** : Yönetimce Alınan Kararların Üye Görüşlerini Yansıtma Düzeyi
- Tablo 15** : Yönetimin Üyelere Yaklaşımındaki Adil Olma Düzeyi
- Tablo 16** : Sendikanın Yönetim Anlayışına İlişkin Genel Değerlendirme
- Tablo 17** : Katılımcıların Sendikalarından Beklentileri
- Tablo 18** : Katılımcıların Sendikalarından Beklentilerinin Karşılama Düzeyi
- Tablo 19** : Katılımcıların Sendikalarından Sağladıkları Bireysel Fayda
- Tablo 20** : Sendikaların Sağladığı Mesleki Kazanımlar
- Tablo 21** : Katılımcıların Hissettiği Sendikal Destek
- Tablo 22** : Katılımcıların Sendikalarının Amaç, Değer, Hedef ve Politikalarına İlişkin Bilgi ve Onaylama Düzeyi
- Tablo 23** : Sendikalarının Katılımcıları Temsil Etme Düzeyi

- Tablo 24** : Katılımcıların Sendikalarına Üye Kazandırma Çalışmaları
- Tablo 25** : Katılımcıların Sendikalarının Görüşlerini Savunma Düzeyi
- Tablo 26** : Katılımcıların Üyelikleri Süresince Ayrılma/Devam Etme Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler
- Tablo 27** : Katılımcıların Sendikalarından Ayrılmalarına Neden Olabilecek Faktörler
- Tablo 28** : Dışsal Faktörlerin Ayrılma/Devam Etme Tercihlerine Etkisi
- Tablo 29** : İstenmeyen Normatif Değişimlerin Ayrılma/Devam Etme Tercihlerine Etkisi
- Tablo 30** : Araçsal İlişkilerin Ayrılma/Devam Etme Tercihlerine Etkisi



GİRİŞ

Sanayi devriminin 18. yy ikinci yarısında İngiltere’de ortaya çıkması, beraberinde yeni üretim tekniklerini, makineleri, büyük fabrikaları ve büyük ölçekli üretimi getirmiştir. Sanayi devrimi daha sonra Batı Avrupa ve Amerika’da yaşanarak kapitalist sistemi büyötmüştür. Önceleri kendi atölyesinde hem çalışan hem de işveren konumunda olan insanlar fabrikalarda başkasının hesabına ücret karşılığında çalışır hale gelmiştir. Rekabet ortamında büyük fabrikalar daha ucuza mal ederek küçük atölyeleri eritmiş ve sermayede tekelleşme yaşanmıştır. Ücretli çalışan sayısının artmasıyla kapitalist sistemin rekabet koşullarında; işçiler uzun çalışma sürelerine, sağlıksız iş ortamlarına, düşük ücretlere maruz kalmıştır. Bu zorlu çalışma ve hayat koşulları, emeğin dayanışmasını ve sendikaları ortaya çıkarmıştır.

İlk örnekleri aynı mesleği icra eden esnaf ve zanaatkârların oluşturduğu meslek örgütleri şeklinde görölmüş ve bilinçsiz, plansız, tepkisel seyretmiştir. İşçi örgütlerinin yasal hale gelmesi ve toplu sözleşme hakkı tanınmasıyla geniş kitleleri kapsayan sendikalara evirilmiştir. Kapitalist sistem ve sanayi devrimi işçi sınıfını doğurmuş; burjuva ile işçi sınıfı arasındaki çatışmayı beraberinde getirmiştir. İşçi sınıfının mücadelesinde dayanışma, güç birliği ve örgütlenme sendikalar aracılığıyla olmuştur. Sendikal hareketlerde başlarda ücretlerin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadele verilirken, sonraları buna siyasi mücadele de eklenmiştir. Sendikal hareketlerde birçok düşünce akımı etkili olmuş, farklı ölkelerde farklı seyirler izlemiştir. Yine bu süreçte sermayenin uluslararası boyuta ulaşması, işçi sınıfının uluslararası emek örgütlerini oluşturarak mücadele vermesini gerekli kılmıştır.

Sendikalaşma uzun yıllar sadece işçi hareketlerinde görölmüş, kamu çalışanlarının sendikalaşması ise görece daha yakın tarihte olabilmıştır. Devletin daha sınırlı görevlerinin olduğu, memur sayısının az olduğu, memurların nitelikli ve seçkin kişiler olarak göröldüğü dönemde, yüksek ücret alması, itibar sahibi olması nedeniyle sendikalaşmaya ihtiyaç görölmemiştir. Buna karşın ilerleyen süreçte sendikalaşan işçilerin

güçlenmesi, yeni haklar edinmesi, ekonomik durumlarının iyileşmesi onları memurlardan daha iyi bir konuma getirmiştir. Demokrasi ve özgürlüklerin dünyada yaygınlaşması, devletin ekonomik ve sosyal alanlara yönelmesiyle memur istihdamının artması, statü olarak ayrıcalıklı konumda olan memurların avantajlarını yitirmesi ve gerilemesi sendikal hak taleplerini doğurmuştur. Bu talepleri için eylemler gerçekleştiren memurlar, haklarını kolay olmasa da alma imkânı bulmuşlardır. Dünyada bu hakların tanınmasında ve yaygınlaşmasında uluslararası belgeler önemli bir dayanak olmuştur. Türkiye de ise ilk kamu sendikası örnekleri 1960 anayasasının getirdiği özgürlük ortamında görülmüş, 1970’lerde ise kesintiye uğramıştır. Kamu sendikalarının kesintisiz olarak faaliyete başlaması 1990’lı yıllarda olmuştur.

Türkiye’de ilk hayata geçen kamu sendikası öğretmenler tarafından kurulmuş ve kamu sendikacılığına öncü olmuştur. Kamu çalışanları içinde sayıca çok olmaları, eğitimci ve öncü rollerinin olması ve sahip oldukları mesleki vasıflar eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarını, kamu sendikacılığında da başat konuma getirmiştir. Eğitim sendikacılığında sendikalaşma oranı 2023 yılına gelindiğinde %71’e ulaşmıştır. Türk kamu sendikacılığı içinde öncü ve önemli bir rolü bulunan eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolu sendikalarının sayısı 2023 itibarıyla 51’i bulmaktadır. Bu bilgiler ışığında eğitim ve öğretim hizmetleri kamu çalışanlarının sendikaları ile ilişkilerinin, sendikalarına bakışlarının ve sendikal tercihlerinin nasıl olduğunu ve bunlarda etkili olan faktörlerin neler olduğunu belirleme ihtiyacı doğmuştur. Bu çalışma kapsamında sendika üyesi eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikal tercihlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde sendika kavramı, sendikalaşma tarihi, sendikal harekette etkili olan yaklaşımlar ve ortaya çıkan sendikal çizgiler, Türkiye’de öğretmen örgütlenmeleri ve sendika siyaset ilişkisi ele alınmıştır. İkinci bölümde ise sendika üye ilişkileri bağlamında; sendika içi demokrasi, sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık üzerinde durulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünde kamu eğitim sektöründe sendika siyaset ilişkisi, sendikal

bağlılık ve sendikal tercihlere ilişkin alanyazını incelenmiş bulguları ve sonuçları karşılaştırılarak sunulmuştur. Alanyazın incelendiğinde sendikadan ayrılma ya da devam etme tercihlerini ele alan bir araştırmaya olmadığı görülmüştür. Bu nedenle eldeki araştırmanın alanyazındaki boşluğu doldurmaya katkı sağladığı düşünülmektedir.

Çalışmanın dördüncü bölümü araştırmanın olduğu bölümdür. Bu bölümde Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesinde kamu eğitim kurumlarında görev yapmakta olan sendika üyesi eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarıyla sendikal tercihlerinde etkili olan faktörleri belirlemek için yapılan nitel bir araştırma yer almaktadır. Çerkezköy ilçesinde eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren en çok üyesi bulunan beş sendika araştırma kapsamına alınmıştır. Sendikaların Çerkezköy ilçesindeki üye sayılarıyla orantılı olacak şekilde 15 üye ve sendikaların ilçe temsilcileri araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Bu araştırmada sendika üyesi ve sendika ilçe temsilcisi katılımcılarla mülakatlar gerçekleştirilmiş, verilen yanıtların derinlemesine analizi yapılmış, ulaşılan bulgular açıklanıp yorumlanarak bu bölümde yer almıştır. Araştırmanın sonuçları ise sonuç ve öneriler bölümünde sunulmuştur

1. BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKACILIK

1.1. Sendika Kavramı

Türk Dil Kurumu (TDK)'na göre; sendika çalışanların kazançlarını, sosyal ve kültürel imkânlarını muhafaza etmek ve daha iyi hale getirmek için kendi aralarında kurdukları birliği ifade etmektedir. Çalışanlar gibi işverenler de aynı maksatla sendika kurabilirler (<https://sozluk.gov.tr/>, 25.01.2023). Türkiye Cumhuriyeti 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendika, “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları” ifade etmektedir (6356 STİSK.md.2).

Kavramsal olarak “sendika”nın kökeni Fransızca bir kelime olan “syndicat”’a dayanmaktadır. Syndicat; ortak çıkarı korumayı amaçlayan meslek örgütlerini ifade etmektedir. Bu kelime ise Latince bir kelime olan “syndicus” kelimesinden evrilmiştir (Güler, 2016, 17). Syndicus; bir kuruluş ya da yapının ortaklaşan çıkarlarını korumakla yükümlü olan temsilci anlamına gelmektedir (Hançerlioğlu, 1975’ten aktaran; İzmirlioğlu, 2010, 3). Aynı kavramı ifade etmek için farklı dillerde farklı kelimeler kullanılmıştır: Almanca “gewerkschaft”, Flemenkçe “vakbond”, İspanyolca “sindicato” kelimeleri sendika kavramını anlatmak için kullanılmaktadır. İngilizce’de ise benzer şekilde “Trade Union” ifadesi emek birliği anlamına gelmektedir (Güler, 2016, 17).

Sendika kavramına çeşitli düşünürler tarafından farklı anlamlar yüklenmiştir. Bu düşüncelerden birkaçına değinmek faydalı olacaktır. Liberal düşüncede konuya sadece ekonomik çıkar temelinde bakılarak; sendika, ekonomik yasaların doğal şekilde işlemesinin önündeki engel olarak görülmüştür. İşçilerin sadece ekonomik çıkarlarını iyileştirmek amacıyla sendikalarda örgütlendikleri belirtilmiş, liberal düşüncede sendikalar pazarlık aracı olarak görülmüştür (Talas, 1997a, 221-223). Karl Marks’a göre sendika, işçilerin örgütlenme merkezi, işçi güçlerinin odak noktası ve işçilerin sınıf

mücadelesini öğreneceği ilk örgüttür. Marks sendikaları işçilerin parçalanmışlıklarını sonlandıracak bir dayanışma ve sosyalizm okulu olarak görmüştür (Losovsky, 1993, 21-22). Fabianizm'in öncülerinden olan İngiliz Sidney ve Beatrice Webb'ler ise, demokrasici sosyalist düşüncenin temsilcisi olarak; sendikaların hem siyasal hem de ekonomsal görevleri olduğunu belirtmişlerdir. Webb'lere göre sendikalar işverenlerle birlikte sanayinin yönetiminde söz sahibi olarak endüstriyel demokrasiyi sağlayacaktır. Sendika bu düşüncede parlamenter demokrasinin çalışma hayatına aktarılma aracı olarak görülmüştür (Talas, 1997a, 225).

1.2. İşçi Sınıfı ve Sendikalaşmanın Tarihi

İnsanlık tarihinde farklı dönemlerde farklı üretim biçimleri ve bununla bağlantılı olarak farklı toplum yapıları görülmüştür. 11. yy'da tarıma dayalı, belirli bir sahada zorunlu çalışmanın, serfliğin ve angaryanın olduğu feodal toplum olgunluk düzeyine ulaşmıştır. İlerleyen dönemlerde özgür çalışma, köylü mülkiyeti, zanaatın ve ticaretin gelişmesi, ticaret burjuvazisinin oluşması, feodal yapının çözülmesini ve kapitalizmin doğuşunu getirmiştir. Ulaşımda ve taşımacılıkta gelişmeler, ticaretin uluslararası hal alması, bankacılığın gelişmesi, modern devletin ortaya çıkışı, üretim tekniklerinde ilerlemeler birkaç yüzyılda kapitalizmi ortaya çıkarmıştır. 16. yy'da Amerika'nın keşfi ve yağmalanması ile devam eden süreçte 17 yy'da sömürgeleşme ve burjuvazinin yükselmesiyle ile kapitalizm doğmuştur (Beaud, 2018). Daha önceki dönemlerin toplumsal yapısında işçi sınıfı yoktur. 18. yy'ın ikinci yarısında ilk olarak İngiltere'de yaşanan sanayi devrimi ilerleyen yıllarda Batı Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi ile kol gücünün ve el emeğinin yerini makine almış; burjuvazi ve kapitalist sistemle birlikte proletaryanın doğuşuna zemin hazırlamıştır (Kota, 1999, 11).

Sanayi devriminin ve doğurduğu süreçlerin ilk olarak İngiltere'de yaşanmaya başlamasıyla sendikacılığın beşiği İngiltere olmuştur. Emek ve sermayenin ayrışması, devamında ise emeğiyle yaşamını devam ettirenlerin sayısal olarak artması sendikacılığın ortaya çıkmasına ve gelişmesine ortam hazırlamıştır (Işıklı, 2003, 17). Bu ayrışmanın bir tarafında sayıca az

olmalarına karşın ekonomik güçleri elinde bulunduran sermaye; diğer tarafında ise hızla sayıları çoğalan ancak ekonomik güçleri olmayan işçi sınıfı bulunmaktadır. İşçilerin çalışma koşullarının ağır ve çalışma sürelerinin uzun olması; geçimini sağlamak için emeğinin karşılığında aldığı ücret dışında bir şeye sahip olmayışı işçiler arasında hızla güçlenen bir dayanışmayı ortaya çıkarmıştır (Uçkan Hekimler, 2015, 5).

Başlangıçta kolektif direniş şeklinde ortaya çıkan bu hareketler ekonomik mücadele temelinde oluşmuştur. İşçilerin sayıca artışı sanayi devrimi ile ivme kazanmıştır. Buna ilave olarak sosyalist fikirler ile işçi birliklerinin etkileşimi sınıf bilincini oluşturup büyötmüştür. Böylece sendikalarda nicelik ve nitelik olarak değişimler yaşanmış; ekonomik mücadelenin yanında siyasi mücadele de eklenmiştir. Sendikalar kapitalist burjuvazinin karşısında örgütlü direniş merkezleri haline almıştır (Kota, 1999, 14).

Sanayileşen ölkelerde hâkim olan klasik liberal iktisadi anlayış, 1929 buhranı ve iki dünya savaşı yaşandıktan sonra ancak Keynes'çi politikalarla değişime uğrayabilmiştir (Işıklı, 2003, 39-40). Bu döneme kadar klasik kuram devletin ekonomik ve sosyal alana müdahalesine karşı olmuş, bireycilik, bireysel çıkar ve rekabet ilkesi benimsenmiştir (Talas, 1997b, 86-88). Klasik kuramda sendikalara birlikte hareket etme ve dayanışma bilinci nedeniyle olumsuz bakılmıştır (Işıklı, 2003, 21). Adam Smith ve diğer liberal kuramcılar sendikaların ekonominin doğal yasaların düzgün işleminin önünde engel olduğunu değerlendirmişlerdir (Talas, 1997a, 223). Bu bakış sanayileşen ölkelerde sendikal hakların, işçi örgütlenmelerinin yasaklanmasına neden olmuştur. Ancak 19. yy'ın ikinci yarısına gelindiğinde; ABD'de 1842 yılında, Almanya'da 1869, Fransa ise 1884 yılında sendikalar kanunen kabul edilmiştir. Sanayi devriminden başlayıp 2. Dünya Savaşına kadar giden süreç sendikaların kendilerini sermayeye, devlete ve topluma kabul ettirme mücadelesi şeklinde sürmüştür (Uçkan Hekimler, 2015).

1900'lerin başlarında Taylorist yönetim anlayışı ve Fordist üretim anlayışı ortaya çıkmış iş standardizasyonu ve kitlesel üretim etkisi doğurmuş; sermayeye maliyeti düşürüp karı yükselme imkânı sağlamıştır. Bu gelişmeler üretim birikimini artırmış ancak işçi sınıfının alım gücü düşüklüğü nedeniyle

tüketilememiş ve 1929 buhranını getirmiştir (Uçkan Hekimler, 2015). Kapitalizmin bu şoku atlatabilmesi için devlet müdahalesi ile dengelenmesi gerekmiş, karma ekonomi genel kabul görmüştür. Böylelikle işçilerin ekonomik kazanımlar ve haklar elde etmesi önem kazanmıştır (Munck,2003,40-41). Klasik liberalizm sarsılmış Keynes’çi istihdamı sağlama ve talebi artırmaya dönük politikalar uygulanmaya başlanmıştır. 2. Dünya savaşıdan 1973 Petrol krizine kadar olan bu dönem sendikaların yükselme dönemi olmuştur. Sendikaların ve işçi sınıfının bu altın çağı yaşayabilmesinde; dünya ölçeğinde kapitalist sistemin karşısında bir sosyalist sistemin var oluşunun etkisi de yadsınamaz (Uçkan Hekimler, 2015).

1970’lerle birlikte ekonomik bunalımlar yaşanmaya başlamış; petrol krizi, ekonomik durgunluk ve enflasyon sorunları Keynesçi politikaların sonunu getirmiştir. 1980 sonrasında Neoliberalizmin yükselişiyle birlikte sendikal haklar yara almış, sendikaların güç ve etkinlikleri azalmıştır (Işıklı, 2003, 43-45). 1997’de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün yayınladığı bir araştırma raporuna göre 66 ülkenin 47’sinde sendikalaşma azalmıştır. 2002’de yayınladığı başka bir raporda da azalma eğiliminin Avrupa ülkelerinde de olduğu ancak bazılarının oranlarını koruduğu hatta bazılarında sendikalaşmada artışın devam ettiği görülmüştür. Azalma eğilimleri neticesinde sendikalar oransal olarak ulaştığı en yüksek değerden gerilemiş olmalarına rağmen dikkate değer bir güç olma özelliklerini korumaktadır (Çelik, 2007, 25-26)

1.2.1. İngiliz Sendikacılığı

Sendikaların ilk adımları sayılabilecek süreklilik gösteren mesleki örgütlenmelerin oluşmaya başlaması İngiltere’de 17. yy’ın ikinci yarısında görülmüştür (Işıklı, 2005, 127). Dünyada sendikacılığın ilk örnekleri Büyük Britanya’da “Trade Union” adıyla mesleki işçi birlikleri olarak ortaya çıkmıştır. Bu birlikler makineleşmeden, büyük fabrikaların kurulmasından daha öncedir. El emeği ile üretim yapılan alanlarda bu birliklere 18. yy’ın ilk yarısında rastlanmaktadır. Önce terzi işçileri tarafından Londra ve çevresinde kurulan dernek şeklindeki birlik çalışma süresini kısaltmak ve çalışma karşılığında aldığı ücreti arttırmak amacıyla kurulmuştur. Amaçları

doğrultusunda birlikte hareket etmeye çalışmış ve kendilerini savunabilmeleri için aralarında para toplamışlardır. Terzi çalışanlarını daha sonra bıçakçılar ve yün işçilerinin kurduğu union'lar izlemiştir. Bu birliklerin oluşmasının ve işçi örgütlenmesinin altında yatan temel neden üretim araçlarının mülkiyeti ile emeğin ayrışmasıdır. İlk Union'ların kurulmasında esasen muhafazakâr bir bakış hâkimdir. İktisadi özgürlük bakışına sahip yeni patronların karşısında Union'lar geleneksel düzenin devamını istemişlerdir. (Lefranc, 1996, 7-8).

Sanayi devrimi öncesindeki ilk birlikler; bilinçsiz ve plansız, ortak bir amaç için kendiliğinden ortaya çıkan, sistemli bir örgütlenme olmadan toplu başkaldırı şeklinde cereyan etmiştir. Koalisyon adı ile ifade edilen ilk dayanışma hareketleri belirtilen özelliklerinden ötürü çoğu zaman şiddet eylemlerine dönüşmüştür (Uçkan Hekimler, 2015, 5).

Buharlı makinenin ve dokuma tezgâhlarının icadı, üretimde kullanılması verimliliği artırmanın yanında imalathanelerin büyüyerek fabrika haline gelmesini sağlamıştır. Fabrikalarla birlikte sermaye de büyümüştür. Büyük fabrikalarda daha çok işçi çalışmaya başlamış, kırsalda tarımda çalışanlar büyük fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Sermayeyi daha fazla büyütebilmek, karı maksimum hale getirebilmek için işçiler daha düşük ücretlerde çalıştırılmıştır. Üretimde makinelerin kullanılması kol gücünün ve hünerin önemini yitirmesine neden olmuştur. Böylece kol gücü gerekmediği için daha düşük ücretlere kadın ve çocuklar çalıştırılması tercih edilmiştir. Bu durum kapitalist sistemin ve sermayenin güçlenmesini sağlarken işçilerin daha fazla sömürülmesine neden olmuştur (Yaraşır, t.y., 3-5). Rekabete dayalı piyasada el zanaatları ile üretim yapanlar, küçük imalathaneler iflas etmiş topraksızlaşan köylülerle birlikte şehirlere göç ederek fabrikalarda ücretli çalışan haline gelmiştir. Sermaye tekelleşmeye başlamış büyük sermaye küçük sermayeyi eriterek sayıca az bir kesimin elinde toplanmıştır. Üretim araçları dar bir kesimin elinde toplanırken sayıca giderek genişleyen kesim ise emeğini satarak hayatını devam ettiren işçi sınıfı olmuştur (Işıklı, 2003, 18).

18. yy sonuna gelindiğinde henüz tam örgütlenememiş bir sınıf bilinci oluşturamamış işçi hareketleri yayılmaktadır. Bu durum karşısında

rahatsızlığı artan İngiliz hükümeti 1799'da birleşim yasağını kanunlaştırmıştır. Yasak özellikle yeni kurulan sanayi dallarında daha katı uygulanmış, geleneksel sanayi kollarında uygulamada görece daha gevşek kalınmıştır. Yeni union'ların kurulması önlenirken daha önce kurulmuş olanlar ise pasif hale getirilmiştir (Lefranc, 1996, 7-8). Resmi bir birlik altında faaliyet yürütmesi yasaklanan işçiler düşük ücretlere, işsizliğe ve sömürüye tepkilerini 19. yy başlarında Luddist hareket adıyla ifade edilen şiddet içerikli eylemlerle göstermişlerdir. İşsizliğin ve yoksulluğun sebebini makineler olarak gören bu hareket makineleri tahrip ederek tepkisini eyleme dökmüştür. Yine bu dönemde tarımda da benzer ayaklanmalar gerçekleşmiş çiftliklerin ambarları işsiz kalan tarım işçileri tarafından yakılmıştır. Luddizm bilinçli ve örgütlü bir devrim hareketi olmaktan ziyade kısmen devrim öğelerini de içeren bir yarı ayaklanmadır. Sendikal hareketi engelleyen yasal kısıtlamaların aşılmasında etkili olmuştur (Güler, 2016, 22-23). Luddist hareketin etkileri o dönemde sanayinin olduğu hemen hemen bütün ülkelerde görülmüştür. Bu hareketin de etkisiyle 1825 yılında İngiltere'de birleşim yasağı kaldırılmış, union'lara toplu sözleşme yapma hakkı tanınmıştır. Fransa'da ise bu yasağın kaldırılması yaklaşık yarım yüzyıl sonra olmuştur. Başka bir deyişle işçi hareketlerini kontrol altında tutmak ve disipline etmek için hükümet tarafından Union'lara bu haklar tanınmıştır (Lefranc, 1996, 9).

İngiliz iş adamı olan Robert Owen tarafından 1810-1820 yıllarında ilk defa sosyalizm ifadesi kullanılmıştır (Talas, 1997b, 112). Owen sahibi olduğu fabrikasında endüstrileşmenin getirdiği olumsuzlukları giderecek uygulamaları gerçekleştirerek yaygınlaşacağını umarak örnek sunmayı denemiştir. Çocuk işçi çalıştırmamış, işçilerine elverişli çalışma koşullarının yanında konut ve eğitim imkânları sağlamıştır (Işıklı, 2003, 25). Owen 1933-1934 yıllarında üyelerinin çoğunluğunu kadınların ve tarım işçilerinin oluşturduğu tüm işçileri kapsayan Büyük Milli Birleşmiş Sendikalar'ın kurulmasına öncülük etmiştir (Güler, 2016, 22-23). Bu örgütün hızla büyümesinden endişelenen hükümet, Tolpudlle köyündeki altı gündelikçi tarım işçisini kanun dışı derneğe üye olmaktan yargılayarak yedi yıl sürgün etmiştir. Bu yargılama neticesinde ortaya çıkan kargaşa ve akabinde

patronların sendika karşıtı uygulamaları, örgütü zayıflatarak etkinliğini yitirmesine neden olmuştur (Lefranc, 1996, 10).

İngiliz işçi sınıfı 1830'lardan sonra İngiltere'de etkili olan Chartist harekete güç vermiştir (Kota, 1999, 17). 1938'de Londra Emekçiler Birliği öncülerinden olan William Lovett tarafından kaleme alınan bir dilekçe niteliğinde olan ilk Halk Fermanı (People's Charter) parlamentoya gönderilir. Bu metinde genel seçim hakkı, parlamento üyeliği için mülkiyet şartının kaldırılması, gizli oy gibi talepler yer almıştır. Bunun dışında iki dilekçe daha 1842 ve 1846 yıllarında parlamentoya milyonları aşan imzalarla gönderilmiştir. Chartist hareketin talepleri ve düşünceleri arasında toprak reformu, sendikal haklar, basın hürriyeti, çalışma süresinin 10 saate düşürülmesi de bulunmaktadır. Bu hareketin kitlesel siyasal bir hareket özelliği taşımasına karşın parlamento tarafından talepleri karşılanmamıştır. Hareketin güçsüzleşmesinde içerideki görüş ayrılıklarının yanında dönemin İngiltere'sinde dış ticaretin gelişmesi, ücret düzeyinin ve yaşam standartlarının iyileşmesi etkili olmuştur. Geniş toplumsal yapıya sahip bu hareket işçi sınıfının tüm taleplerini barındırmamasına karşın İngiliz işçi sınıfının dinamik kalmasında, İngiliz sosyalist hareketinin canlılığını devam ettirmesinde etkili olmuştur (Güler, 2016, 24-26).

Daha önceki dönemlerde dağınık durumda olan union'lar 1950'den itibaren düzen ve toparlanma içerisine girmiştir. Önce mekanisyenler devamında ise doğramacılar birleşime gitmiştir (Lefranc, 1996, 12). Önce mesleklerine ve uzmanlık alanlarına göre birleşim sağlayan Union'lar 1868'de ülke çapında bileşerek Trade Union'lar Kongresi'ni kurmuşlardır (Kota, 1999, 17). 1975 yılına gelindiğinde ise zor kullanmamak şartıyla greve izin veren kanun yürürlüğe konulmuştur (Lefranc, 1996, 13).

1883 yılında İngiltere'de Fabian Derneği (Fabian Society) kurulmuş, yaklaşık bir yıl sonra Sidney ve Beatrice Webb'ler bu derneğe üye olmuş ve derneğin öncüleri olmuşlardır. Dernek sınıf farklılığı üzerinde durmamış, adil bir düzen ve demokratik bir toplum için kapitalist sistemin olumsuzluklarının törpülenmesi üzerinde çalışmalar yapmıştır. Reformist bir bakışla uzlaşmacı yaklaşımı benimsemiştir. Fabian derneği demokrasici sosyalist bakışta olup Marks'a muhaliftir. Sendikaların ekonomik temelde mücadelesini benimser

ve endüstriyel demokrasi ile işçi sınıfının eşitlik ve özgürlüğe kavuşacağı savunulmuştur. Fabian derneğinin oluşturduğu bu akım reformist çizgi olarak adlandırılmış ve Avrupa sendikal hareketi özellikle ikinci dünya savaşından sonra bu çizgide buluşmuştur. İngiliz İşçi Partisinin temeli 1900’de İşçi Temsilcileri Komitesi (LRC)’nin Fabian Derneğinin etkisiyle kurulmuştur. İngiliz İşçi Partisi Fabian’cı görüşte olup çoğu milletvekilleri ve liderleri Fabian Derneği üyelerinden seçilmiştir (Güler, 2016, 29-30).

İngiliz İşçi sınıfının yönetimde yerini alması için sistemin demokratikleşmesi gerekmiştir. Bu demokratikleşme bir anda olmamış, süreç içerisinde işçi sınıfının sendikal mücadeleleri ile gerçekleşmiştir. Erkeklerle genel oy hakkı 1832-1918 yılları arasında dört reform ile elde edilebilmiştir. 1832’de bu hakka sahip olmayan işçi sınıfı aşamalı olarak 1867 ve 1884 reformlarından sonra seçilebilme imkânına kavuşmuştur (Işıklı, 2005, 131).

İngiliz işçi sınıfının oluşum sürecine ve İngiliz sendikacılığına genel olarak bakıldığında kendine özel durumları vardır. Sanayi devriminin İngiltere’de başlaması ve İngiltere’nin yoğun sömürgecilik faaliyetleri İngiliz burjuvasını had safhada güçlendirmiş ve zenginleştirmiştir. Sonradan sanayileşen ülkelere nazaran işçilere daha iyi ücret ve çalışma koşulu sağlayabilmiş, işçi sınıfı öncülerini parayla satın alabilmiş ve işçi sınıfı aristokrasisi oluşturmuştur. Trade Union’cu sendikal hareket işçi hareketlerinin ilk yıllarında ilerici bir bakışa sahip zaman içinde burjuvallaşarak, işçi sınıfı aristokratlarını yaratan, işçi hareketinin kendiliğinden evrimini savunan oportünist bir akım halini almıştır (Kota, 1999, 18).

1.2.2. Fransız Sendikacılığı

Fransa’da ise 1791 ile 1840 yılları arasındaki dönemde işçiler arasında yardımlaşma cemiyetleri yaygındır. Bu cemiyetlerde işçilerin para toplayarak birbirlerine yardımları söz konusudur. Hastalık, kaza ve işsizlik durumlarında üyelerinde yardımlar yapmışlardır. Patronlara karşı olumsuz bir tutum içinde olmaktan kaçınmışlardır. Bu cemiyetler daha çok geleneksel zanaat kollarında yaygındır. Sanayileşmenin getirdiği sektörlerde işçi cemiyetleri çok daha sonra yaygınlaşmıştır (Lefranc, 1996, 10). Fransa’da liberaller ve

işçiler 1830 Temmuz devrimini gerçekleştirmiştir. Bu devrimle birlikte liberaller ve burjuva güçlenmiş yönetimde etkin olmuştur. Buna karşın liberal yönetim devrimin hemen sonrasında ifade özgürlüğü ve dernek kurmayı engelleyen yasal düzenlemeleri hayata geçirmiştir. Fransa’da o dönemde işçiler henüz birleşik bir işçi hareketi oluşturamamıştır. Tüm işçileri kapsayan işçi hareketinin şekillenmesi 19. yy son çeyreğini görmüştür. Buna rağmen 1830’dan itibaren mesleki grup yerine işçi sınıfı aidiyeti görülmeye başlanmıştır. 1830 Devriminden sonra Fransa’da işçi hareketleri Lyon ve Paris’te yoğunlaşmıştır. Bu eylemlerin altında işçi yoksulluğundan ziyade makineleşmeye karşıtlık yatmaktadır. Zanaat çalışanlarının çoğunlukla etkili olduğu bu isyanlar 1831 ve 1834’te Lyon’da cereyan etmiş, devamında Paris’te destek bulmuştur. “Canut” isyanları olarak anılan bu isyanlar Lyon dokuma çalışanları derneklerinin taban fiyat uygulamasına karşı grev çağrıları ile başlamış, hükümet tarafından silahlı müdahalelerle bastırılmıştır (Uslu, 2014).

Fransa 1830 devriminden sonra büyük burjuvanın, bankerlerin ve sanayicilerin etkisi altında sanayileşmiş buna karşılık işçi sınıfı da bu sanayileşme ile birlikte sayıca çoğalmış ve fakirleşmiştir. 1845 yılından itibaren patates kıtlığı ortaya çıkmış, yağmur oranlarında azalma ile tarım verimi düşmüş ve gıda kıtlığı da baş göstermiştir. Tekstil, demiryolu vd. sektörlerindeki krizler ile işsiz sayısı had safhaya çıkmıştır. Bununla birlikte işçilerin yaşam koşulları son derece ağırlaşmıştır. Buna karşılık işçiler ağır vergiler ve baskıcı bir yönetim ile daha da kötü muameleye maruz bırakılmıştır. Bu koşullar altında işçi sınıfı ve burjuva 1848 devrimini Fransa’da gerçekleştirmiştir (Koç, 2020). Fransa da başlayan devrim hareketleri Almaya, İtalya, İsviçre ve diğer Avrupa ülkelerine de yayılmıştır. Fransa’da devrim sonrası kurulan geçici hükümette işçi sınıfı temsilcilerine yer verilse de önemli görevler verilmemiştir (Güler, 2016, 40). 1848 Devrimi sonrasında geçici hükümette yer alan demokrat sosyalist Louis Blanc çalışma hakkının anayasal hale gelmesine katkı sağlamıştır. Sonrasında baskılanarak etkisiz hale getirilip hükümetten ayrılmak zorunda bırakılmıştır (Işıklı, 2003, 28-29). Devrim akabinde çalışma hakkı, çalışma süresinin 10 saate düşürülmesi, iş bulma kurumlarının kurulması, mahkemelerde işçi ve

işverenlerin eşit statüde temsili gibi birtakım kazanımlar elde edilse de yönetimde etkin olunamamış, kısa sürede burjuvazi yönetimi tamamen ele geçirmiştir. İşçilerin “sosyal cumhuriyet” talepleri kesin olarak reddedilince 1848 Haziranda işçilerin geniş katılımlı ayaklanması neticesinde binlerce işçi katledilmiştir. Burjuvazi ve işçi sınıfı arasında ilk keskin çatışma bu şekilde yaşanmış ve burjuvazinin hâkimiyeti ile sonuçlanmıştır (Güler, 2016, 41-42). 1848’de yükselen işçi hareketleri Almanya’da etkilerini göstermiş işçi ve köylüler ayaklanmıştır. Buna karşın işçi kesimi herhangi bir ülkede iktidara gelememiştir (Yaraşır, t.y., 15).

1860’tan itibaren Fransa’da sendikal odalar görülmeye başlanmıştır. Bu sendikalar mahalli ve mesleki temelde teşkilatlanmışlardır (Kota, 1999,19). Başlarda bu sendikal odalar devrim amacı taşımamaktadırlar. Sermaye ile iş birliği ve uzlaşısı içinde hareket etme düşüncesi vardır. Zamanla sendikal odalar sanayi kollarına ve mesleklere göre milli federasyon ve birlik halini almaya başlamıştır. 1864’te İmparatorluk kanunu ile işçilerin birleşimine müsaade edilerek sendikaları devrimci olmayan bir yola yönlendirmek istenmiştir. Bu kanun grevin önündeki engelleri tam olarak kaldırmasa da bir adım niteliğindedir (Lefranc, 1996, 10).

1857-1867 Yılları arasında Fransız işçi sınıfı bilinç oluşturmada yol kat etmiştir. Bu dönemdeki iktisadi bunalımlar ve artan işçi sömürüsü bunda etkili olmuş, işçi hareketleri yaygınlaşmıştır. Almanya ile Fransa savaşı sırasında silahlandırılan işçiler silahlarını teslim etmemiş 1871 Mart’ında işçilerin hükümette olduğu Paris Komünü’nü kurmuşlardır (Güler, 2016, 42-43). Blanqui yandaşları bu hükümette etkin olmuş ancak arkalarında kitlesel güçlü bir hareket olmadığı için Komün 72 gün sürebilmiştir (Işıklı,2003, 27). Ömrü kısa olsa da işçi hareketlerinde yeni bir atılım getirmiş, işi sınıfının burjuvadan iktidarı alabileceğini göstermiştir (Kota, 1999,18). Fransız burjuvazisinin komün’ü mağlup etmesinin sonucunda; 107.000 ölü, 13.700 mahkûm, 70.000 muhtaç durumda kişi ortaya çıkmıştır. İlerleyen süreçte hükümet zayıf düşen işçi sınıfına karşı baskıcı ve yasakçı bir politika yürütmüştür. Buna ilave olarak Fransız sermayesinin gücünün sendikaların taleplerini karşılama noktasında İngiltere ve ABD’ye kıyasla zayıf olması

anarşizmin sendikalarda etkili olmasına zemin hazırlamıştır (Işıklı, 2005, 367).

Le Chapelier yasası 1884'te kaldırılarak sendika hakkı parlamentoda tanınmıştır. 1980'li yıllara doğru sendikalarda baskın olmaya başlayan Guesde öncülüğündeki Marx'çı görüş (Lefranc, 1996, 24), 1886 itibarıyla erimeye geçmiştir (Işıklı, 2005, 367). 1886'da belediyelerce iş bulma, yardım ve kültürel faaliyetlerde bulunmak amacıyla örgütlenen Emek Borsaları (Kota, 1999, 19) anarko-sendikalizmin yayılmasına imkân sağlamıştır (Işıklı, 2005, 367). 1895'te Genel Emek Konfederasyonu (CGT) Limoz'da kurularak ulusal çapta bütün sendikalar birleşmiştir. İlerleyen süreçte Fransa Emek Borsaları Ulusal Federasyonu' da bu örgüte katılmıştır (Kota, 1999, 19). 1906'ya gelindiğinde Islahatçı ve devrimcilerin çoğunluğuyla Marx'çılar muhalefet etse de Sosyalist Parti ile sendikaların bağını reddeden, genel grevi sendikal eylemin yolu olarak öneren Amiens Şartı CGT'de kabul edilmiştir. Böylece Sosyalist parti ile sendikal hareket arası rekabet kurulmuştur (Lefranc, 1996, 24). İlerleyen süreçte burjuvazinin sermaye birikimi sayesinde işçilere dönük tavizkar tutumu ve buna ilave olarak 1917 Bolşevik devriminin sendikal etkileri anarko-sendikalizmin eriyerek sendikal harekette gücünü kaybetmesine neden olmuştur (Işıklı, 2003, 32).

1.2.3. Alman Sendikacılığı

Almanya'da 1825'ten itibaren sanayiye geliştirmek için çalışmalar yapılmasına karşın loncaların direnişi, sermayenin ve girişimciliğin yetersiz kalması nedeniyle istenen başarı sağlanamamıştır. Bu gayretlere karşın 1850 yılı öncesinde büyük ölçekli sanayi işletmeleri oldukça sınırlı sayıda kalmıştır (Özkiraz ve Talu, 2008, 111). Buna paralel olarak sendikal faaliyetler 1830'larda başlamış olmasına karşın, mahalli esnaf cemiyetinden öteye uzun bir süre gidememiştir. Almanya'nın siyasi birliğini geç sağlaması sendikal parçalanmışlığa; İngiltere ve Fransa'ya nazaran geç sanayileşmesi ise sendikacılığının gelişiminin gecikmesine neden olmuştur (Lefranc, 1996, Kota, 1999). 1848 Devrimi birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi Alman işçi hareketlerini de canlandırmış (Yaraşır, t.y.), Stephane Born önderliğinde 250 sendikanın dâhil olduğu hem siyasal hem sendikal nitelikteki İşçi Kardeşliği

Derneği kurulmuştur. 1854'e gelindiğinde ise bu dernek kapatılmıştır (Lefranc, 1996, 15).

1960'lara değin yasaklar ve baskılar nedeniyle işçi örgütleri kurulamamıştır. Bu tarihten itibaren çok farklı siyasi görüşlerde sendikalar görülmeye başlanmıştır (Kota, 1999, 21). İlerici ve liberal burjuva tarafından da desteklenen "İşçileri Eğitim Derneği" ilk kurulan işçi örgütlerdendir. Bu dernek devletin her türlü müdahalesine karşıdır (Lefranc, 1996, 15). 1863'e gelindiğinde işçi haklarına dair kazanımların devlet eliyle sağlanabileceğini, işçilerin ekonomik mücadele vermelerinin gereksiz olduğunu savunarak devlet sosyalizmi çizgisinde yerini alan Lassalle'nin etkisiyle "Alman İşçileri Genel Birliği" kurulmuştur (Işıklı, 2003, 22; Kota, 1999, 22). Bu dönemde de kurulan ilk sendikalar ağırlıklı olarak esnaf ve zanaatkârlardan oluşmaktadır (Lefranc, 1996, 16).

1866 yılında Cenevre'de toplanan I. Enternasyonal'de Marx'çı görüş ile Proudhon'cu görüş ortaklaşmış olup işçi sınıfının sendikalaşması ve devrimci bir amaç doğrultusunda hareket etmesi üzerine uzlaşmıştır. 1868'de Almanya'da İşçi Eğitim Dernekleri bu programı kabul ederek tüzüklerini yenilemiştir (Lefranc, 1996, 16). Eisenacht Sendikaları olarak bilinen genel itibarıyla Marx'çı görüşü benimseyen ve bu dernekler Almanya'da o dönemde en etkin ve güçlü sendikalardır. Bu sendikalardan farklı olarak o dönemde liberal burjuvanın etkisinde olan Hirsch-Dunker Sendikaları olarak bilinen İngiliz Union'larının oportünist-reformcu çizgisinde olan sendikalar da mevcuttur (Kota, 1999, 22). Bu liberal sendikaların amacı İngiliz işçilerinin bu itibarı ve refahı elde etmesini sağlayan düzeni Almanya'da uygulamaktır (Lefranc, 1996, 18).

Almanya'da 1875'e kadar Lassalle'ci, Marx'çı ve liberal görüşteki bu sendikalar birbiri ile çatışır durumdadır. 1875'e gelindiğinde ise Gotha Kongresi'nde Lassalle'ci ve Marx'çı sendikalar birleşir. Böylece sosyalist sendikacılık Almanya'da son derece üstünlük sağlamıştır. Bu durum 1878'e gelindiğinde sosyal demokrasi karşıtı bir yasa çıkartılmasıyla tamamen değişir ve bu yasayla sendikacılık büyük darbe almıştır (Lefranc, 1996, 17). Yasa engeline karşın İşçi Eğitim Dernekleri farklı bir isim altında bir araya gelmiş; Uzmanlık Örgütü olarak faaliyetlerini yürütmeye çalışmıştır. 1889'a

gelindiğinde Ruhr’da maden işçileri grev kararı almış ve Almanya’nın farklı birçok bölgesinde madenciler bunu desteklemiştir. 1890’da ise Sosyalizm Yasası’nın yürürlükten kaldırılmasıyla Alman sendikacılığı yeni bir döneme girmiştir (Özkiraz ve Talu, 2008, 112).

1892 yılında Alman sendikal hareketi sosyal demokrasi etkisinde birleşerek tek bir örgüt haline gelmiştir. Birleşen Alman sendikal hareketi Karl Legien liderliğinde reformcu ve oportünist bir çizgiye doğru ilerlemiştir (Kota, 1999, 23). 1894 ve sonrasında Almanya’da Katolik kilisenin etkisiyle Hristiyan sendikaları kurulmaya başlanmıştır. Dini ilkeler çerçevesinde kurulan sendikalar 1899’da Hristiyan Sendikalar Genel Birliği’ni oluşturmuştur (Lefranc, 1996, 18). Bu sendikalar sınıfların uzlaşması gerekliliğini savunmuşlardır (Kota, 1999, 22).

Alman sendikaları bu dönemde sınıf mücadelesinden ziyade idari konulara ve parlamenter mücadeleye yönelerek, burjuvalaşan ve bürokratlaşan bir görüntü çizmiştir. Büyük görkemli binalar satın alma ya da yaptırma yoluna gitmişler ve bu nedenlerle Fransız devrimci sendikaları tarafından taş hastalığına yakalandıkları üzerinden eleştirilmişlerdir (Lefranc,1996,21; Kota, 1999, 23).

1.2.4. Amerikan Sendikacılığı

Amerika’da ilk sendika ayakkabıcılar tarafından 1794’te Philadelphia’da kurulmuştur. Bu sendika gibi kurulan diğer sendikalar da mesleki sendika şeklide yerel düzeyde kurulmuştur. Üyeleri o mesleği icra eden nitelikli işçilerden oluşmuştur. Toplu pazarlık ve grev o dönemde yerelde yasal dayanağı olmadan uygulanmıştır. 1833’ de ilk federasyon, 1850’e ise Ulusal İşçi Sendikası adıyla ilk ulusal sendika kurulmuştur. Bu sendika meslek sahibi vasıflı işçilerin yanında diğer vasıfsız işçileri de üye kabul etmiş ve örgütlemiştir. 1870’lere gelindiğinde ulusal sendikalar ve üye sayıları çoğalmış ve profesyonel düzeyle sendikacılık yapılı hale gelmiştir. Bu dönemde sendikalarda genel ilke işçilerin ekonomik çıkarlarının ve haklarının savunulmasıdır (Uçkan Hekimler, 2015, 201).

1860’larda Emek Şövalyeleri adıyla Philadelphia’da gizli bir cemiyet olarak kurulan örgüt 1878’de Powderly tarafından programı genişletilerek

gizlilikten çıkarılmıştır Sermayenin tekelleşmesi ve işçilerin yoksullaşmasına dikkat çeken Emek Şövalyeleri grevlere de başvurmuştur. 1886' ya gelindiğinde üye sayısı ciddi oranda artış göstermiş 700.000'e ulaşmıştır (Lefranc,1996, 29). Emek Şövalyeleri ayırım yapmadan tüm işçileri örgütlemiş, mülkiyet sisteminde değişikliğe gidilmesini ve kooperatifleşmeyi savunan, ulusal sendikaları içine alan tepe bir örgütün kurulmasını öneren radikal eğilimli bir örgüttür (Uçkan Hekimler, 2015, 202). Kısa sürede etkili olmuş, Amerikan sendikacılığında önemli bir etki yapmış ancak 1892'ye gelindiğinde gücünü büyük ölçüde yitirmiştir (Lefranc,1996, 29).

1880'li yıllarda sendikaların tepe örgüt kurma girişimleri neticesinde kurulan federasyonlardan en önemlisi 1886'da Samuel Gompers öncülüğünde kurulan Amerikan İşçi Federasyonu (AFL), Amerikan ekonomik sistemini ve sosyal yapısını esas alan bir sendikacılık benimsemiştir. Ulusal düzeydeki mesleki sendikacılığın üst örgütü olarak faaliyet gösteren AFL; politikadan uzak, radikal eğilimlerden kaçınan, uzlaşmacı, işçilerin çıkarlarını korumayı amaçlayan bir sendikacılık izleyerek Amerikan sendikacılığına kendine has çizgisini kazandırmıştır (Uçkan Hekimler, 2015, 202). Emperyalist politikaları savunan Gompers sosyalizm ve komünizme karşı mücadele yürütmüştür. I. Enternasyonal'in ilk döneminde sendikacılığın gerekliliği hususunda Marksizme yakın dursa da 1880'lerde vasıflı işçilerin sendikalaşmasını, mesleki sendikacılığı savunmuştur. Sınıf mücadelesini ve siyasi sendikal hareketleri reddederek işçilerin sermayeden alabileceği payı en üst düzeye çıkarmayı amaçlamıştır (Güler, 2016, 31).

I. Dünya savaşına kadar sendikalaşma sürekli bir artış göstermiş ancak 1929 ekonomik buhranı ile birlikte sendikalar ciddi bir gerileme yaşamıştır. Buhranı gidermek için devreye sokulan New Deal politikaları kapsamında 1932'de sendika hakları ve toplu pazarlık kanuni güvenceye alınmıştır. 1935'te niteliksiz işçilerin sendikalaşmasını savunan grup AFL'den ayrılmış; işkolu sendikacılığı esasında örgütlenerek Endüstri Örgütleri Birliği (CIO)'ni kurmuştur. 1947'de yoğun grevler yapan ve yüksek ücret taleplerinde bulunan sendikalara karşı sermaye iktidarda olan cumhuriyetçileri baskılayarak sendikal hakları sınırlayan kanunun çıkartılmasını sağlamıştır.

Bu olumsuz tutum karşısında AFL ve CIO yakınlaşmış 1955'te birleşerek siyasetten uzak partiler üstü sendikacılık yürütmüşlerdir (Uçkan Hekimler, 2015, 203).

1.2.5. Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler

1848 Devrimi sürecinde işçi hareketlerinin tüm Avrupa'yı sarması, yine aynı tarihe denk gelen Marx ve Engels'in Komünist Manifesto'sunda dünya işçilerini birleşmeye çağırması, grev kırılcılığının sermaye tarafından kullanılması ve sermayenin uluslararasılaşması gibi gerekçeler işçi sınıfının uluslararası boyutta bir dayanışma sergilemesi gerekliliğini doğurmuştur. İlk oluşan uluslararası sendikal hareketlerin siyasi yönü daha çok ön planda olmuş ve bu hareketlerde Marx çizgisi daha etkin görülmüştür. Bununla birlikte ilk dönemlerde henüz tam birliktelik sağlanamadan siyasi ayrışmalar yaşanmıştır (Güler, 2016, 37-38).

1864'te I. Enternasyonal olarak anılan Uluslararası İşçiler Birliği sendikal hareket için umut vaat etmiş ancak güncel işçi sorunlarına siyasi boyut nazarında değer verdiği için uzun soluklu olamamıştır. Marx, Bakunin ve Proudhon görüşleri arasındaki tartışmalar, günün gerçekliğiyle örtüşmeyen siyasi hedefler ve başarısızlığa uğrayan Paris Komünü I. Enternasyonal'in de başarısızlığını getirmiştir (Türl-İş, 1968,11). 1872'de anarşist çizgide olan Bakunin ve taraftarları ihraç edilmiş, 1876'da ise I. Enternasyonal dağılmıştır (Güler, 2016, 47).

1. Enternasyonal'i devam ettirmek amacıyla 1889'da 2. Enternasyonal kurulmuştur. Ücretlerin artırılması, iş gününün sekiz saat olması, 14 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması, kadınların gece çalıştırılmaması, 1 Mayıs'ın İşçi Bayramı olması kararları 2. Enternasyonal'de alınmıştır (Türk-İş, 1968,14; Güler, 2016, 48-49). Bu örgütlenme 1. Dünya Savaşı'nın başlamasıyla dağılmıştır. İlerleyen süreçte 1917 Bolşevik Devrimi sonrasında kurulan Komintern (3. Enternasyonal), Troçkistlerce kurulan 4. Enternasyonal ve 2. Dünya Savaşı sonrasında kurulan Sosyalist Enternasyonal 1. Enternasyonal'in devamı çerçevesinde ele alınabilecektir. Bu örgütler işçi sınıfı tarafından farklı ülkelerde kurulan siyasi partiler ve sendikalar tarafından uluslararası işçi dayanışmasını ve birliği sağlamak amacıyla

oluşturmuştur. Bunların dışında salt sendikaların birleşerek kurduğu uluslararası sendikal örgütler de bulunmaktadır (Işıklı, 2003, 115-116).

1902'de ulusal sendika merkezleri arası koordinasyonu sağlamak amacıyla merkezi Berlin olan, Karl Legien'in yürüttüğü uluslararası bir sekreterlik kurulmuştur. Önemi giderek artan sekreterlik 1913 Zürih Konferansında Uluslararası İşçi Sendikaları Federasyonu (IFTU) adını almış Alman İşçi Sendikaları Konfederasyon Başkanı Karl Legien daimî sekreter seçilmiştir. IFTU 2. Dünya savaşına kadar işçi örgütlerini en üst düzeyde temsil eden örgüt olmuştur. 1. Dünya savaşı sırasında bölünmeler ve merkez değişiklikleri yaşamış ancak varlığını devam ettirmiştir. İki dünya savaşı arasında barış mücadelesi vermiş, diktatörlüğe karşı tavır almış, self determinasyonu savunmuştur (Türk-İş, 1968, 14-43).

1919'da Bolşevizm bayrağı altında komünist parti ve gruplar birleşerek Komünist Enternasyonal (Komintern)'i kurmuşlardır. Bu doğrultuda uluslararası işçi hareketini canlandırmak için devrimci sendikaları bir çatı altında birleştirerek Kızıl Sendikalar Enternasyonal (RILU) kurulmuştur (Losovsky, 1996, 135). IFTU'ya rakip olarak 1921'de kurulan bu örgütlenme Avrupa sendikacılığını parçalama girişimlerine yoğunlaşmıştır (Türk-İş, 1968, 59-60). Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu (IFCTU) ise 1920'de kurulmuştur (Koç, 2000). Uluslararası sendikal hareketler siyasi görüş ayrılıkları nedeniyle 2. Dünya Savaşına kadar parçalı şekilde devam etmiştir (Uçkan Hekimler, 2015, 121).

Uluslararası sendikal harekette birliğin sağlanması gerektiği fark edilmiş ve 1945'te IFTU, üyeleri kurulacak olan birleştirici örgüte katılmak üzere kendini feshetmiştir. Aynı yıl Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) kurulmuş ve uluslararası sendikal birlik kısa süreliğine sağlanmıştır (Uçkan Hekimler, 2015, 121). Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu WFTU'ya katılmamış (Koç, 2000), faşizm ve nazizmin olumsuz etkileri nedeniyle gördüğü zararı ve kaybettiği üyeleri toparlayabilmek için adını Uluslararası Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu (ICCTU) olarak değiştirmiştir (Güler, 2016, 86).

Uluslararası Sendikal Birliktelik uzun sürmemiş 1949'da bölünme yaşanmış WFTU'dan koparan Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU)

kurulmuştur. ICFTU “ekmek, barış ve özgürlük” sloganıyla hareket etmiş, hür sendikacılık anlayışını yerleştirmiştir (Güler, 2016, 83). Uluslararası İşkolu Federasyonları (ITS)’nın bağımsız olmaları şartıyla ICFTU’nun genel politikalarına uyumunu sağlamıştır (Türk-İş, 1968, 183).

1960 sonrasında artık sendikal mücadelenin din temelinde verilemeyeceği düşüncesi, tüm kesimlere hitap etme ve küresel çapta kabul görme amacı doğrultusunda hareket eden; Kiliselerle organik bağlarını bitirerek sekülerleşen ICCTU 1868’de adını Dünya Emek Örgütü (WCL) olarak değiştirmiştir (Güler, 2016, 87). 2. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası sendikal harekette dünya çapında WFTU, ICFTU ve WCL örgütleri faaliyet göstermiştir. 2006 yılında ICFTU ve WCL birleşerek Uluslararası Sendika Konfederasyonu (ITUC) adını almıştır. Böylece 2006 sonrasında dünya çapında faaliyet gösteren örgütler WFTU ve ITUC olmuştur (Uçkan Hekimler, 2015, 121).

1.3. Sendikal Hareketlere İlişkin Bazı Yaklaşımlar ve Ortaya Çıkan Sendikal Çizgiler

Sendikal hareketin tarihsel olarak doğuşundan 21. yy’a gelişine kadar geçirdiği süreçlere, mücadelesine, değişimine ve evrimine önceki başlıklarda değinilmiştir. Sanayi devrimini daha önce yaşamış olan, birtakım akımların doğduğu, geliştiği ve etkili olduğu ülkelerdeki sendikacılığa tarihsel bir bakışla yer verilmiştir. Bunlardan hareketle farklı kuram ve ideolojilerin etkileri çerçevesinde farklı sendika tiplerinin oluştuğu görülmektedir. Sendikal hareketleri gruplandırma farklı çalışmalarda çeşitli şekillerde yapılsa da bu çalışmada Filip Kota (1999)’nın ve Alparslan Işıklı (2005)’in yaklaşımına benzer şekilde iki temel kuram olan Klasik kuram ve Marksist Kuramdan hareketle iki çizgi esas alınmıştır. Bununla birlikte diğer fikri akım ve görüşlerin sendikal harekete etkileri de bu bölümde değerlendirilmiştir.

1.3.1. Sendikal Harekette Etkili Olan Bazı Yaklaşımlar

Bu bölümde sendikal hareketlerde ve işçi sınıfı hareketlerinde farklı dönemlerde etkili olan belli başlı kuramlar ve düşünce akımları açıklanmış, işçi sınıfı ve sendikacılığı etkileyen görüşlerine yer verilmiştir.

1.3.1.1. Klasik Kuram/Liberal Öğreti ve Yenilikleri

1776'da "Ulusların Servetinin Mahiyeti ve Nedenleri Hakkında Bir Araştırma" adlı çalışmasının yayınlanmasıyla ekonomi biliminin doğumu gerçekleşmiş ve Adam Smith 21. yy'a kadar etkileri hala devam eden bir kuramın ilk temsilcisi olmuştur. Daha sonra bu kuramı tamamlayıcı çalışmalarda bulunan David Ricardo ve Thomas Robert Malthus liberal okulun temsilcileri olmuşlardır. Daha önceleri fizyokratlar tarafından da kabul görmüş olan doğal düzeni başka bir deyişle tanrısal düzeni, kendi kendine kusursuz işleyen bir düzen olarak ifade etmişlerdir. Bu nedenle devletin ekonomsal ve sosyal alanlara müdahalesi fayda getirmemekle birlikte doğal düzene zarar verebilmektedir (Talas, 1999, 68-76).

Eserinde önce emeği servetin asıl kaynağı olarak ele alan Smith, sonrasında emekçinin emeği ile oluşan üretimi mal sahipleri, sermaye ve toprak sahipleri ile paylaşması gerekliliğini ortaya koymuştur. Malın gerçek değerinin ücret, kar ve rant/kira öğelerinden oluştuğunu kabul eden Smith'in kuramında; işçinin emeğinin karşılığı olan ücret ile sermayenin geliri olan kar arasında ters orantı kurulmuştur. Ücretin artması için karın düşmesi; karın artması için ise ücretin düşmesi gerekir. Bireycilik ve kişisel çıkarı temele alan düşünce herkesin kendi çıkarını en iyi şekilde gözeteceğini, serbest piyasada rekabetin oluşacağını, kaliteli malın ucuza sunulacağını ve böylece toplumsal çıkarın ortaya çıkacağını kurgulamıştır. Bu sistemin görünmeyen bir el tarafından yönetildiğini ifade etmiş, bu düzeni doğal düzen ya da tanrısal düzen olarak kutsallaştırmıştır (Talas, 1999, 68-76).

Sendikaları liberal düşüncenin temelinde olan bireyciliğe uygun olmadığı ve bireyin serbest hareket etmesini sınırladığı görüşü nedeniyle yasaklama yoluna gidilmiştir. Bundan farklı olarak Smith işverenlerin düşük ücret vermek için aralarında örgütlendiğini belirtmiş, işçi ve işveren örgütlerinin pazarlık işlevini ortaya koymuştur. Liberal düşünceye göre sendikaların temelinde ekonomik çıkar vardır. İşçiler ekonomik durumlarını daha iyi hale getirmek için örgütlenir. Buna karşın liberal görüş ya da diğer adıyla klasik kuram işçilerin siyasi saiklerle örgütlenmesi ya da sistemi evirmek veya devirmek amacıyla bir örgütlenme üzerinde durmamıştır. Buna

karşın liberal görüşte genel kabul sendikal örgütlenmelerin ekonominin doğal işleyişine mâni olduğudur (Talas, 1997a,221-223).

Kapitalist sistemde liberal politikaların egemenliği iki dünya savaşı arası dönemde sarsılmıştır. Bu krizi aşmak için Keynesçi politikalar devreye sokulmuştur (Çelik, 2007, 9). Keynes sistemde ortaya çıkan krizin nedeninin açıklanması ve çözümüne dönük ortaya koyduğu görüş yine kapitalist sistem içinde, kapitalist sistemin devamını sağlamaya dönük politikaları içermektedir. Taylorist ve Fordist üretim süreçlerinin etkisi ve büyüyen sermaye ile üretim birikmiş ancak işçilerin düşük ücretleri nedeniyle yeterli alım gücünün olmayışı ve istihdamın yetersiz oluşu biriken üretimi karşılayacak talebin oluşmasını engellemiştir.

Keynesçi politikalar etkin talep yaratmaya dönük, istihdam artırıcı, devlete rol ve görev tanımlayan politikalardır. Bu görüşte devletin denetleme ve düzenleme rolü bulunmakla birlikte aynı zamanda bir ekonomik aktör olabilmektedir. Uygulamaya konulan bu politikalar neticesinde kapitalist sistem krizi aşabilmiş bunun yanında sendikalar güçlenmiştir. İşçi ücretleri iyileşmiş, sendikaların üye sayıları yükselmiştir (Sazak, 2007, 9).

1970’li yılların başlarından itibaren ekonomik durgunluk, enflasyon gibi ekonomik sorunlar baş göstermiştir. Buna ilave olarak yaşanan petrol krizi ile birlikte liberalizmin Keynes ile yumuşatılmış halinden vazgeçilerek görünmeyen el yeniden canlandırılmıştır (Işıklı, 2003,43). Böylece Neoliberal politikalarla uluslar üstü mal ve hizmet ticaretinin önünü açan kurallar hâkim kılınmıştır. Bu kapsamda ulus devletler yabancı sermayeyi ülkelerine çekebilmek için serbestleşme politikaları uygulamış, uluslararası düzeyde bankacılık işlemleri kolaylaştırılmış, küreselleşme süreci ortaya çıkmıştır (Alper, 2013, 200-201).

Neoliberal düşüncenin temsilcilerinden Hayek planlı ekonomi ya da sosyal adalet altında piyasaya yapılan her müdahalenin köleliğe giden bir yol olduğunu belirtmiştir. Sosyal adaletin piyasa ekonomisinde yeri olmadığını ancak merkezi komuta ekonomisinde bunun olabileceğini ifade etmiştir. Devletin piyasaya ilişkin tek görevinin serbest piyasayı ve rekabeti sağlayıcı hukuk sistemini kurmaktır. Hayek sendikaların tüm taleplerine karşın uzun vadede işçi ücretlerini artıramayacağını, sağlanan artışın sadece bir gruba

yarayacağını ancak sendikal faaliyetler nedeniyle düşen emek veriminin etkisiyle genel ücret düzeylerinin düşeceğini ifade etmiştir. Neoliberalizmin temsilcilerinden bir başkası olan Friedman sendikaların emeği tekelleştirerek ücretleri daha eşitsiz kıldığını, piyasanın etkinliğini zayıflattığını ve böylece istihdamı da azalttığını belirtmektedir. Bu görüş uygulamada da sendikaların, sosyal adalet ve korumacılığın zayıflamasına neden olmuştur (Çelik, 2015, 104-105).

1.3.1.2. Marksist Kuram/Bilimsel Sosyalizm

A.S. Losovsky (1993) Marx'ı şöyle tarif eder: En basit ifadeyle devrimci bir düşünür, cesur bir yenilikçi, uzak geleceği öngörerek kapitalizmden komünizme giden yolun mimarıdır. Kuramını oluştururken Hegel diyalektiğini kullanmış, sadece olgularla kalmayarak teori, taktik ve politikayı birleştirmiştir. Soyut bir bakışta kalmamış sorunların özüne inebilmiştir. Kuramında sendikalara bütünlükçü bir anlayışla yer vermiş, sendikaların işçi sınıfının mücadelesinde görev ve rollerini sistemli bir biçimde açıklamıştır. Kendisinden önceki birikimi kavramış, eleştirel olarak incelemiş diyalektik materyalizm yöntemi neticesinde bilimsel öngörüsünü kuramlaştırmıştır. Kendi ifadesiyle Marx, üretimin tarihsel olarak belli bir aşamasında var olan sınıfların mücadeleleri neticesinde proletarya diktatörlüğü ile sınıfsız bir topluma geçileceğini ortaya koymuştur (Losovsky, 1993,13-18; Kota, 1999,27).

Marx'a göre tarihsel olarak bakıldığında ekonomsal olaylar toplumsal olayları yönlendirmektedir. Her çağda mevcut olan üretim şekli ve yöntemi o çağın kurumlarını, siyasetini, toplumsal yapısını şekillendirmiştir. Başka bir deyişle toplumsal değişimlerin öncesinde ekonomsal değişimler yaşanmıştır. Ücret kuramında ise Marx ücretin emek gücüne ödenen bir fiyat olduğunu söyler. Emek gücü ise emekçinin bedensel ve düşünsel güçlerinin tamamıdır. Emekçi emek gücünü bir mal olarak sermayeye satar. Aslında olması gereken emekçinin emek gücü ile ürettiği ürünü kendisinin satmasıdır. Emekçinin yaşamını devam ettirebilecek kadar gerekli olan malların değeri, işçinin emek gücünün değeridir. Kapitalist sistemde rekabet her şeyin fiyatını maliyetine düşürmekte ise emekçinin alacağı ücrette hayatını devam ettirmesini

sağlayacak en az düzeyde olup bunun çok üstünde bir düzeyde olması mümkün değildir. Bu ancak kapitalist mülkiyet sisteminin olmadığı sosyalist bir düzende olacaktır (Talas, 1997b, 121-125).

Marksist kurama göre sendikaların en temel işlevi emeği ile geçinenlerin ekonomik ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini sağlamaktır. Sendikalar bunu sadece ekonomik taleplerde bulunarak gerçekleştiremezler. Emekçi sınıfın siyasal mücadelesinde bir sınıf bilinci ile hareket etmesi gerekmekte ve sendikalar da bu mücadelede önemli bir aracı ifade etmektedir (Müftüoğlu, 2007, 117-118). Komünist Manifesto’da Marx ve Engels proletaryanın milletler üstü bir sınıf olduğunu, savunulması gerekenin ulusallıktan bağımsız tüm proleterlerin bir bütün olarak çıkarları ve hakları olduğunu belirtmektedir. Proletarya burjuvazi tarafından mülksüz bırakılmış, sürekli bir işsizlik korkusu içine sokulmuş ve ortak çıkarları olan bir sınıf haline gelmiştir. Proletaryanın ortak çıkarı ise burjuvanın mülksüzleştirilmesi ve bir bütün olarak proletaryanın köleliğinin sonlandırılmasıdır (Beşeli, 2007, 253-256).

1.3.1.3. Demokrasici Sosyalizm

Marx’ın görüşlerinin gözden geçirilerek yumuşatılması gerektiğini düşüncesi 19.yy sonları ve 20. yy başlarında ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi Marx’ın ifade ettiği gibi tümüyle yoksullaşmış bir işçi sınıfı oluşmamıştır. İşçi sınıfı içinde farklı tabakalar görülmekte aynı zamanda küçük burjuvazi varlığını devam ettirmektedir. Sanayisi gelişmiş ülkelerde genel ücret düzeyinde iyileşmeler yaşanmış bu durum sendikaların ve sosyalist görüşün mücadelesi ile olmuştur. Buna karşın Marx’ın öngörüsü gerçekleşmemiştir. Genel oy hakkına kavuşulması ve yaygınlaşması ile devrime gerek kalmadan demokrasi ve reformlar aracılığıyla kapitalist sistemin sorunlu yanları düzeltilebilecektir (Çelik, 2015, 99). Marksizme dönük bu eleştiriler birbirine paralel olarak farklı ülkelerde eş zamanlı görülmüştür. Almanya’da Edouard Bernstein, Rusya’da ekonomistler, İngiltere’de ise Fabianlar sosyal demokrasici/ demokrasici sosyalist çizgide değerlendirilebilir. (Işıklı, 2003, 37). Bahsi geçen isimlerden daha önce benzer çalışmalar yürüten Louis Blanc için demokratik sosyalizmin kurucusu denilebilir (Işıklı, 2003, 27-28).

Blanck Fransa’da 1848 devriminde etkili olmuş sonrasında kısa bir süre hükümette görev almış, genel oy hakkını savunmuş, devletin üstleneceği sorumluluk ile işçi sınıfının yoksulluğuna son verileceğini belirtmiştir. Ona göre devlet eliyle toplumsal atölyeler kurulmalı, bankacılık, sigortacılık, büyük fabrikalar ve demiryolları devletleştirilmelidir. Genel oy ile devlet yönetimiyle refah sağlanacak ve kapitalist düzen sonlandırılacaktır (Işıklı, 2003, 27-28).

Marksizme yöneltilen eleştirilerin öncülerinden biri olan Bernstein politik amaçlara hizmet etmeden de kooperatiflerin ve sendikaların değerli olduklarını devrimsiz olarak da sosyalizmin egemen kılınabileceğini, ekonomik ve demokratik reformların bunu sağlayabileceğini savunmuştur. 20. yy başlarında sosyalist düşüncede hem siyasal olarak hem sendikal harekette komünist ve sosyal demokrat ayrışması akabinde bölünmeler yaşanmıştır (Çelik, 2015, 99). Bu bölünme komünist sistem ile kapitalist parlamenter sistem mücadelesini de ifade etmektedir. Aynı doğrultuda Kızıl Sendikalar Enternasyonalı’nin radikal ve örgütleyici komünist öğretileri ile sınıfların uzlaşması/dayanışmasının savunucusu sosyal demokrat sendikaların mücadeleleri sonucunda işçi hareketinin bölünmesidir (Munck, 2003, 168).

Demokrasici sosyalist harekette sendikal mücadele mevcut kapitalist sistemin içinde, devamlı bir örgüt olarak gelişip güçlenerek yürütmelidir. Bu görüş sosyal adalete önem atfetmekle birlikte işçi sınıfının sanayinin yönetiminde etkin olması gerektiğini belirtmektedir. Sendikacılık bilincinin güçlenmesi ile sendikaların hem ekonomik hem de sosyal işleyişte etkili ve söz sahibi örgütler olacağını ifade etmektedir (Talas, 1997a, 226-227).

1.3.1.4. Anarşizm

Proudhon, Jean Gave, Bakunin ve Fourier anarşist düşüncenin temsilcilerindendir. Marx’ın kapitalizm için düşüncelerini ve devrimi desteklemektedirler. Buna karşın devrimin devleti ele geçirerek değil, yıkarak yapılacağını belirtmektedirler. Buna gerekçe olarak devlet; mevcut kapitalist sistemin devamını sağlayan, bir baskı aracı olarak kullanılan ve bu sebeple toplumun kurtuluşunu sağlamak için tercih edilmemesi gereken bir aygıttır.

Anarşizm devrimin doğrudan doğruya gerçekleştirileceğini savunur. Devrim için siyasi parti desteğine ya da ayrı bir koldan partileşerek mücadeleye karşıdrlar. (Lefranc, 1996, 25-27).

Aslında orta sınıfa hitap eden anarşizmin babası sayılan Pierre Joseph Proudhon kapitalist sistemde sermayenin tekelleşmesi ile düşük gelir düzeyinden yukarı yönde bir mülksüzleşme yaşanması ile orta sınıfın yok olma tehlikesi üzerine asıl sorunun faiz olduğunu belirtmiştir. Çözüm olarak; devletin öncülük ederek faizsiz sermaye imkânı sunarak orta gelir düzeyine rekabet imkânı tanınmasını, büyük sermaye tarafından küçük sermayenin yutulmasının önüne geçilecek düzenlemelerin yapılmasını, rekabet koşulları oluştuktan sonra devletin kenara çekilmesini önermiştir. Proudhon, Marx'ın aksine tekelleşmenin çözümünün rekabet olduğunu belirtmiştir. Buna ilave devletin olmadığı bir düzeni istemiş, atölyelerin hükümetlerin yerine geçeceği iddiasını ortaya atmıştır. Genel oy hakkının daha çok sömürü getireceğini, sosyal politikalar uygulayan kapitalist devletin daha da güçlü olacağını savunmuştur. Kapitalist toplumda; işçilerin vereceği mücadelenin faydadan çok zarar getireceğini, işçilerin köle olmaktan başka bir alternatiflerinin olmadığını ifade etmiştir (Işıklı, 2003, 29-31). Özetle anarşizm devletin, otoritenin, ekonomik tekellerin, siyasal ya da toplumsal baskıcı tüm kurumların varlığına son verilmesini istemiş toplumsal yaşamın ancak bu şekilde sağlanacağını savunmuştur (Çelik, 2015, 101).

1.3.2. Ortaya Çıkan Sendikal Çizgiler

Sendikal hareket temelde bir ayrışma noktası üzerinde iki farklı yöne sapmaktadır. Esasen kapitalist sistemin devamı ya da çöküşü ayrışmanın başladığı yerdir. Tarihsel olarak süreç içinde ortaya çıkan sendika tipleri birbiri ile yöntem ve kullanılan araçlar bazında ayrılrsa da temelde bu iki çizgi üzerinde farklı konumlarda dağılım göstermişlerdir.

1.3.2.1. Oportünist/Evrimeci Çizgi

Kapitalist sistemin iyileştirilerek devamı, kendiliğinden veya barışçıl yollarla evrimi üzerinde birleşen uzlaşmacı, reformcu ve pragmatik yaklaşımı da içine alan bir çizgidir.

1.3.2.1.1. Pragmatist Sendikacılık

Amerikan tipi sendikacılık olarak da isimlendirilen bu anlayış sadece üyelerinin ekonomik aynı zamanda mesleki hak ve kazanımlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlamaktadır. Siyasi partilerle bir ilişki içinde olmadan, işçi sınıfına ya da toplumun geneline dönük bir talepte bulunmadan sadece üyelerinin yaşamsal ve ekonomsal çıkarlarını gözetmekte, bunun içine yöntem olarak toplu pazarlığı tercih etmektedir. Bu sendikacılık tarzında doğaldır ki sınıf bilinci oluşmamakta, işçiler arası dayanışma yeterince gelişmemektedir (Uçkan Hekimler, 2015,19). Kuramsal ve ideolojik olarak bir arka plana dayanmayan bu anlayış mevcut kapitalist sistem içinde siyasi ve toplumsal bir amaç gözetmeden aslında sistemin devamına dönük faaliyet göstermektedir. Genel çerçevede liberal görüşe uygun bir sendikacılık tipi olduğu söylenebilecektir.

Samuel Gompers şekillendirdiği bu sendikacılık tarzında sınıf mücadelesi ve ideolojik hareketleri reddetmekle birlikte, partiler üstü bir yaklaşımla basit ve yalın bir sendikacılık anlayışı benimser. Gompers sermaye ile işçi arasında bir çıkar birliği olduğunu, liberal kapitalizm içinde birinin diğerine dönüşebildiğini ifade eder. Greve cepheden karşı olmamanın yanında siyasi amaçla kullanılabileceği düşüncesiyle temkinli yaklaşmıştır. Devletin çalışma yaşamına müdahalesine karşı olmuş, yasal düzenlemelerle çalışma ilişkilerinin belirlenmesine olumsuz bakmıştır. Ücretli çalışanın sermayeden elde edebileceği payı en üst seviyeye çıkarmayı hedeflemiş, mesleki sendikacılığa yönelmiştir (Güler, 2016, 30-31).

1.3.2.1.2. Reformist Sendikacılık

2. Dünya savaşı sonrasında Batı sendikalarında büyük oranda hâkim olan reformist sendikacılık tipi sınıf çatışmasını reddetmekle birlikte kapitalizmin sorunlu yanlarını gidererek iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Bu sendika tipinde İngiliz sendikacılığında olduğu gibi Fabian Hareketinin etkileri bulunmaktadır (Güler, 2016, 30). Batı işçi sendikaları 2. Dünya savaşıyla güçlenerek çıkmış, Batı işçilerinin tüm toplumun ortak çıkarlarını gözetken bakışı güven kazanmıştır. İstihdam artırıcı, büyümeye dönük politikalar

kapitalist sisteme yenilik katmış, işçi sınıfı reformcu anlayışa yönelmiştir (Munck, 2003, 42).

Reformcu sendikacılığın oluşmasında kapitalist ekonominin hızlı gelişmesi ve sömürge ülkelerinde elde edilen büyük karlar neticesinde işçi haklarında ve yaşam koşullarında iyileşmeleri getirmiş, burjuva işçilere karşı tavizkar davranabilmiştir. Bunun yanında rekabetin getirdiği sermayede tekelleşme ile küçük burjuva eriyerek işçi sınıfı için karışmış; böylece küçük burjuvanın fikirleri de işçi sınıfında ve sendikal harekette değişimlere yol açmıştır. Buna ilave olarak işçi sınıfı temsilcileri zaman içinde sermaye ile yakınlaşarak işçi sınıfı aristokrasisini meydana getirmiştir. İşçi sınıfının çıkarından ziyade kendi menfaatine yönelen bir işçi elit tabakasının oluşumuyla birlikte işçi sınıfını temsil eden partilerin elde ettiği siyasi güç oportünist ve reformcu bakışın yerleşmesinde etkili olmuştur. Reformist sendikal hareketin öncelikli ilkesi sınıflar arası iş birliğidir. İşçi sınıfı temsilcilerinin esas mücadele yeri parlamento olurken sendikaların ise başlıca faaliyetleri aidat toplamak, ekonomik talepleri iletmek, kültürel ve sosyal etkinlikler haline gelmiştir (Kota, 1999, 25-27).

Reformist sendikacılıkta pragmatik sendikacılıktan farklı olarak tüm işçilerin çıkarlarının korunması, koşullarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Yine önemli bir fark ise işçi sınıfının haklarının savunulması için sendikal mücadelenin yanında demokratik platformlarda siyasi mücadele de benimsenmiştir. Bu sebeple reformist sendikacılıkta işçilerin desteklediği siyasi partiler ile sendikalar arasında organik bağlar bulunmaktadır. Sendikalar toplu pazarlık aracı ile ekonomik menfaati artırmayı amaçlarken; sosyal adalet, demokrasi, refah gibi talepler ise siyasi partileri aracılığıyla parlamentoda seslendirilmektedir (Uçkan Hekimler, 2015, 20).

1.3.2.1.3. Hristiyan Sendikacılık

Hristiyan sendikacılık Katolik Avrupa'da yaşam bulmuştur. Papalık izinli sendikalar kilise öğretilerini esas almıştır. İşçi işveren arasında iş birliğini savunmakla birlikte her türlü kavgaya ve şiddete karşıdır. Sınıflar arasında ve toplumda şefkat, kardeşlik ve adaletin hâkim olmasını; insanın

makul bir refahın yanında olarak manevi bir doygunluğa sahip olmasını amaçlamıştır (Lefranc, 1996, 56-57).

Hristiyan sendikacılığın doğup gelişmesinin ardında Marksist sendikacılığın karşısında alternatif olma isteği bulunmaktadır. Papalık zanaat çalışanları için korporasyon tarzında örgütlenmeyi ayrıca sanayi çalışanlarının da sendikal örgütlenmesini öngörmüştür. Bu örgütlenmelerde hem dini hem maddi amaçlar düşünülmüştür. Mesleğin yararının gözetilmesi, meslekler arasında iş birliği sağlanarak toplumsal ortak fayda sağlanması amaçlanmıştır. Hristiyan Sendikacılıkta grev son çare olarak görülmüş ancak siyasi amaçla yapılan greve ve genel greve karşı olunmuştur (Işıklı, 2005, 318).

Hristiyan sendikacılık papalık ve kilise tarafından denetim altında tutulmuş, devrimci sendikal hareketlere karşı durulmuş, onlarla iş birliği reddedilmiştir. Hristiyan sendikacılık devlete önemli görevler yüklemiş ve görüşlerine yakın olan siyasi partilerle yakınlık kurarak ilişkiler geliştirmişlerdir. Hristiyanlık inancında sınıflı toplumun doğal, tanrısal ve gerekli olduğuna dair anlayışı benimsemiş ve savunmuşlardır. Bunun yanında Hristiyan olmayan işçiler ile ortak hareket etmeyi olumsuz görmüştür. Özetle işçi sınıfının birleşimini engellemenin yanında işçi-sermaye birlikteliğini desteklemiştir. Devleti; yoksulu kollayan, farklı sınıflar arasında güç dengesini sağlayan, gerekli ve önemli bir aygıt olarak görmüşlerdir (Işıklı, 2005,318). Tüm bu görüşlerinden de anlaşılacağı üzere devrimci bir sendika tipi olmadığı, sınıflı toplumu ve kapitalist sistemin devamını savunduğu açıktır.

1.3.2.2. Devrimci Çizgi

Kapitalist sistemi sonlandırmayı ve sınıfsız bir topluma ulaşmayı amaçlayan çizgidir. Marksist-Leninist Sendikalar ve Anarşist Sendikalar bu çizgide konumlanmışlardır.

1.3.2.2.1. Marksist-Leninist Sendikacılık

Temel bakış olarak işçi sınıfının savaş aracı olarak görülmekte olan sendikanın ekonomik işlevinden çok siyasi işlevi ön plana çıkmaktadır (Talas,

1997b, 23). Bu savaş kapitalist burjuva ile proletarya arasında olan bir sınıf savaşıdır. Devlet ise hâkim olan sınıfın çıkarlarını gözeterek proletaryaya baskı uygulayan bir konumdadır. Proletaryanın temel görevi insanın insanı sömürdüğü bu düzene son vererek otoriter ve merkeziyetçi bir yapıda olan proletarya diktatörlüğünü kurmaktır. Bu hedeflenen sosyalist düzende merkezi planlamayla herkesin çıkarı gözetilecek ve üretim araçları kamusal olacaktır (Işıklı, 2005,391-392). İşçi sınıfının bu görevi gerçekleştirebilmesi için sendikalar aracılığıyla hem siyasi hem ekonomik gücü elinde toplaması gerekmektedir. Sendikalarda örgütlenen işçiler yine burada bilinçlenecek sendikalaşmamış işçiler de mutlaka sendikalara çekilecektir. (Talas, 1997a, 224). Anarko-sendikalistlerin sendikaları siyasal eylemden uzak tutmasında işçi sınıfının yetersizliği düşüncesi yatmaktadır. Buna karşılık Marksist sendikacılıkta işçi sınıfının siyasi ve ekonomik silahı sendikadır (Işıklı, 2005, 394-395).

Proletaryanın örgütlenme merkezi olan sendikalar işçi sınıfının ücretlilik düzeninin sonlandırılarak tam kurtuluşunun sağlanması için mücadele etmeli ve tüm devrimcileri desteklemelidir. Bunun bir zorunluluk olduğunun farkındalığıyla hareket etmelidir. Lenin'e göre sendikalar, Marx'ı destekler şekilde, burjuvaziye karşı sınıf mücadelesi, sınıf bilincini oluşturma ve geliştirme merkezidir. Sendikaların bu gayesinde siyasi ve ideolojik olarak mücadelesi ve sosyal demokrat partilerle kuvvetli bağlar kurması zorunluluktur. Sendikalara verilen görev; sınıf mücadelesi veren siyasi partileri geniş emekçi halka bağlamaktır. Rusya'da Sosyalist Devrimin gerçekleşmesi sonrasında proletarya iktidarında sendikalar; eğitim veren, bilinci kuvvetlendiren komünizm okulu ve aynı zamanda egemen sınıfın örgütü olarak görülmüştür. Sendikalar kapitalist devletlerde burjuvaya ve kapitalist devlete direnme organıyken; işçi sınıfının iktidarında devlet iktidarının destekçisi olmuştur (Kota, 1999,29-30).

1.3.2.2.2. Anarşist Sendikacılık/Anarko-sendikalizm

Anarşizmin 19. yy sonlarına doğru işçi sınıfında ve sendikal harekette etkili olması ile birlikte anarko-sendikalizm şeklinde isimlendirilen yeni bir anlayış doğmuştur. Anarşizmin sendikal alana yaklaşımını ve faaliyetlerini

ifade eden anarko-sendikalizme göre sendika toplumsal hareketin ve devrimin merkezini oluşturacak ve yeni ortaya çıkacak toplumun temelinde yer alacaktır. İşçi sınıfı ve sendikal hareket için parlamenter mücadeleyi ve sosyal politikayı reddeden bu anlayışa göre sendikal hareketi uyutmak ve kapitalist sistemi güçlendirmekten başka bir işe yaramayacaktır. O sebeple işçilerin köleliğinin sona ermesi içi tek yol olarak devrim görülmüştür (Çelik, 2015, 101-102). Bu anlayışta sendikalar proletaryanın burjuvaziye direnişindeki tek ve gerçek örgütlenmesidir (Kota, 1996, 20).

Anarko-sendikalist hareketin en önemli uygulayıcılarından Fernand Pelloutier'e göre sendika işçi sınıfı için bir okul olmakla birlikte kolektif bir anlayışla üretim ve tüketimin örgütlenme merkezidir. Sonlandırılacak kapitalist toplumun akabinde hedeflenen yeni toplum yapısı bu şekilde oluşturulacaktır (Çelik, 2015, 101-102). Sendikacılıkta kullanılması gereken mücadele araçları grev, boykot ve sabotajdır. Georges Sorel tarafından işçi sınıfının mücadelesinde en etkili yöntem olarak genel grev görülmüş ve bir mit haline getirilmiştir. Küçük burjuvanın yarı anarşist bir akımı olan anarko-sendikalizm ile anarşist taktik ve yöntemler sendikal harekete girmiştir (Çelik, 2015, 101-102; Kota, 1996, 20-21). Özellikle önem verdikleri hususlardan biri ise sendikada bürokrasinin oluşmasının engellenmesidir (Çelik, 2015, 101-102).

Fransa, İspanya ve İtalya gibi ülkelerin sendikal hareketlerinde önemli etki gösteren anarko-sendikalizm sendikal mücadelede siyasi parti ile sendika ilişkileri reddeder. 1906'da Fransız sendikalarının ortak metni olarak kabul edilen Amiens Şartı bu anlayışla ortaya çıkmıştır. Batı Avrupa ülkelerinde etkili olan hareket karşısında işçilere ekonomik tavizler veren burjuva, anarko-sendikalist hareketi zayıflatmıştır. Bolşevik devriminden sonra Komünist sendikaların etkinliğinin artması ile anarşizm sendikal hareketten silinmeye yüz tutmuştur (Işıklı,2003, 32).

1.4. Türk Sendikacılığı

Osmanlı döneminde sendikaların oluşması 2. Meşrutiyet dönemine kadar mümkün olmamıştır. Osmanlı sanayi devrimine ayak uyduramamış, zanaat ve küçük atölye ağırlıklı sanayi gelişmiş yeni tekniklerle rekabet edememiş

Avrupa'nın pazarı haline gelmiştir. 1870 yılı sonrasında yabancı işletmeler Osmanlı'da çoğalmaya başlamış; daha öncesinde imparatorluk geleneğinin etkisiyle işçiler arasında ayırım yapmayan yaklaşım yabancı işletmeler eliyle bozulmaya başlamıştır. Osmanlı'daki yabancı sermaye yabancı işçilere ve azınlık gruplara korumacı yaklaşmış, bu durum sendikal hareketin gecikmesinde ve bölünmüşlüğünde etkili olmuştur. İlk örgütlenmelerden olan, 1871'de kurulan Ameleperver Cemiyeti esasında işçi örgütünden ziyade bir yardımlaşma derneğidir (Tokol, 1994,1-3). İlk işçi örgütü sayılabilecek Osmanlı Amele Cemiyeti İstanbul Tophane Fabrikası işçileri tarafından 1894'te gizli olarak kurulmuş çok kısa bir süre içinde dağıtılmıştır (Koç, 1999, 9).

2. Meşrutiyete kadar 46 grev yapılmışken, 2. Meşrutiyet ile ekonomi ve antiemperyalist gerekçelerle çok kısa sürede elliyi aşkın grev gerçekleşmiş ve ülke genelini etkilemiştir. Avrupa'ya kıyasla son derece zayıf olan Osmanlı sanayisi o dönemde azınlıkların elinde bulunmaktadır. Hükümet grevlere karşı sert tutum almış yabancı sermayenin de etkisiyle 1908'de çıkarılan Tatil-i Eşgal Knunu'yla kamuya hizmet veren işletmelerde sendika kurmayı yasaklamış, greve de sınırlandırma getirmiştir. Yasada işçi işveren anlaşmazlıklarına uzlaştırma ile çözüm yoluna gidilmiştir. Buna karşın 1909'da çıkarılan Cemiyetler kanunu cemiyet kurmada özgürlükçü bir bakış getirmiştir. İşçi örgütleri bu süreçte artış yaşamış, 1912 sonrasında ise işçi örgütlerinde özellikle Rumeli'de sosyalist görüşler etkili olmaya başlamıştır. 1913 Babıali Baskını ve 1. Dünya savaşı ile sendikal hareket gerilemiştir (Tokol, 1994, 6-11).

1919 İtibarıyla işgal edilmiş olan İstanbul'da çeşitli sendikalar kurulmuştur. O dönemin işçilerinin dini ve etnik kökenleri çok çeşitli olmakla birlikte yabancı işçiler de bulunmaktadır. İşgal ve Kurtuluş Savaşı döneminde çeşitli sendikalar kurulmuş grevler yapılmıştır. Bu sendikaların bir kısmı kurtuluş savaşına destek vermiştir (Koç, 1999, 11). 1919'da kurulan Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası işçileri birleştirmeye gayret etmiş bilimsel sosyalizmi benimsemiştir. Bu fırka aracılığıyla Türkiye İşçi Derneği kurulmuş 1922'ye kadar ağırlıklı siyasi eylemler gerçekleştirilmiştir. Yine aynı dönemde kurulan Osmanlı Mesai Fırkası sosyalist bir programı

olmamasına karşın fabrikada ustabaşı olan Numan Usta'nın milletvekili olarak seçilmesini başarmıştır. Milli mücadelenin başlaması ile işçi hareketlerinde yabancı işverenlere karşı milli mücadeleye destek veren siyasi yönlü grevler yaşanmıştır (Işıklı, 2003, 82-83).

1923'te Milli Türk Ticaret Birliği'nin desteğiyle İstanbul Umum Amele Birliği kurulmuş, siyasi amaç gütmenden işçilerin menfaat ve haklarını işverenlere karşı korumayı amaçlamıştır. Bu işçi birliğinin girişimiyle kongreler düzenlenerek İstanbul işçilerinin talepleri belirlenmiş 1923 İzmir iktisat kongresinde dile getirilmiştir. Sosyalist fırkalara karşı kurulmuş olan Osmanlı Mesai Fırkası tarafından seçtirilen ilk işçi milletvekili Numan Usta girişimiyle Türkiye Umum Amele Birliği kurulmuştur (Tokol, 1994, 6-11). Kısa ömürlü olan bu örgütün yerine geçen Amele Teali Cemiyeti 1924'te kurulmuş önceleri Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) etkisinde olan ve etkin faaliyet gösteren örgüt sol görüşün etkisine girince 1928'de kapatılmıştır (Uçkan Hekimler, 2015, 162).

1923'ten 1933 yılına kadar liberal politikalar uygulanmış özel sektörün gelişmesi teşvik edilmiştir. 1924 Anayasası dernek kurma ve toplanma hakkını tanımış, 1926'da Medeni Kanun ile dernek kurmada kolaylık sağlayan düzenlemeler yapılmıştır. İş ilişkilerini bireysel olarak düzenleyici kanunlar çıkarılmış ancak tek parti döneminde toplu iş ilişkilerine olumsuz bakılmıştır (Uçkan Hekimler, 2015, 161). Dış destekli olarak patlak veren Şeyh Sait isyanını bastırmak maksadıyla çıkarılan 1925 Takrir-i Sükûn Kanunu ile esasen sendikalar hedeflenmese de her türlü cemiyet, mesleki, siyasi örgütlenmenin kurulması engellenmiştir. 1930 Yılı sonrasında tek parti olan CHP çalışma ilişkilerini devletçilik ilkesi doğrultusunda düzenlemiş, sınıfsız bir toplum düşüncesi ile hareket etmiş, işçileri korumaya dönük düzenlemeler gerçekleştirse de sendika ve örgütlenmeleri hoş karşılamamıştır (Tokol, 1994, 17-18). 1933 Yılında Ceza Kanunu'nda değişikliğe gidilerek grev ve lokavta ağır cezalar getirilmiştir (Uçkan Hekimler, 2015, 162). 1938'de ise Cemiyetler Kanunu ile sınıf temelinde örgüt kurulması yasaklanmıştır. Buna karşın yasak mesleki sendika kurulmasını kapsamamaktadır (Koç, 1999, 15).

2. Dünya Savaşı sonunda yeni kurulan dünya dengelerinde demokratikleşme önem kazanmış bu da Türkiye'yi ve CHP'yi demokratikleşmeye yönlendirmiştir. 1946 Yılında Dernekler Yasası'nda değişikliğe gidilerek dernek kurmak serbest hale gelmiş, sınıf temelinde örgütler kurulmasının önü açılmıştır. Yeni kurulan Demokrat Parti(DP) işçilerin diğer parti oluşumları tarafından sömürüleceğini görerek programında sendikalaşmayı ve grevi olumlayan bir bakışa yer vermiştir. Demokrat parti bu tutumu ile işçileri kitleler halinde kendini destekler duruma getirmiştir (Sülker, 2004, 55-57).

1946'da yasağın kalkması ile kurulan sendikalar birkaç ay içinde sıkıyönetim tarafından, soğuk savaşın da etkisiyle kapatılmıştır. 1947'ye gelindiğinde 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu çıkarılmış bu kanunla hükümet sendikaları kendi kontrolü altına almak istemiştir. Kanun ile uluslararası örgütlere üyelik Bakanlar Kurulu onayına bağlanmış, üst örgüt kurabilmede kısıtlamalara gidilmiş, yöneticilerinin yasa dışı greve dâhil olması ile sendikanın kapatılması düzenlemeleri getirilmiştir (Koç, 1999, 19). Kanunun çıkmasıyla çeşitli sendikalar kurulmuş ve bunlardan birkaçı işçileri kendi kontrolüne almak isteyen siyasi partilerce oluşturulmuştur. İşçilerin önemli bir bölümü bu dönemde sendikalara girmekten kaçınmıştır. Bunun nedeni işsiz kalmaktan, cezaevine girmekten ya da polis baskılarına maruz kalmaktan korkmalarıdır. Yine siyasi iktidar tarafından kurulan sendikalar da işçi kesimine güven vermemiş işçiler sendikalardan uzak durmuşlardır (Özveri, 2006, 80-82). 1946'den 1952'ye kadar kurulan sendika, birlik ve federasyonların birleşmesiyle ülke çapında önemli iş-kollarını birleştiren bir konfederasyon olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) 1952 yılında kurulmuştur. 1955 itibarıyla hükümet tarafından Türk-İş'e baskılar başladı. 1950-1960 Yılları arasında hükümet sendikaları baskı altında tutup işçilere birtakım haklar vererek işçi hareketlerini kontrol altında tutmaya gayret etmiştir. 1960 ihtilali sonrasında Türk-İş'in Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na katılması uygun bulunmuştur. 1957 sonrasında partiler üstü bir anlayış benimseyen Türk-İş ideolojik hareketlerden ve siyasi partilerden bağımsız olmaya gayret etmiştir (Koç, 1999, 20-21).

Türk sendikal hareketinin esas güçlendiği dönem 1961 Anayasası'nın getirdiği özgürlükçü ve demokratik atmosferde yaşanmıştır. Bu dönemde sendikalar toplum nezdinde meşruiyet kazanabilmiştir. 1963 ile 1980 yılları arasında sendikalar Türkiye'de dünya ile paralel olarak altın çağını yaşamıştır (Özveri, 2006, 80-82). 1961 Anayasası ile işçiler için grev hakkı getirilmiş, kamu işçilerine sendika hakkı verilmiştir. 1963'te çıkarılan yasalar ile grev hakkında sınırlamalara gidilmiş, lokavt ise tanınmıştır. 1963 sonrasında toplu iş sözleşmeleri hem kamuda hem özel sektörde yaygınlaşmıştır. 1967'ye gelindiğinde Türkiye İşçi Partisi (TİP) ile siyasi ve sosyal olarak yakın olma görüşünde olanlar tarafından Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur. Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)'ne yakın olanlar ise 1970'te Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK)'i; Milli Selamet Partisi (MSP)'ne siyasi olarak yakın olanlar ise Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)'nu 1976'da kurmuştur (Koç, 1999, 28-34).

1965 Yılında 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve bu doğrultuda 1971'e değin kamu sendikaları ve konfederasyonları kurulmuştur. Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) ses getiren eylemler gerçekleştirmiştir. 1971 Muhtıra'sının devamında hayata geçirilen Anayasal düzenlemelerle memurların sendikalara üyeliği yasaklanmıştır. Bu yasaklar sonrasında memur sendikaları derneklere dönüşmüş, siyasi görüşlere göre bölünmüşlerdir (Koç, 1999, 34-38).

1980'de gerçekleşen darbe ile sendikalar da ciddi darbe almıştır. Sendikalar ve grevler yasaklanmış, yöneticileri tutuklanmış, banka hesapları bloke edilmiştir. Yine bu dönemde Türk-İş'in toplu sözleşme hakkı iptal edilmiştir. 1982 Anayasasıyla birlikte güçlüden yana tavır alınmış, güçsüz savunmasız bırakılmış, grev hakkı sınırlanmıştır. 2821 Sayılı Kanun ile sendikaların siyasi partilerde görev almaları, siyasi eylem yapmaları ve genel grev yasaklanmıştır. Patronlara sendikasızlaştırma için ortam sunulmuş, grev erteleme ile grev yasakları olağanlaştırılmıştır (Özveri, 2006, 80-82). 1990'lara gelindiğinde memur sendikacılığı için hareketlenme dönemi başlamıştır. 1982 Anayasası'nın memur sendikacılığını yasaklayıcı bir

hüküm içermemesi ve Türkiye'nin onayladığı uluslararası belgeler dayanak yapılarak 1990'da Eğitim-İş Sendikası ve devamında birçok kamu sendikaları kurulmuştur. İlerleyen yıllarda Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)'nin açtığı yoldan devam eden Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Türkiye Kamu-Sen), Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen), Demokratik Kamu-İş Konfederasyonları kurulmuştur (Koç, 1999, 61-62).

1.4.1. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı

2001 Yılında yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 24460 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre; “kamu görevlisi” kanunda bahsi geçen kamu kurumlarında işçi statüsü dışındaki çalışanları ifade etmektedir. “Sendika” ise “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde aynı kanunda tanımlanmıştır. Farklı iş kollarında beş kamu sendikasının oluşturduğu tüzel kişilik taşıyan üst kuruluşa, konfederasyon denilmiştir. Yine aynı kanunda hangi kamu görevlilerinin sendikalara üye olamayacağı açıkça belirtilmiştir. Topu sözleşme ise daha sonra yapılan değişikliklerle kanunda yer almış ve kamu görevlilerinin ekonomik ve sosyal haklarına ilişkin görüşmeler neticesinde uzlaşılan sözleşme şeklinde ifade edilmiştir (24460 Sayılı Kanun, md.3 ve md.15).

Sendikalaşma uzun yıllar sadece işçi hareketlerinde görülmüş, kamu çalışanlarının sendikalaşması ise görece daha yakın tarihte olabilmıştır. Devletin daha sınırlı görevlerinin olduğu, memur sayısının az olduğu, memurların nitelikli ve seçkin kişiler olarak görüldüğü dönemde, yüksek ücret alması, itibar sahibi olması nedeniyle sendikalaşmaya ihtiyaç görülmemiştir. Buna karşın ilerleyen süreçte sendikalaşan işçilerin güçlenmesi, yeni haklar edinmesi, ekonomik durumlarının iyileşmesi onları memurlardan daha iyi bir konuma getirmiştir. Demokrasi ve özgürlüklerin dünyada yaygınlaşması, devletin ekonomik ve sosyal alanlara yönelmesiyle memur istihdamının artması, statü olarak ayrıcalıklı konumda olan memurların avantajlarını yitirmesi ve gerilemesi sendikal hak taleplerini

doğurmuştur. Bu talepleri için eylemler gerçekleştiren memurlar, haklarını kolay olmasa da alma imkânı bulmuşlardır. Dünyada bu hakların tanınmasında ve yaygınlaşmasında uluslararası belgeler önemli bir dayanak olmuştur. Bu belgelerin başında insan hakları sözleşmeleri gelmektedir. Sosyal hakları düzenleyen belgelere ilave olarak kişisel ve siyasal hakları düzenleyen uluslararası ve bölgesel nitelikteki belgelerle kamu çalışanları için sendikal haklar güvence altına alınmıştır. (İpek, 2006, 10-15).

Kamu sendikacılığının Türkiye’de hayat bulması ilk olarak kısa süreliğine 1960’lı yıllarda olmuştur. 1961 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası siyasi, toplumsal, ekonomik ve çalışma ilişkileri yönünden özgürlükçü bir anayasa olarak sendika hakkını bütün çalışanlara tanımıştır. Bu bakış çerçevesinde kamu çalışanlarının, yani memurların da sendikalaşmasının önü açılmıştır. 1965 Yılında çıkarılan 624 Sayılı “Devlet Personeli Sendikaları Kanunu” ile memurların sendikalaşmasına ilişkin düzenlemeler yapılmış, buna karşın 1971 Anayasa değişikliği ile “çalışanlar” ibaresi “işçiler” olarak değiştirilince memur sendikacılığı kesintiye uğramıştır (Makal, 2013, 104).

1982 Anayasasında kamu sendikacılığına ilişkin bir yasaklayıcı ibare yer almamış ayrıca iç hukuk yönünden de kamu sendikacılığını engelleyici normlar bulunmamış olmasına karşın kamu sendikacılığının fiilen ortaya çıkması 1990 yılında olmuştur (Gülmez, 1990, v). Türkiye’de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 87 ve 151 sayılı sözleşmelerinin 1993 yılında onaylanması ile kamu sendikacılığında canlanma başlamıştır. Hükümetin olumlu ve ılımlı tutumuna sendikaların mücadeleleri de eklenince 1995 yılında Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine sendikal hak anayasal olarak tanınmış buna karşın toplu sözleşme ve grev hakkı yer almamıştır. Toplu sözleşme hakkının anayasal hale gelmesi 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle gerçekleşmiş ancak grev hakkı yine burada da yer almamıştır (Canbulat, 2019, 58-59).

Dünyada 1960’lar ile kamu görevlilerine grev hakkı tanınmaya başlanmıştır. Böylece devletlerin tek taraflı belirleyici olma durumunda değişime gidilmiş, sınırlamalar olmasına karşın sendikal haklar memurlar için olağan hale gelmiştir. Bu durum kamu görevlilerinin aleyhte olan yasal

düzenlemelere rağmen hak arayışlarını ve tepkilerini göstermeleri, eyleme dökmeleri ile ortaya çıkmıştır (Gülmez, 1990, 197-198).

1.4.2. Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi ve Eğitim Sendikacılığı

Sendika niteliğinde olmamakla birlikte Türk Eğitim Tarihinde bilinen ilk öğretmen örgütü 1908’de Meşrutiyet’in getirdiği kısmi özürlük ortamında diğer derneklerle birlikte kurulmuştur. Encümen-i Muallimin (Öğretmen Topluluğu) adındaki bu örgüt Darülfünun ve Darülmuallimin mezunları tarafından kurulmuş daha sonra onu Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin (Öğretmen Haklarını Koruma Derneği) izlemiştir. Muallimlerin haklarını korumayı amaçlayan bu dernek ile Encümen-i Muallimin birleşerek Cemiyet-i Muallimin adını almıştır. Encümen-i Muallimin yöneticileri aynı zamanda bakanlıkta çalışmaktadır. Bunun da verdiği imkânlarla; kıdem ve ehliyet listeleri düzenleyerek atamalarda bakanlığa yardım etmiş, öğretmen ücretlerinin artırılmasını sağlamış, meslektaşlarda yaşanan sorunlara eğilmişlerdir. Encümen-i Muallimin’in bakanlık ile bu yakınlığı başka öğretmen çevreleri tarafından eleştirilmiş ancak bakanlık bu tutumu olumsuz karşılamamış öğretmenlerin parçalanmışlığını değil birleşmesini teşvik etmiştir. Böylece iki derneğin birleşmesi sağlanarak Cemiyet’i Muallimin kurulabilmiştir. Uzun soluklu olmayan bu cemiyet başkanı Zeki Bey’in 1909’da tutuklanması ile dağılmıştır. Bu derneği Neşr-i Maarif ve Teavün-ü Muallimin Cemiyeti (Eğitimi Yayma ve Öğretmenler Yardımlaşma Cemiyeti) ve Edirne’de kurulan Mahfel-i Muallimin gibi öğretmenlerin kurduğu eğitimi yayma ve öğretmenler arasında yardımlaşmayı amaçlayan dernekler izlemiştir (Akyüz, 1978, 99-102; Gemici, 2008, 87-88).

1918’de İlkokul öğretmenleri tarafından Muallimler Cemiyeti kurulmuş ancak bu cemiyete lise ve üstü düzeydeki okulların öğretmenlerinden pek katılım olmamıştır. Öğretmenlerin haklarını korumak maksadıyla kurulsada buna dönük faaliyetlerde bulunmamıştır. 1921 Yılında ilkokul öğretmenlerinin yaptıkları boykot ile ilişkisi olmadığını açıklayan Muallimler Cemiyeti’ne tepki olarak ciddi sayıda ilkokul öğretmeni ayrılarak Mekâtib-i İptidaiye Muallimleri Cemiyeti (İlköğretim Öğretmenleri Derneği)’ni kurmuşlardır (Akyüz, 1978, 183-184; Gemici, 2008, 88). Bu cemiyetin

yönetim kurulunun yarısı erkek yarısı kadın öğretmenlerden oluşmuş diğer cemiyetlere de örnek teşkil etmiştir (Gemici, 2008, 88). Millî mücadele döneminde İstanbul'da güçlü ve etkili öğretmen örgütleri bulunmamakla birlikte eğitim kademelerine bölünmüş örgütler kendi aralarında çekişmeler yaşamışlardır (Akyüz, 1978, 184).

1920'de Ankara'da Meclis'in açılmasından sonra lise öğretmenleri tarafından Muallim ve Muallimler Cemiyeti kurulmuştur. Bakanlık tarafından bu cemiyetin ülke genelinde şubeler açması teşvik edilmiş, 1921'de Türkiye Muallime ve Muallim Dernekleri Birliği haline getirilmiştir. Birliğin fahri başkanı Mustafa Kemal Paşa, başkanı ise Bursa Milletvekili Baha Bey olmuştur. Bu cemiyet de devlet ve cemiyetin iç içe olması nedeniyle eleştiriler almış bu şekilde öğretmenlerin haklarını savunamayacağı ileri sürülmüştür (Akyüz, 1978, 179-180; Gemici, 2008, 88-89). Cemiyet'in birlik haline getirilmesinde ve yayınladığı bildiride sosyalist görüşlerin etkisi sezilmiş ve bunun üzerine Meclis'te bildiride İslamiyet'e dair bir içeriğin geçmemesi ve Marksçı bir dil kullanılmasına ilişkin eleştiriler ve soru önergeleri verilmiştir. Önergeye cevaben; hükümetten cemiyetin kanuni olduğu ancak kadın ve erkek öğretmenlerin aynı dernekte çalışmalarının uygun olmadığı, bakanlıkta dini eğitime ağırlık verilmesine ilişkin talimatların verildiği belirtilmiştir (Akyüz, 1978, 182-183). 1925'te Türkiye Muallimler Birliği olarak adı değiştirilmiş buna ilişkin bir yasa çıkarılmıştır. İstanbul'da var olan öğretmen dernekleri de kendini feshederek bu birliğe katılmışlardır. Birliğin yayın organında belirtildiği üzere birliğin hamisi Mustafa Kemal Paşa, fahri başkanı İsmet Paşa, başkanı ise daha sonra eğitim bakanı olan İzmir Milletvekili Mustafa Necati'dir. Birlik halk eğitimine yönelik çalışmalarda bulunmuş ancak öğretmenlerin mesleki sorunlarına dönük önemli çalışmaları olmamıştır (Akyüz, 1978, 247).

1928'e gelindiğinde birlikte çözülme başlamıştır. O dönem eğitim bakanı Necati Bey, kurtuluş mücadelesine karşı çıkan öğretmenleri ve öğretmen vasfına uygun yetiştirilmemiş öğretmenleri bakanlıktan tasfiye etmiştir. Birlik bakanlık uygulamasına karşı çıkmamış devlet yanlısı tavır almıştır. Çözülmede bu durum etkili olmuş, son kongresinde birlik merkezden yönetimden vazgeçerek yerel yönetime dönmüş ve bir süre sonra Ankara

merkez örgütü kaldırılmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında tek parti dönemine doğru gidişin etkisi olduğu görülmektedir (Akyüz, 1978, 248-250; Altunya, 2015, 69). Hasan Ali Yücel (1957), meslek örgütlerinin varlığının ve büyüklüğünün hissedilir duruma gelmesi halinin hemen her dönemde hükümetleri korkuttuğunu ve bu sebeple onları dağıtmaya dönük tedbirler aldığını ifade etmiştir (Hasan Ali Yücel, 1957'den aktaran Altunya, 2015, 70). O dönemlerde öğretmen maaşlarında ve kamu içindeki statülerinde önemli iyileşmeler olmuş, donatım bedeli ve mesken bedeli gibi imkânlar sağlanmış ancak bunlar birlik mücadelesi ile değil de bakanlık eliyle gerçekleşmiştir (Altunya, 2015, 71).

2. Dünya Savaşı'nın ardından çok partili sisteme geçilmesiyle birlikte 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda değişikliğe gidilerek sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağı kaldırılmıştır. Böylece birçok öğretmen derneği faaliyete geçmiş ve 1948'e gelindiğinde Öğretmen Yardımlaşma Dernekleri Birliği kurulmuştur. 1954'te ise Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) olarak adını değiştirmiş ve Türkiye'nin öğretmen örgütlenmesinde ulusal düzeyde kurulmuş ikinci öğretmen birliği olma özelliğini kazanmıştır. Federasyon yöneticileri iktidara yakın ve hatta doğrudan bağlantılı olmuş 1960'a kadar iktidar yanlısı tutum izlemiş, görüşmeci ve ricacı bir tavır takınmışlardır (Altuğ, 2014, 35-36; Altunya, 2015, 95). 1960 Darbesi'nden sonra yöntem değiştiren TÖDMF; 1962'de Kırıkkale öğretmenlerinin Meclis'e yürüyüşü, 1963'te Ankara'da Büyük Eğitim Mitingi ile önemli prestij kazanmış, öğretmenlerin ücretlerinde ciddi iyileşmeler sağlanabilmiştir (Altunya, 2015, 106-110). Öğretmen sendikalaşması için çalışmalar yapılmış; 1965'e gelindiğinde Federasyon'un gayretiyle Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) kurulmuştur. Buna karşın Federasyon ancak 1969'da fesih ve TÖS'e devir işlemlerini gerçekleştirmiştir (Altunya, 2015, 106-110; Gemici, 2008, 93).

Türkiye'de kurulan ilk kamu sendikası ve öğretmenlerin kurduğu ilk sendika TÖS olmuştur (Gemici, 2008, 93). 1965 Yılında 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'nun çıkarılmasıyla birçok öğretmen sendikası kurulabilmiştir. Bu sendikalardan öne çıkan, etkili olan ve hala anılmakta olan TÖS ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN)'dir. Kurulmuş

olan eğitim sendikalarının yaygın özelliği; mesleğin toplumsal etkileri ve insan yaşamına dokunan bir yanının olmasından hareketle, sınıf sendikacılığından ziyade meslek sendikacılığının belirgin olmasıdır (Koç, 2012, 32-37). 1965'te kurulan Milliyetçi Öğretmenler Sendikası (MÖS) ve Teknik Öğretmenler Sendikası (TEK-SEN) bu dönemde kurulan sendikalarındandır (Altuğ, 2014, 36).

TÖS'ün genel başkanlığını önemli bir yazar olan Fakir Baykurt yapmış ve başarılarında etkili olmuştur. Sol görüşlü TÖS faaliyetlerini toplumsal aynı zamanda siyasal olarak yürütmüş, emperyalizme, feodalizme ve hatta bir yönüyle kapitalizme karşı çetin mücadele vermiştir. Bu mücadelenin etkililiği 1971 Muhtırası sonrasında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)'na dava açılmazken TÖS'e açılmış olmasından da anlaşılmaktadır. TÖS, TÖDMF'nin aksine merkeziyetçi bir örgütlenme modeline gitmiş; Türkiye sendikal tarihi açısından ilk genel grevi gerçekleştirmiş ve yasadışı bir genel grev olan 1969 Büyük Öğretmen Boykotu'na 109.000 öğretmeni katabilmiştir. Faaliyette olduğu dönemde bunun dışında birçok öğretmen yürüyüşü düzenlemiş ve binlerce öğretmeni yürüyüşlere dâhil etmiştir. Büyük Öğretmen Boykotu sonrasında binlerce öğretmen cezalandırılmış, ihraç edilmiş ve sürülmüş; TÖS mağdur olan öğretmenlere ücret ödemesi yapmıştır. O dönemin en güçlü, en büyük ve en etkili sendikası olmuştur. Sol görüşte hâkim olan düşünce öğretmenlerin küçük burjuva olduğu ve işçi sınıfında değerlendirilmeyeceği yönündedir. TÖS de öğretmenleri işçi sınıfının bir parçası olarak görmemiştir. TÖS farklı anlayışlardaki diğer öğretmen sendikaları tarafından da saldırılara maruz kalmış ve zayıflatılma çabalarına karşı da mücadele etmiştir (Koç, 2012, 32-37).

1971 Muhtırası neticesinde Anayasa değişiklikleri yapılmış; 1961 Anayasasının getirdiği demokratik ve özgürlükçü haklar budanmıştır. Memurların sendika hakkı bu kapsamda kaldırılmış, daha önce kurulmuş olanların faaliyetlerine son verilmiştir. TÖS, Marksist örgüt olmakla suçlanmış, yöneticileri yargılanmış ve 1974 af yasası kapsamı dışında kalarak 1976 yılında aklanabilmişlerdir (Gemici, 2008, 96). Memur sendikaların kapatılması ve yasaklanmasından sonra tekrardan dernekçiliğe dönmüş mücadele canlı tutulmaya çalışılmıştır.

TÖS'ün devamı olarak Türkiye Öğretmenler Birliği (TÖB) ve TÖS'ün içinden çıkan muhaliflerce Devrimci Öğretmenler Birliği (DÖB); İLK-SEN'in devamı İlkokul Öğretmenleri Derneği (İLK-DER) kurulmuştur. Bu dernekler 1975 yılında Türkiye Öğretmenler Birliği Derneği (TÖB-DER)'ne katılmışlardır (Altunya, 2015, 198). Sağ görüşlü MÖS yerine; 1971'de Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (ÜLKÜ-BİR), 1975'te Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği (HÜR-ÖĞRET-BİR) ve Mefkûreci Öğretmenler Derneği (MEF-DER), 1977'de Hürriyetçi Öğretmenler Derneği (HÜR-DER) kurulmuştur (Altunya, 2015, 198; Altuğ, 2014, 37-38). 1980 Darbesi'ne kadar dernekçilik şeklinde devam eden öğretmen örgütleri darbeye birlikte kapatılmış ve bir süre örgütsüz kalmıştır. 1985 Sonrası yeniden dernekleşme faaliyetleri başlamıştır (Altuğ, 2014, 38).

1988 Yılında öğretmenlerce Eğitimciler Derneği (EĞİT-DER) kurulmuş, bunun dışında vakıf üzerinden örgütlenmeye çalışan öğretmenler de 1989'da Türkiye Kamu Çalışanları Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı (TÜRKAV)'nı kurmuştur. Öğretmenler derneklere o yıllarda fahri üye olabilmıştır (Gemici, 2008, 97; Altuğ, 2014, 39). 1990'a gelindiğinde EĞİT-DER'de bulunan bir grup öğretmen tarafından ilgili evraklar Ankara Valiliği'ne sunularak Eğitim İş Kolu Kamu Görevlileri Sendikası (EĞİTİM-İŞ)'nı kurabilmiştir (Asan, 2014, 22; Gemici, 2008, 98). Valilik evrakları teslim almak istememiş ve açılan sendikanın kapatılması için davalar açmıştır. Meclis tarafından onaylanmış uluslararası belgelere ve iç hukukta memurların sendika kurmasına engel norm bulunmamasına dayanarak kurulmuş olan EĞİTİM-İŞ açılan dava ve mahkeme kararları neticesinde haklı çıkmıştır (Altunya, 2015, 276). 1971 Muhtırası ile kesintiye uğrayan eğitim sendikacılığı, 1990 yılında yeniden sendikalaşma başlayana kadar dernekler aracılığıyla varlığını devam ettirmeye çalışmıştır. Mücadeleler neticesinde 1990 yılı ile birlikte yeniden sendikalaşma dönemine geçilebilmiştir.

1990 Yılında EĞİT-DER'de yer alan sol görüşlü bir başka öğretmen grubunun çabasıyla Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EĞİT-SEN) kurulmuş ve 1995'te EĞİTİM-İŞ ve EĞİT-SEN birleşerek Eğitim Bilim ve Kültür Emekçileri Sendikası (EĞİTİM-SEN)'na katılmıştır (Gemici, 2008, 98; Altunya, 2015, 277-298). 1992 Yılı ile sağ görüşlü eğitim sendikaları

kurulmaya başlanmıştır. Milliyetçi düşünceye sahip eğitimciler tarafından kurulan Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (TÜRK EĞİTİM-SEN); muhafazakâr ve dinsel görüşü temsil edenlerce kurulan Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR SEN) sağ görüşlü sendikalardan önemli üye sayısına sahip olanlarıdır (Gemici, 2008, 98).

Atatürkçülük ve kurucu milli değerlere bağlılık hususunda var olan farklı görüşler; sol görüşlü, milli değerden bağımsız, sınıf sendikacılığı anlayışının etkinliği, anadilde eğitim konusundaki görüş ayrılıkları, kitle örgütü yerine Kürtlerin örgütü olma eğilimi gibi alanlarda yaşanan çatışmalar 2005 yılında EĞİTİM-SEN'den ayrılarak yeni EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)'in kurulmasını doğurmuştur. Birleşmeden beri var olan sorunlar içeride çözülmeye çalışılmış ancak ayrılmaya kadar süren on yıl içinde sonuç alınamamış ve ayrılma yaşanmıştır. Yeni kurulan EĞİTİM-İŞ ilk kurulan ile aynı anlayışı devam ettirmektedir (Altunya, 2015, 383-399). 1990 Sonrasında kurulmuş olan yukarıda bahsi geçen eğitim sendikaları halen etkinlik ve faaliyetlerini devam ettirmektedir.

Türk Eğitim Sendikacılığı değerlendirildiğinde; sınıf mücadelesinden uzak, sistemin iyileştirilerek devamından yana, uzlaşmacı bir yaklaşımın yaygın olduğu görülmektedir. Marksçı fikirlerin etkili olduğu sendikalarla, dinsel sendikacılık ve pragmatist sendikacılık örnekleriyle karşılaşılsa da bütün olarak bakıldığında reformist sendikacılığın hâkim olduğu değerlendirilmektedir. Türk Eğitim Sendikacılığında sınıf çatışması gütmekten ziyade; mevcut mesleki, ekonomik ve sosyal koşulları iyileştirmeyi hedefleyen bir anlayış hâkimdir. Sendika siyasi parti ilişkileri açısından da sıkı bağların olduğu eğitim sendikaları, yakın ilişkisi olan siyasi partiler aracılığıyla taleplerini dillendirmektedir. Bu yönüyle de Türk Eğitim Sendikacılığının reformist çizgiye yakın olduğu değerlendirilmektedir.

1.5. Sendikacılık ve Siyaset İlişkisi

Sendikaların ekonomik, sosyal fonksiyonlarına ilave olarak siyasi fonksiyonları da bulunmaktadır (Mahiroğulları, 2012). Bu sebeple sendikaların hem siyasi hem de ekonomik aktör oldukları ortadadır.

Sendikaların hangi yönüyle öne çıktıkları, bu iki rol arasında nasıl bir ilişki kurdukları önem kazanmaktadır (Bernacıak, Gumbrell-Mccormick ve Hyman, 2014, 48). Üyelerinin hak ve çıkarlarını koruyabilmeleri için sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunmaları gerekmekte ve sendikaları tamamen siyasetten soyutlamak mümkün olamamaktadır (Mahiroğulları, 2012). Sendikaların siyaset ile ilgilenmesi ya da ilgilenmemesi hususu; ne düzeyde ve hangi boyutlarda ilgilenmesi gerektiği sendikal hareketin en başından beri tartışılmaktadır. Sendikacılık çıkışı itibarıyla sanayinin geliştiği ülkelerde doktrinden bağımsız olarak, çalışan ücretlerinin artırılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi pratik ihtiyaçlardan cereyan etmiştir. Sendikacılık hareketi için siyasi düşünce zaman içinde hareket güçlendikçe ortaya çıkmış ve ekonomik mücadelenin yanında siyasi partilerin ideolojilerini benimsemek, siyasetle uğraşmak gibi fikirler gelişmeye başlamıştır. Süreç içinde gelişen işçi sınıfının büyüyen burjuvaya karşı sadece ekonomik alanda mücadelesinin yeterli olmayacağı, bu mücadeleyi siyasi partiler aracılığıyla siyaset arenasına taşıması gerektiği düşüncesi kabul görmeye başlamıştır. Bu görüşe göre işçi sınıfının başarı elde edebilmesi için biri sendika diğeri ise siyasi parti olmak üzere iki koldan aynı anda hareket etmesi gerekmektedir. Bu anlayışta siyasi sosyalizm ve Marksist teori etkili olmuştur. Bu görüşe göre mesleki sendikacılığa siyasi ideoloji aşılanmalıdır. Ne var ki Sosyalizm tarafından sendikacılığa ideoloji aşılanırken elbette ki diğer siyasi akımlar da bundan geri kalmamış, sendikacılığı etkisi altına almaya çalışmıştır. Kiliseler, farklı ideolojileri benimseyen siyasi partiler kendi doktrinlerini sendikalara benimsetmeye çalışmışlardır (Tuna, 1955, 109-111). Buna karşın sendika ve siyaset arasındaki ilişki tarihsel olarak bakıldığında diyalektik bir şekilde yürümüş; birbirlerini sürekli olarak etkilemişlerdir. Bununla birlikte söz konusu ilişki her toplumun ve ülkenin kendine özgü koşullarında gerçekleşmiş farklı dönemlerde de farklı seyirler izlemiştir (Aydoğanoglu, 2011, 98).

Çoğu Avrupa ülkesinde sendika kimliğinin ve faaliyetlerinin şekillenmesinde kapitalizme meydan okuyan, sendikaları savaş okulu olarak gören siyasi radikalizm etkili olmuştur. Bunun yanında daha ılımlı ve reformdan yana olan sosyal demokrat ve Hristiyan demokrat anlayışın etkileri

de görülmüştür. Bu anlayışlarda da toplumsal değişim ve dönüşüm öngörülmüştür. Sendikal hareketin oluşmasında etkili olan bu ideolojilerin sendikal harekete yerleştiği ve kolay değişmediği görülmektedir. Bununla birlikte sendikaların ideolojik yaklaşımlarında üye sayıları ve mali güçleri de etkili olmuştur. Sendikalar önce yasallaşmak için devlete baskı kurmaya çalışmış, bunu sağladıktan sonra ise toplu pazarlık görüşmelerinde etkinliklerini sağlamak için aynı yöntemle devam etmişlerdir. Bunun yanında ekonomik krizler devleti önemli bir aktör haline getirmiş; devletin ekonomik politikalarında işverenleri desteklemesi ya da sendika taleplerine yönelmesi gibi nedenler de sendikaların ideolojik yönelimlerinde etkili olmuştur. (Bernaciak, Gumbrell-Mccormick ve Hyman, 2014, 48).

1980 Sonrasında ise Neoliberalizmin yükselişe geçmesi, sosyal demokrasinin etkinliğinin zayıflaması, muhafazakâr partilerin iktidara gelmesi, kapitalizme karşı bir cephe olan Doğu Bloğu'nda yaşanan çöküş gibi siyasal nedenler sendikal hareketin zayıflamasına yol açmıştır. Bunlarla birlikte sendikaların aşırı siyasallaşmaları ve bir ideoloji savunuculuğu rolü üstlenmeleri, sendika iç demokrasisinin işlememesi, onların değişime uyum sağlamasını zorlaştırmış; üye ve güç kaybetmelerine neden olmuştur (Tokol, 2016, 56). Sendikalar 1980 öncesi edindikleri kazanımları muhafaza etmek amacıyla mücadelecî anlayıştan uzlaşmacı anlayışa yönelmiştir (Mahiroğulları, 2017).

Sendikaların siyasal faaliyetlerini dar anlamda siyaset ve geniş anlamda siyaset şeklinde temelde ikiye ayırmak mümkündür. Burada sendikaların hangi faaliyet türünü etkin kullandıkları kuruluşundaki temel felsefesine dayanmaktadır. Sendikalar felsefeleri doğrultusunda ekonomik ve siyasi fonksiyonlarından hangisini öncelediğine ilişkin bir tutum belirler. Ekonomik ve mesleki fonksiyonları önceleyen bir anlayışta olan sendikalar geniş anlamda siyasi faaliyette bulunurken, siyasal fonksiyonu önceleyen sendikalar ise dar anlamda siyasal faaliyeti tercih etmektedir. Buna ilave olarak iki siyasi faaliyeti de birlikte yürüten sendikal anlayış da yaygın olarak görülmektedir (Mahiroğulları, 2012). Dar anlamda siyasal faaliyet; sendikaların bir siyasi partinin vesayetinde günlük politikalara dönük faaliyetlerini ifade etmektedir. Dar anlamda siyaset yapan sendikalar; belli bir

siyasi partiye organik bağı olarak ya da organik bağı olmadan yakın ilişki içinde olarak karşılıklı yardımlaşmaktadır. Bu sendikalar üyelerinin sorunlarından ziyade geniş toplum kesimlerinin sorunları ile ilgilenmekte; bu sorunların çözümü için ya toplumsal düzeni değiştirmeyi ya da reformlar yoluyla iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda ya siyasi parti kurarak ya da kendisine en yakın siyasi partiye yakın ilişki kurarak siyasi faaliyette bulunurlar. Geniş anlamda siyaset yapan sendikalar ise belli bir partinin vesayeti altında olmadan ekonomik ve mesleki menfaatler için siyasi partilere eşit mesafede ilişki kurar ve taleplerini iletirler. Bu sendikalar siyaseti amaç değil, üyelerinin sosyal ve mesleki kazanımları için araç olarak görmektedirler. Siyasi partilere karşı bağımsızlığını koruyarak taleplerine ilişkin baskı kurma yolunu izlemektedirler (Mahiroğulları, 2012; Şahin, 2018).

Tuna (1955, 118-121)'ya göre sendikaların dar manada siyaset ile uğraşması yani bir parti programını takip etmesi ya da sendikaların dünya görüşlerine, din anlayışlarına, günlük politikalara, parti aidiyetlerine göre ayrışması kendileri için son derece zararlı olup çıkarlarına aykırıdır. Tek bir güç olarak esas sorunlarla ilgilenecekleri yerde sendikalar ayrışmalarından dolayı birbirleri ile mücadele ederler. Bu durum sendikaların çıkarlarına tamamen aykırıdır. Buna karşın sendikaların ekonomik siyasetle ilgilenmeleri, ülkenin ekonomi politikalarına ilişkin medeni ölçülerde öneri ve eleştiri hakları olmalıdır. Bu kapsamda ülkenin iktisadi bağımsızlığı, sosyal refahın artması, sosyal adaletin tesisi, tam istihdamın sağlanması gibi hususlarda sendikaların meşgul olması siyasi propaganda olarak değerlendirilmemeli dar anlamda siyaset ile arasındaki fark mevzuat ve içtihat ile net olarak ayrılmalıdır. Böylece sendikalar etkinlik gösterecekleri sahayı daha net bir şekilde idrak ve tatbik etmiş olurlar.

Demokrasinin geliştiği ortamda; bir sivil toplum örgütü olan sendikalar yasama ve yürütme faaliyetlerine baskı yaparak, dolaylı yoldan etkide bulunabilir ve çalışanların hak ve menfaatlerini geliştirmeye dönük kazanımlar elde edebilirler. Siyasi parti ile sendikanın ideolojik temelde organik bağı olmadığı takdirde ikisi de kazançlı çıkabilecektir. Bu sebeple sendikaları siyasetten tamamen soyutlamak hatalı bir anlayış olacağı için

ilişkileri belirli sınırlar dâhilinde iki tarafın da kendi menfaatine dönük hareket ettiği bir çerçevede yürütmek gerekmektedir. Bunun yanında gelişmekte olan ülkelerde faaliyetleri kontrol altına alınan sendikalar varlıklarını devam ettirebilmek için hükümetle iyi geçinmeye çalışarak tavizler verebilmektedir (Uçkan Hekimler, 2015,142-144).

1.5.1. Sendika ve Siyasi Parti İlişkileri

Sendikalar ile siyasi partiler arasındaki ilişki tarihsel olarak bakıldığında farklı şekillerde görülmektedir. Sendikanın kuruluşunda olan felsefe sendika parti ilişkisinde etkili olmaktadır. Sendika ve siyasi parti arasındaki ilişki; bağımlı, ara bağımlı ve bağımsız şekillerde görülebilmektedir. Tarihsel olarak sendikal hakkın yasallaşmasına ilave olarak genel oy hakkının kazanılması ile siyasi partiler örgütlü bir güç olan sendikalarla ilişki kurarak işçilerin oylarını almak istemişlerdir. 20. yy başı itibarıyla hem ideolojik ekseninde hem de çıkar ilişkisi ekseninde sendika-parti ilişkilerinin yoğunlaşmaya başlamıştır (Mahiroğulları, 2012).

Sendikacılık hareketinde; sosyal demokrasi, Hristiyan düşüncesi, liberal düşünce, milliyetçi akımlar ve başkaca ideolojiler etkili olmuşlardır. İngiltere’de İşçi Partisi ile Trade Union’ların arasındaki sıkı bağ buna en belirgin örnektir. Benzer şekilde Batı Avrupa ülkelerinde işçi partileri ile sendikalar arsında ilişki bulunmakla birlikte farklı ülkelerde Liberal ve Hristiyan görüşteki partilerle sıkı ilişkilerde olan sendikalara da rastlanmaktadır (Tuna, 1955). 1980 öncesinde sendikalar ile siyasi partiler arasındaki ilişkileri sınıflandırmak ve anlamlandırmak için dar anlamda ya da geniş anlamda siyasal faaliyetlerine ve partilerle kurdukları bağın düzeyine göre temelde üç şekilde görülmüştür. Bu ilişki türleri temelde aşağıdaki gibidir (Mahiroğulları,2012; Mahiroğulları, 2017: Uçkan Hekimler, 2015; Şahin, 2018):

1) *Bağımsız Model*: Sendikaların hiçbir siyasi parti ile kalıcı ittifaka girmedeği aynı zamanda çıkarları doğrultusunda tüm partilerle belli düzeyle geçici ilişki kurabildiği, sadece üyelerinin çıkarlarını korumayı amaçlayan partiler üstü sendikacılık anlayışıdır. Bu sendikalar geniş anlamda siyaset yapmaktadırlar.

2) *Bağımlı Model*: Sendikaların zorunlu ya da gönüllü olarak bir siyasi partinin tam olarak kontrolünde ve güdümünde hareket ettiği modeldir. Bu modelde sendikalar güdümünde oldukları siyasi partinin bir organı olarak hareket etmektedirler.

3) *Ara Bağımlı Model*: Sendika ile siyasi parti arasında ideolojide ve amaçta ortaklaşma söz konusudur. Bu modelde sendika ve siyasi parti belli düzeyde bağımsızlıklarını korumaktadırlar. Sendika ile siyasi parti arasında organik bağın bulunduğu İngiliz modeli ya da organik bağ olmadan yakın ilişki içinde olduğu sosyal demokrat model bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu modeldeki sendikalar dar anlamda siyaset yapmakta ve daha geniş toplumsal kesimlerin sorunları ile ilgilenmektedirler.

1980 Sonrasında neoliberal politikalar uygulanması, küreselleşme ve uluslararası rekabetin artması, Marksist ideolojinin güç kaybetmesi; sendikaların siyasi parti ile ilişkilerinde ve siyasi faaliyet tarzında değişime yol açmıştır (Tokol, 2016, 60; Mahiroğulları, 2012; Mahiroğulları, 2017). Sendika siyasi parti ilişkileri bağımsız modele doğru kaymış (Mahiroğulları, 2012; Mahiroğulları, 2017) ve sendikaların çatışmacı yaklaşımı uzlaşmacı yönde evrilmiştir (Mahiroğulları,2017).

2.BÖLÜM

SENDİKA VE ÜYE İLİŞKİLERİ

2.1. Sendika İçi Demokrasi

Demokrasinin tam ve sağlıklı olarak gerçekleşebilmesi için kuvvetli ve bağımsız sendikalara ihtiyaç bulunmaktadır. Çoğulcu sistemlerde kuvvet farklı alanlara dağılmalı ancak her bir alan da kuvvetli olmalıdır. Bu şekilde baktığımızda da sendikaların da bağımsız ve kuvvetli olmasının önemi demokrasi açısından ortaya çıkmaktadır. Bu bakışla devam ettiğimizde sendika içi demokrasiye ilişkin iki görüş ortaya çıkmaktadır. İlki sendikanın ticari bir girişim mantığıyla üyelerinden aidat aldığı ve üyelerinin hak ve menfaatlerini savunma noktasında profesyonel hizmet aldığı üzerinedir. Bu görüşe göre sendika içi demokrasi ihtiyacı bulunmamaktadır. Dolayısıyla burada bakılacak olan şey verimlilik ve sendikanın ne derece bu menfaatleri sağlayabildiğidir. İkinci görüş sendikaya sosyal bir hareket olarak bakmaktadır. Çalışanların hem bireysel hem de toplu olarak haklarını ve menfaatlerini savunmayı, buna ilave olarak örgütün üyelerini özellikle ihtiyacı daha fazla olanlardan başlayarak geliştirmeyi, kalkındırmayı, eğitimi, verimli ve özgür vatandaşlar haline getirmeyi, yaşamın her alanında yer almayı amaçlamaktadır. Bu görüşte üyeler kendilerinin iyiliğini amaç edinen sendikaya daha etkin katılmalı, faaliyetlerde yer almalı, karar süreçlerine ilgi duymalıdır. Bu da sendikal örgütteki herkesin iyiliği için sendika içi demokrasinin gerekliliğini ve önemini ortaya koyan bir görüştür. Buna karşın uygulamada temel olan içi amacın gerçekleştirilmesi aynı anda mümkün olmayabilir. Sendikanın profesyonel şekilde hak ve menfaat elde edebilmesi bürokratikleşme ve uzmanlaşma gerektirirken, sosyal bir hareket olması ise demokratikleşmeyi gerektirir. Bu ikisinin aynı örgütte olması ise çelişki yaşanmasına neden olmakta, iki amacın da aynı anda gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır. Batı ülkeleri uygulamalarında da görülmektedir ki; yerel düzeyde sendika yönetimleri daha demokratik iken, ulusal düzeydeki yönetim daha bürokratiktir. Yerelde memnun olunmayan yöneticiler değiştirilebilirken, ulusal düzeyde daha profesyonel daha bürokratik ve daha kendisini devam ettirmeye dönük büyük bir işletme tarzında işleyiş

mevcuttur. Yerelde sık değişim yaşanabilirken ulusal düzeyde bürokratikleşmiş kadroda değişime çok az rastlanmaktadır (Miller, 1962).

Sendika içi demokrasiyi etkin ve hâkim hale getirebilmek için sendika yöneticilerinin demokrasi inancına ve kültürüne sahip olmaları ve seçimle göreve gelmeleri önem arz etmektedir. Üyelerin ise yöneticilerinden memnun olmadıkları takdirde değiştirebilme imkânları olmalıdır. Yönetimde, işleyişte şeffaflığın ve hesap verilebilirliğin olması yine demokrasinin sağlanabilmesi için önemli bir kriterdir. Bununla birlikte üyeler özgürce sendika değiştirebilme hakkına sahip olmalı ve alternatif sendikaların bulunması gereklidir. Üst kademe yöneticilerin alt kademe üzerindeki yetkileri çok fazla olduğunda onları sınırlama yoluna gidebilmelerine, sendikanın tüm yönetimini kendilerinin görevlerindeki devamlılığını sağlamaya dönük şekillendirmelerine olanak sağlar. Bu durum sendika içinde örgüte faydalı kurumsal bir muhalefetin oluşmasını engeller. Buna karşın zayıf bir örgüt içi demokrasinin olması seçimlerde hizipleşmeye ve sendikanın zayıflamasına neden olabilecektir. Esasında üyelerin ve iş kolundaki çalışanların bilinçli ve ilgili olması anti demokratik yönetim düzeninin oluşmasını önleyebilecek en önemli etkidir (Öztürk ve Demir, 2019; Öztürk, 2013).

2.2. Sendikal Memnuniyet

Üyelerin örgüte karşı sevgi duyması, orada bulunmaktan hoşnutluk hissetmesi, bulunmaya devam etmesi ve ayrılmayı düşünmemesi örgütten memnuniyetini ifade etmektedir. Memnuniyetin artması ile örgüt hedef ve amaçları ile bütünleşme sağlanmakta bu doğrultuda görev alma, gayret gösterme isteği artmaktadır. Memnuniyetin oluşmasında; yönetimin yaklaşımı, üyeler arası ve örgütsel iletişim, etkileşim ve paylaşım düzeyi, beklentilerin karşılanması etkili olmaktadır. Memnuniyeti sağlanamayan üyeler örgütten ayrılma veya farklı örgütlere yönelme eğilimi gösterirler. Örgütsel memnuniyetin oluşabilmesi için öncelikle üyelerin örgütün hedef ve amaçlarına devamında ise bu doğrultuda neler yapması gerektiğine dair bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Örgütlerin memnuniyeti sağlamak için öncelikle sağlıklı bilgilendirme yapmaları gerekmekte ve burada iletişim ön plana çıkmaktadır. İlave olarak iletişimin sağlıklı şekilde yürütülebilmesi için

öneri, şikâyet ve beklentiler dikey yönde iletilebilmelidir. Otoriter ve dayatmacı bir yönetim anlayışının olduğu örgütlerde bu durum sağlanamadığı için üyelerin örgütten ayrılmaları durumu ortaya çıkabilecektir. Bununla birlikte yönetimin etik ilkeleri gözeterek dürüst ve adil davranması, beklentilere cevap verebilmesi memnuniyet düzeyinde artışı sağlayacaktır (Gündoğdu, 2020).

Sendikal memnuniyet düzeyi, üyelerin sendikal bağlılığında ve sendikal faaliyetlere katılımında etkili olmakta, böylece sendikanın sürekliliğinin sağlanmasında da önemli faktörlerden biri olmaktadır. Bu sebeple sendikalar üyelerinin memnuniyetlerini artırmak amacıyla; ekonomik, sosyal ve mesleki konulara ilişkin üyelerinin sorunlarını ve taleplerini önemseyerek güçlü bir şekilde savunmalı, bu alanlara ilişkin kazanım elde etmede sonuç almaya dönük çalışmalı, üyelerin sendikaya ilişkin şikâyetlerini dikkate alarak sorun görülen alanları iyileştirmeye gayret etmelidir (Koçak ve Başar,2015; Varol Özbilek, 2019; Yiğit, Ayaz, Yiğit ve Görür, 2022).

2.3. Sendikal Bağlılık ve Göstergeleri

Çalışanların haklarının korunmasında sendikalara 21.yy'da hala önemli düzeyde ihtiyaç duyulmaktadır. Sendikaların gücünü ve varlığını koruyabilmesinde sendikal bağlılık kavramı burada ön plana çıkmaktadır. Dolayısıyla sendikal bağlılık hem çalışanların hak ve menfaatlerinin korunmasını hem de sendikaların sürdürülebilirliğini doğrudan ilgilendirmektedir (Keser, 2016, 325). Porter and Smith (1970)'e göre bağlılık üyenin örgütte bulunmayı devam ettirmek yüksek arzu duymasıdır (Kişioğlu ve Yılmaz, 2019). Sendikal bağlılık ise üyelerin sendikayı benimseme, destekleme ve sendika için gayret gösterme düzeylerini ifade etmektedir (Bilgin, 2003). Buna iki yönlü olarak bakıldığında bağlılığın yüksek olması hem sendika hem de üyeleri için kazançlı olacaktır. Sendikaların gücünün üye sayısı ve üyelerinin bağlılığı kadar olacağı; üyelerin ise güçlü bir sendika ile tek başlarına olduğundan daha fazla pazarlık gücüne sahip olacağı açıktır (Keser, 2016, 325).

1950'lerde ilk kez ABD'de sendikal bağlılık konusunda araştırmalar görülmeye başlanmıştır. 1970'lere gelindiğinde ise sendikaların azalan üye

sayılarının nedenleri, kriz içinde olan ve zayıflayan sendikacılığın durumunu açıklamaya ve nasıl güçlendirilebileceğine ilişkin konular araştırmalarda önemli yer tutmuştur. Sendikal bağlılığı kavramsal olarak ele alan araştırmalar ise 1980'leri bulmuştur (Millioğulları Kaya, 2017). Örgütsel bağlılık kavramı temel alınarak sendikanın da bir örgüt olduğundan hareketle sendikal bağlılık kavramının tanımlanması, faktörlerinin belirlenmesi ve boyutlandırılması üzerine çalışılmıştır (Millioğulları Kaya, 2017; Köse, 2017, Bilgin, 2003). Sendikal bağlılık kavramı; üyelerin sendikalarını hangi koşullarda, hangi düzeyde, hangi şekilde desteleyeceği ile doğrudan ilişkilidir (Kazar ve Tosun, 2022).

Gordon ve arkadaşları 1980 yılında yaptıkları araştırma sonucunda sendikal bağlılığı; bir sendika üyesinin var olan üyeliğini devam ettirmeye ilişkin güçlü bir isteğinin olması, sendikasının yararına gönüllü olarak çaba harcaması, çalışan örgütlülüğünün önemine inanç duyması şeklinde tanımlamıştır. Sendikaya bağlılık; üyelerin sendikaya ilişkin olumlu yönde geliştirdiği güçlü bir tutuma ilave olarak sendika için gönüllü olarak çalışmasını, faaliyetlerine katılmasını ifade etmektedir (Bilgin,2003; Millioğulları Kaya, 2017; Kişioğlu ve Yılmaz, 2019).

Sendika üyesinin sendikanın değerlerine ve amaçlarına dair güçlü bir inanç duyması, sendika üyeliğini devam ettirmeyi arzulaması, bulunduğu sendikadan gurur duyması, üye olmasından kaynaklı kendisinde sendikal sorumluluk hissederek davranışlarına yansıtması, gönüllü olarak sendikası için beklenenin üstünde çalışması sendikal bağlılığın göstergeleridir. Sendikal bağlılık aynı zamanda üye için sendikanın bir kimlik haline gelmesidir. Dolayısıyla zamanla ve yavaşça gelişmektedir (Akbıyık, 2012). Oluşan sendikal bağlılık sonucunda üyelerde sendikal faaliyetlere etkin katılım görülmekte ve ayrıca sendikal doyum ortaya çıkmaktadır. Sendikal doyum; kısaca üyelerin beklentileri ve algılanan sonuç arasındaki farka göre oluşmaktadır. Elde edilen ekonomik kazanımlar, üye ile sendika arasındaki olumlu ilişkiler, üye tarafından algılanan çalışma yaşamının kalite düzeyi ve sendikaya ilişkin oluşan genel tutumu ile ilişkili olarak sendikal doyum ortaya çıkmaktadır (Öztürk ve Demirtaş, 2019)

2.3.1. Sendikal Bağlılığın Boyutları

Gordon ve arkadaşları (1980) sendikalara yönelik tutumları tespit etmek için yaptıkları araştırmada sendikal bağlılığın boyutlarını ortaya koyan bir ölçek geliştirmiştir. Ölçekte; üyelerin demografik özelliklerini, sendikalılığa ilişkin ve sendikaya katılımına dair tutumlarını, sendikal örgütle sosyalleşmelerini, sendikadan memnuniyetlerini belirlemeye dönük maddelere yer vermiştir. Araştırmanın sonucunda sendikal bağlılığın dört boyutu belirlenmiştir. Bu boyutlar; sendikaya sadakat, sendikaya dair sorumluluk, sendika yararına çalışma isteği ve sendikacılığa inanç şeklindedir (Gordon ve diğerleri, 1980).

Genel kabul gören Gordon ve arkadaşlarının sendikal bağlılığın boyutlandırmasında yapısal olarak; önce tutum ve davranış boyutları şeklinde ikiye ayırmış sonrasında her biri kendi içlerinde yine iki başlıkta ele alınmıştır. Sendikal bağlılık toplamda dört boyuttan oluşmaktadır. Bir sendika üyesinin sendikal bağlılığının boyutları aşağıdaki gibi ele alınabilmektedir (Bilgin,2003; Demirbilek ve Çakır, 2005; Millioğulları Kaya, 2017; Kişioğlu ve Yılmaz, 2019):

2.3.1.1. Sendikasına Duyduğu Sadakat (Tutum):

Üyenin sendikasında bulunmaktan gurur duyması ve üyelikten kaynaklı elde ettiği faydaların farkında olması bu boyutta değerlendirilir (Bilgin, 2003). Bunlara ilave üyeliğini devam ettirmeye dair güçlü istek yine sendikal sadakat kapsamındadır (Karacaoğlu ve Öyünç, 2016). Barling ve arkadaşları (1990)'na göre sendikal sadakat ile sendikal doyum arasında yakın bir ilişki vardır. Sendikanın araçsal ilişkilerinden yararlanan, sendikasından gurur duyan ve bulunmaya devam etmek isteyen üyenin sendikal sadakati yüksektir. Bu da aynı zamanda sendikal doyuma ilişkin bilgi vermektedir. Bir başka ifadeyle sendikal sadakat, bağlılığın ölçülebilir yönünü anlatmaktadır (Bayar,2016). Cooper ve Richardson (1986)'a göre sendikal sadakatte en önemli unsur araçsal ilişkilerdir. Üyenin talep ve ihtiyaçlarının karşılanma düzeyine göre elde ettiği fayda ve menfaate dayalı ilişki sadakatte son derece etkilidir. Bu sebeple bu boyutta bağlılık diğer boyutlara nazaran daha çabuk

değişir. Bunun nedeni menfaat ilişkilerindeki değişikliğin sadakat boyutundaki bağlılığa direkt etki etmesidir (Millioğulları Kaya, 2017).

2.3.1.2. Sendikalı Olmanın Önemine İnancı (Tutum)

Örgütlü çalışan mücadelesine, yani sendikalılığa ideolojik manada inanma düzeyini ifade etmektedir (Bilgin,2003). Bu boyutta bağlılık üyenin sendikalara ilişkin kökleşmiş, genel düşünce ve tutumunu gösterir. Üyelerin sendikal mücadeleye ve genel olarak sendikaların amaçlarına sendikacılığın değerlerine ve bunun önemine inancı bu boyut kapsamında ele alınmaktadır (Karacaoğlu ve Öyünç, 2016). Hem tutumsal hem de duygusal düzeyde bir bağlılığı anlatan sendikalılığa inanç boyutu; genel sendikal ideolojinin ve sendikacılığın değerlerinin benimsendiği durumda davranış düzeyinde sendikal normlara uygun hareketlerin sergileneceğini varsaymaktadır (Hacıoğlu, 2014).

2.3.1.3. Sendikasına Karşı Sorumluluğu (Davranış)

Üye olmaktan kaynaklanan sorumluluğu nedeniyle üyelik görevlerinin farkında olmayı, bu görevleri yerine getirmeyi ve sendikasının çıkarlarını muhafaza etmeyi kapsayan boyuttur (Bilgin,2003; Karacaoğlu ve Öyünç, 2016). Davranışsal yapıda olan bu boyutta bağlılık; üyelikten doğan görevlerin yerine getirilmesinde gönüllü olmayı, sendikasının çıkarlarını gönüllü olarak korumayı ve bunun için gerektiğinde şikâyet ve sendikayı bilgilendirme yollarını izlemeyi içermektedir (Bayar, 2016). Bunlara ilave olarak toplu sözleşme hükümlerinin çalıştığı kurumda uygulanmasının takibinden üye sorumludur (Millioğulları Kaya, 2017).

2.3.1.4. Sendikası Yararına Gönüllü Gayretleri (Davranış)

Sendikasının kendisinden beklediği gayretin üstünde bir düzeyde gönüllüğü olarak çalışmayı ifade etmektedir (Bilgin,2003). Sendikal sorumluluğun ötesinde çalışmaya gönüllü olan üyeler, sendika üyeliğinin gerektirdiği rutin davranışlara ek olarak sendikasının yararına fazladan çalışırlar (Bayar, 2016; Kocaoğlu ve Öyünç, 2016). Bu fazladan çalışma davranışlarına; üyeleri toplu sözleşme hakkında ve sendikal konularda

bilgilendirme, sendikal faaliyetlere etkin katılma, sendikaya yeni katılanlara sendikası hakkında bilgi verme şeklinde örneklendirilebilir. Bu boyutta bağlılığı yüksek olan üyelerin sendikalılığa inancı ve sorumluluklarına ilişkin farkındalığı yüksektir (Millioğulları Kaya, 2017).

2.3.2. Sendikal Bağlılık Türleri

Newton ve Shore tarafından 1992 yılında yapılan araştırmaya göre üye ile sendika arasındaki ilişki ideolojik ve araçsal olmak üzere iki eksende şekillenmektedir. Buradan hareketle ideolojik ve araçsal olmak üzere iki tür sendikal bağlılık bulunmaktadır.

2.2.3.1. İdeolojik Bağlılık

İdeolojik eksende şekillenen bağlılığı ifade etmektedir. Üyelerin bağlılığı taahhüt ve yabancılaşma olan iki uç arasında hareket etmektedir. Burada yabancılaşma ideolojik olarak sendikaya muhalefeti ifade etmekte ve sendikanın gerilemesine, üyelikten ayrılmaya doğru bir sonuca götürmektedir. İdeolojik eksen üyenin sendikanın amaç ve değerleriyle ne düzeyde özdeşleştiğini, ne düzeyde bunları benimsediğini gösterir. Burada sendikanın desteklenmesinin altında yatan neden üyenin elde ettiği ödüller değil, sendikanın ideolojisine ve değerlerine inanmasıdır (Newton ve Shore, 1992).

2.2.3.2. Araçsal Bağlılık

Araçsal ekseninde ortaya çıkan bağlılıktır. Bağlılığın temelinde maliyet-fayda analizi yer almaktadır. Bu ekseninde sendikal bağlılığın dayanağı üyelerin elde ettiği ödüllerdir. Sendikanın arzulanan faydaları elde etmeye dönük katkısına göre olumlu ya da olumsuz yönde üyelerin bağlılığı değişmektedir (Newton ve Shore, 1992).

Araçsal bağlılık koşullara göre hızlı değişebilmektedir. Buna karşın ideolojik bağlılık daha kalıcı ve istikrarlı olup çevresel koşullara göre kolayca değişmemektedir. Sendikanın gerçekleştirdiği faaliyetler hem ideolojik hem de araçsal ekseninde bağlılık üzerinde etkili olmaktadır. Sendikaların üyelerle etkili iletişim kurabilmeleri, kararlara üyeleri dâhil edebilmeleri, üyelere

sosyalleşme ve kaynaşma imkânı sunmaları sendikal bağlılığı geliştirecektir (Newton ve Shore, 1992).

2.3.3. Sendikal Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Sendikal bağlılığı artıran ya da azaltan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; demografik faktörler, bireyden ve örgütten kaynaklanan faktörler ya da bunların dışındaki çevreden kaynaklanan dışsal faktörlerdir (Hacıoğlu, 2014).

Demografik faktörler olarak belirtilen; yaş, kıdem, eğitim durumu, cinsiyet, sendika kıdemi, medeni durum gibi faktörler sendika üyeliğini ve sendikal bağlılığı etkilemektedir (Kocak ve Başar, 2015). Buna karşın bu faktörlerin ne şekilde etkide bulunduğu ilişkin araştırmalar farklı sonuçlar vermektedir. Esasen demografik faktörler dışında bağlılığı etkileyen diğer faktörlerin de olması sebebiyle salt demografik özellikler üzerinden sonuca varmak sağlıklı olmayacaktır. Buradan hareketle bağlılıkta etkili olan diğer faktörlerle birlikte demografik faktörleri bütünsel olarak ele alarak daha sağlıklı değerlendirme yapılabilecektir (Kazar ve Tosun, 2022).

Bireyin sendikaya ilişkin duygu, düşünce, tutum ve inançları sendikal bağlılığı etkileyen bireyden kaynaklanan faktörlerdir. Bireyin sendikalılığa inancında; yaşamında tesiri olan ailesi, arkadaşları, sosyal ve kültürel yakın çevresi, bireysel tecrübeleri, ülkenin sendikalara ilişkin genel tutumu etkili olmaktadır. Bunun yanında bireyin beklentileri ve taleplerinin sendika vasıtasıyla karşılanacağına dair algısı (Hacıoğlu, 2014; Millioğulları Kaya, 2017), sendikasıdan duyduğu memnuniyetin düzeyi sendikal bağlılığında etkilidir (Yiğit ve arkadaşları, 2022). Burada özellikle belirtilmesi gereken husus ise sendikadan tatmin olma düzeyini üyenin kişisel özelliklerinin de etkilediğidir. Sendikanın sunduğu imkânların her üye tarafından aynı şekilde algılanmadığı; bazılarının aynı imkânlara daha iyimser ve kanaatkâr yaklaşırken, bazılarının daha olumsuz bakması ve yetersiz görmesi mümkündür. Bu da bireylerin kişisel özelliklerinin farklı olmasından, beklentilerinin çeşitli ve farklı düzeylerde olmasından kaynaklanmaktadır. Sendikayı ücret, terfi vb. menfaatler için araç olarak gören birey; sendikanın araçsallık ilişkileri vasıtasıyla bireysel menfaat sağlayabildiği ölçüde

sendikayı destekler ve bu amaçla sendikanın faaliyetlerine menfaatleri ile örtüştüğü şekilde ve düzeyde katılım sağlar (Keser, 2016).

Sendikal bağlılıkta etkili olan sendikadan kaynaklı faktörler; sendikanın ideolojisi, sendikanın algılanan desteği, yerel ve ulusal düzeyde sendika yönetiminin demokrasi anlayışı, sendikanın örgütsel gücü şeklinde ifade edilebilir. Bu faktörler sendika ile üye arası ilişkilerde etkili olarak üyelerin sendikal bağlılığına yansımaktadır. Bunlara ilave olarak sendika temsilcilerinin ve yöneticilerinin liderlik özellikleri, üyeleri karar alma süreçlerine dâhil edebilme düzeyleri ve sendika içi demokrasinin işlerlik düzeyi sendikal bağlılığa etki eden faktörlerdendir (Millioğulları Kaya, 2017).

Sendikanın üyeler tarafından algılanan desteği sendikal bağlılık için oldukça önemlidir. Üyenin ihtiyacı olduğunda sendikasının gerekli desteği sağlayacağını düşünmesi ve üyenin desteği hissetmesine olanak sağlayan sendikanın bu yöndeki çalışmaları sendikal bağlılık ile doğrudan ilişkilidir. Üyenin gerektiğinde sendikasını yanında göreceğine dair güçlü algısı, üyenin psikolojik ve sosyal boyuttaki ihtiyacını sendika aracılığı ile karşılayabildiğini göstermektedir. Bu ihtiyacı karşılanan üye sendikal faaliyetlere daha etkin ve gönüllülük düzeyi daha yüksek bir şekilde katılmakta, sendikadan ayrılma olasılığı zayıflamaktadır. Üyenin destek algısı maddi ya da manevi şekilde olabilmektedir. Ekonomik ve sosyal haklarının sendika tarafından savunulması, toplu sözleşmede önemli başarıların sağlanması, refah düzeyinin yükselmesine ilişkin beklentileri karşılamak için sendikanın mücadele vermesi üyenin sendikanın desteğini hissetmesine katkı sağlayacaktır (Keser, 2016). Bunun yanında sendikal destek algısında ve sendikal bağlılıkta etkili olan; sendika içi iletişim kanallarının açık olması, temsilcilerin ulaşılabilir olması, üyelere dönük sendikal ve mesleki hususlara ilişkin bilgilendirme çalışmaları, üyelerin görüş ve şikâyetlerine açık olma, üyelerin sendikal faaliyetlere katılımı için motive edilmesi, kararlara alma süreçlerinde üyelere danışılması gibi sendikal örgütün işleyişinden kaynaklı faktörler de bulunmaktadır. Bu da göstermektedir ki algılanan sendikal destek sadece araçsal ilişkilerden

kaynaklanan bir olgu değildir (Hacıoğlu, 2014). Ayrıca örgütsel ilişkilerde ne derece adil olduğu ve buna ilişkin üyelerin algısı da sendikal bağlılık üzerinde etkili olmaktadır. Sendikal adalet algısına ilişkin; sendikanın elindeki kaynakların dağıtımında, üyelerin karar almaya ilişkin görüş ve önerileri önemsemede, sendikal örgütte iletişim-etkileşim-paylaşım ilişkilerinde sendikal örgütün ne düzeyde adil olduğuna dair üyelerin algıları sendikal dayanışmaya ve bağlılığa etki etmektedir (Hacıoğlu, 2014; Köse, 2017).

Çalışma ilişkilerini düzenlemede ülkenin siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel ve hukuki yapısı belirleyici olmaktadır. Bu sebeple bahsi geçen hususlar çevresel faktörler olarak sendika-üye ilişkilerine ve sendikal bağlılığa farklı şekillerde yansımaktadır (Köse, 2017; Millioğulları Kaya, 2017).

3. BÖLÜM

KAMU EĞİTİM SEKTÖRÜNDE SENDİKA SİYASET İLİŞKİSİ, SENDİKAL BAĞLILIK VE SENDİKAL TERCİHLERE İLİŞKİN ALANYAZIN

Kamu eğitim sektöründeki sendikal tercihlerle ilişkin alanyazın incelendiğinde; sendikalaşma nedenlerine, sendikalaşmayı olumsuz etkileyen durumlara, sendika siyaset ilişkisine, sendikadan beklentilere, sendikalara ilişkin görüş ve tutumlara, sendikal bağlılığa ilişkin tespitlere rastlanmıştır. İlgili araştırmalar incelenerek ulaşılan sonuçlar değerlendirilmiş birbirini destekleme ya da farklılaşma durumları da dikkate alınarak bu bölümde sunulmuştur.

Cerev (2013) öğretmen sendikacılığına ilişkin tarihsel ve toplumsal perspektifte önemli tespitlerde bulunmuştur. Cerev'e göre tarihsel olarak Türkiye kamu sendikacılığına öğretmen sendikacılığı öncülük etmiştir. Buna gerekçe olarak; öğretmenlik mesleğinin eğitici ve öncü toplumsal rolü, mesleki nitelikleri ve kamu çalışanları arasında sayıca çokluğu gösterilmiştir. Öğretmenler bu öncü rolünü kamu sendikacılığının amacına uygun şekilde gelişimine katkı sağlayarak hayata geçirmelidir.

Akar ve Ersü (2020) “Eğitimcilerin Sendikal Örgütlenme Nedenlerinin İncelenmesi” adlı araştırmasında eğitimcilerin örgütlenme nedenlerini sırasıyla; ekonomik ve sosyal talepler, kişisel ve mesleki gelişim ihtiyaçları, duygusal gerekçeler şeklinde tespit etmiştir. Berkant ve Gül (2017)'ün araştırmasında da öğretmenler seslerinin duyulması, haklarının korunması ve kendilerine güvence sağlanması için sendikalaşmayı gerekli görmüştür. Kayıkçı (2013)'nın tespitlerine göre 2002 sonrasında kamu ve eğitim sektöründe sendikalaşmada artış yaşanmış ve iktidara yakın olan sendikaların üye sayıları bu durumdan olumlu etkilenmiştir. Jabbar, Chanin, Haynes ve Slaughter (2020) Amerika sözleşmeli okul sisteminde sendikalaşma nedenlerine dair yaptığı çalışmada; öğretmenlerin ücret tutarsızlığı, okul karar alma süreçlerine öğretmenlerin katılımına ilişkin eksiklikler, öğretmenlerin iş devamlılığı konusundaki şeffaflığı sağlama isteği, aşırı iş

yükü ve görüşlerini açıklama çekincelerinden kurtulma isteği sendikalaşma motivasyonları olarak tespit edilmiştir. Popiel (2013)'in araştırmasında sendikaların esas görevi haksız muamelelere karşı öğretmenleri korumak, sözleşmeye uyulmasını sağlamak, öğretmenlerin haklarını muhafaza etmek olarak görülmüştür. Phelps (2021) ise New York City eyaletinde öğretmenlerin sendikalaşmasında etkili olan motivasyonun eğitimde demokrasi inancı ve otokratik yönetim anlayışına karşı duruş olduğunu değerlendirmiştir. Symeonidis ve Stromquist (2020) Avrupa, Afrika, Asya/Pasifik, Latin Amerika, Kuzey Amerik-Karayıpler bölgelerinden öğretmenlerin katıldığı ve bunların üçte birini Avrupa'daki öğretmenlerin oluşturduğu bir araştırmada; yeni kamu yönetimi, özelleştirme, öğretmen profesyonelliği politikalarının hayata geçtiği koşullarda öğretmenlik mesleğinin ve sendikaların yeniden yapılanması gerekliliği ortaya konulmuştur. Sendikaların bu dönüşüme ayak uydurmakta zorlandığı; kitle iletişim araçlarının kötü bakışına, hükümetlerce dikkate alınmamaya, üye sayılarında azalmaya maruz kaldıkları ve güçsüzleştikleri tespit edilmiştir. Öğretmen sendikalarının sadece öğretmenlerin refahını amaçlayan bir örgüt olmaktan ziyade öğretmenlik mesleğinin güçlendirilmesi ve profesyonelleşmesini amaç edinen bir kimliğe dönüşmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Akar ve Ersü (2020)'nün çalışmasında; eğitimcilerin üye olduğu sendikasını tercih etmesinde etkili olan nedenlerin öne çıkanları; hakların korunması ve iyileştirilmesi, mesleki gelişime dönük faaliyetlerin düzenlenmesi, dünya görüşünü temsil etmesi şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Köybaşı, Uğurlu ve Arslan (2016)'da öğretmenlerin sendikaya üye olma gerekçelerinin örgütlü olarak hakların savunulması olduğu sonucuna ulaşmıştır. Asan (2014) Türkiye'de kamu eğitim sendikacılığının genel olarak ücretlerin iyileştirilmesi ve özlük haklarının geliştirilmesine yoğunlaştığı değerlendirilmesinde bulunmuştur. Bunlardan farklı olarak Akcan, Polat ve Ölçüm (2017)'ün ulaştığı sonuçlarda öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenleri; baskı, aidiyet ihtiyacı, örgütlenme isteği, özlük hakları, yasal destek ve siyasi görüş olarak tespit edilmiştir.

Kayıkçı (2013)'ya göre kariyerde yükselme beklentisi olanlar iktidara yakın sendikaları tercih etmektedir. Kökkaya (2021)'nin çalışmasında ise sendikaların okul örgütünde öğretmenlerin adalet algısını olumsuz etkilediğini sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında; okul yöneticileri tarafından kendilerinin de üyesi olduğu yetkili sendikaya üye öğretmenlere ayrıcalıklı davranılması, yetkili sendikaya üye olmayan diğer öğretmenlere ise baskı oluşturulmasının etkili olduğu belirtilmiştir. Terfi, ödül, ceza dağıtımının bu adaletsizlik algısında etkili olduğu görülmüştür. Yetkili sendikaya üye olan öğretmenlerin okul örgütünün işleyişinden memnun olduğu buna karşın diğer öğretmenlerin kendilerini baskı altında hissettiği tespit edilmiştir. Daha önce eğitim ve sağlık sektörü kamu çalışanlarının katıldığı Yüçetürk (2012) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre; eğitim sektöründeki kamu çalışanlarına; sendikaya üye olmaya ya da var olan sendikasını değiştirmeye dönük yıldırma faaliyetleri uygulandığı belirlenmiştir. Asıl görevi yıldırma önlemek için mücadele etmek olan sendikaların yıldırma gerekçe oluşturdukları görülmüştür. Yıldırma faaliyetlerinin güç ilişkileri kapsamında yürütüldüğü, daha çok kurum yöneticileri tarafından uygulandığı ya da uygulanmasının görmezden gelindiği belirlenmiştir. Yıldırma maruz kalmada risk altında olanlar; kadın çalışanlar, sözleşmeli olarak çalışanlar ile hâkim olan siyasi iradenin etkisindeki sendikaya üye olmayanlar şeklinde değerlendirilmiştir.

Akar ve Ersü (2020) eğitimcilerin sendikaya üye olmama nedenlerini sırasıyla; sendikaların siyasi ve ideolojik olması, eğitimcilerin haklarını istenilen düzeyde koruyamaması ve belli bir görüşle etiketlenmekten korkmaları olarak tespit edilmiştir. Köybaşı Uğurlu ve Arslan (2016) sendikaların siyasete alet olmasının üye olmama nedenlerinde öne çıktığını belirtmiştir. Akcan, Polat ve Ölçüm (2017); Taşdan (2013) benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bu tespitler daha önce yapılan Gökçe(2009)'nin araştırmasında ulaştığı sonuçlar ile örtüşmektedir. Gökçe sendikaya üye olamayan öğretmenlerin sendikaları esasen gerekli görseler de sendikal tutumlarının olumsuz olduğuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin üye olmama nedenleri siyasi etiketlenme, siyasi konjonktüre göre öğretmenlerin sendika değiştirmesi ve

bunun toplumda olumsuz algılanması, sendikaların görüş ve aktivitelerinin değişen iktidara göre şekillenmesi olarak belirlenmiştir. Taşdan (2013)'da araştırmasına katılan sendikalı öğretmenlerin yarısına yakınının sendika değiştirdiğini belirlemiştir. Ayrıca öğretmenlere göre; sendikalardan en önemli beklenti eğitim çalışanlarının tüm haklarının savunulması ve iyileştirilmesi olmakla birlikte sendikaların en önemli işlevi özlük haklarının geliştirilmesidir. Beklentiler bu şekildeyken öğretmenler genel olarak sendikaları yetersiz bulmaktadır. Köybaşı Uğurlu ve Arslan (2016) ; Arslan ve Uğurlu (2021)'da benzer şekilde öğretmenlerin sendikalara haklarının daha iyi savunulması için üye olduklarını ancak sendika ile siyaset ilişki düzeyinin yüksek olması nedeniyle sendikaların bunu beklentileri uygun şekilde gerçekleştiremediği sonucuna ulaşmıştır.

Arslan ve Uğurlu (2021) kadın öğretmenlerin erkeklere nazaran sendikal tutumlarının daha olumlu olduğunu tespit etmiştir. Buna karşın Yıldız (2015)'a göre kadın öğretmenler sendikaların karar alma süreçlerine dâhil olmada ve sosyal faaliyetlerine katılımda düşük düzeyde ilgi göstermektedir. Yıldırım (2011) kadın öğretmenlerin günlük yaşamlarındaki ataerkil yapıdan kaynaklı toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisiyle sendikal faaliyetlere katılımlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Şener (2013) ve Gözen (2014)' de aynı nedenlerle kadınların sendika yönetiminde daha az yer aldığını, sendikacılığın erkek mesleği olarak görüldüğünü, sendikada kadınların aktif pozisyonlarda olmasına erkek sendikacılar tarafından olumlu bakılmadığını belirtmiştir. Şener (2013)'in kamu sektöründe eğitim, sağlık ve büro çalışanlarının katılımıyla yaptığı araştırmaya göre; kadınlar da erkeklere benzer şekilde ideolojik yönelimlerine göre sendika tercih etmektedir. Dinin kamusal alandaki yerine ve laikliğe dair görüşler, devlete bakış, etnik meselelere yaklaşım gibi hususlar sendika seçiminde önem arz etmektedir.

Güneş Kahraman (2016) eğitim sendikalarının işleyişini ve sorunlarını belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada; sendika ile siyasi parti arasındaki ilişki, eğitim çalışanlarının üye olarak etiketlenmekten korkması, sendikaların bölünmüşlükleri dolayısıyla sendikal işlevsellikle birlikte sendikal gücün de azalması gibi sorunları ortaya koymuştur. Çaltak (2019)'da eğitimcilerin

temel kazanımlarına ilişkin hususlarda bile sendikaların birlik sağlayamadığını belirtmiştir. Asan (2014)'de benzer şekilde Türkiye'de kamu eğitim sektörü sendikalarının oluşmasında ve şekillenmesinde siyasi görüş ve bakışların etkisinin olması nedeniyle sendikaların ortak hareket edemediği, iş birliği geliştiremediği üzerinde durmuştur. Merkezi devlet yapısı ve sendikal yapının siyasi görüşlere göre bölünmüşlüğü nedeniyle, sendikaların ülke eğitim politikalarında Avrupa ve Amerika'ya nazaran etki düzeylerinin zayıf kaldığını belirtmiştir. Çaltak (2019) Alman ve Türk eğitim sendikacılığının karşılaştırmasını yaptığı çalışmada; iki ülkede de eğitim sendikacılığının bölünmüşlüğüne ortaya koymuştur. Almanya'da mezhep, ideolojik tutum, grev hakkı ve üç parçalı okul sistemine dair bölünmeler olduğu; Türkiye'de ise bölünmelerin ideolojik ayrışmalar ve iktidarların kendi sendikalarını oluşturma gayretleri neticesinde ortaya çıktığı görülmüştür. Almanya'da federal yönetim sistemi olması ve merkezi yönetimin yerel üzerinde yetkilerinin sınırlı olması nedeniyle sendikaların örgütlenmesi yerel düzeyde olmuştur. Almanya'da her eyalet eğitim politikasını kendine özgü olarak şekillendirebilmekte ve sendikalar eyalet düzeyinde faaliyet göstererek yerel hükümet üzerinde ve eğitim politikalarında etki gösterebilmektedir. Türkiye'de ise merkezi bir devlet yapısı bulunmakta ve her sendika eğitim sisteminde kendi ideolojileri doğrultusunda politika izlenmesini istemektedir. İktidara yakın olan sendikaların görüşleri eğitim politikalarında belli düzeyde dikkate alınırken diğerleri pek etkili olamamaktadır. Çaltak (2019)'un tespitleri ile örtüşecek şekilde Nikolai, Briken, ve Niemann (2016) Almanya'nın ortaöğretimde geleneksel üçlü okul sisteminin etrafında sendikaların şekillendiğini ve bunun da etkisiyle sendikal parçalanmışlığın oluştuğunu belirtmiştir.

Coulson (2010) çalışmasında Amerikan devlet okulları öğretmen sendikalarının siyasi olarak taraflı ve kutuplaştırıcı olduklarını; Demokratları destekleyerek kampanyasına para aktardığını buna karşın Cumhuriyetçiler tarafından maliyetleri artırma ve eğitim kalitesini düşürme gerekçesiyle eleştirildiklerini belirtmiştir. Eğitim reformlarının önündeki en önemli engel sendikaların nüfuzları görülmüştür. Üyelerinin ücret artışı sağlamak, üye sayılarını artırmak, performans dayalı ödeme sisteminin hayta geçmesini

engellemek bu sendikaların temel hedeflerindendir. Hartney ve Flavin (2011) destekleyecek şekilde; Amerika’da öğretmen sendikalarının güçlü siyasi etkileri neticesinde performans dayalı ödeme gibi eğitim reform politikalarının uygulanmasını engellediği sonucuna ulaşmıştır. Moe (2016) Amerika’da öğretmen sendikalarının toplu pazarlık aracı ile aşağıdan yukarı, ulusal siyasete etkileriyle yukarıdan aşağı olacak şekilde eğitim sistemini şekillendiren önemli bir güç ve benzersiz bir aktör oldukları tespitini yapmıştır. Wiborg (2016) İngiliz eğitim sendikalarına ilişkin çalışmasında; Margaret Thatcher’ın başkanlığı dönemindeki politikaları ile daha öncesinde eğitim politikalarında belirleyici bir güç olan eğitim sendikalarının aldığı ciddi darbe neticesinde güçten düştüğü ve tekrar toparlanamadığı tespitinde bulunmuştur. Krantz ve Fritzén (2022)’in İsveç’teki en büyük öğretmen sendikasının kolektif kimlik değişimlerini analiz ettiği çalışmasında; sendikaların hükümetlerce uygulamaya konulmak istenen reformlara ilişkin uyum sağlama ya da direnç gösterme konusunda bir denge sağlaması gerektiğini, bu şekilde hem sendika içi hem de ülke düzeyinde meşruiyeti sağlayabileceğini belirtmiştir. Sendikal kolektif kimliğin sürekli değiştiği koşullarda sendikal etkinliğin gelişerek devam etmesi için sendikaların proaktif olması, bağımsız olunması ve sendikanın argümanlarının öğretmenlerin çalıştığı mesleki koşullara dayanması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Dilbaz ve Erkılıç (2021) eğitim sendikalarının tüzüklerinin analizini yaptığı çalışmada tüm sendikaların aktif siyaset ile yoğun ilişkili olduğu, ülke yönetimine dair siyasete dâhil olmayı amaçladıkları ve bunda bağımlı sendika olmayı doğurduğu sonucuna ulaşmıştır. Üye sayısı daha fazla olan sendikaların bağımlı sendika olmaya daha yatkın oldukları görülmüştür.

Güneş Kahraman (2016) sendikal sorunlara dair; birçok öğretmenin mesleki menfaatten ziyade bireysel menfaat gözeterek sendikalara üye olduğunu tespit etmiştir. Yine bu çalışmada sendikaların sosyal faaliyetlerinin ve üyelerin faaliyetlere katılımının yetersiz olduğu belirlenmiştir. Yıldız (2015)’da sendikaya üye öğretmenlerin sendika siyaset ilişkisini sorun olarak gördüğü sonucuna ulaşmıştır. Taşdan (2013)’da benzer şekilde sendika siyaset ilişkilerinden ve sendika sayısının fazla olmasından öğretmenlerin rahatsız olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenlerin büyük bölümü

sendika yetkililerini insan ilişkileri, ikna kabiliyeti, bilgi düzeyi ve iletişim yönünden yetersiz bulmaktadır. Bununla birlikte ağırlıklı olarak öğretmenler eğitim sendikalarının demokratik işleyişte olmadığını ve eğitimin niteliğini artırmaya dönük yeterince gayret etmediklerini düşünmektedirler. Bu yetersizliklerin altında yatan nedenin ise sendika siyaset ilişkileri olduğunu, sendika yetkililerinin politik amaçlarla, ideolojik olarak hareket ettiklerini düşünmektedirler. Benli ve Cerev (2016); Berkant ve Gül (2017)'de sendikaların siyasi işlerle uğraşmak yerine üyelerinin haklarını savunmaya ve iyileştirmeye yoğunlaşması gerektiği tespitinde bulunmuştur. Buna karşın Aksoy ve Günbayı (2016) sadece EĞİTİM-SEN üyesi öğretmenlerle yaptığı araştırmada sendika siyaset ilişkisine dönük üye beklentilerinde daha farklı sonuçlara ulaşmıştır. EĞİTİM-SEN'li öğretmenler sendikanın siyasallaşmadan mücadele yürütemeyeceğini ancak bir parti ile yakın ilişki içinde olmadan siyaset ile dengeli ilişkiler yürüterek taleplerin elde edebileceğini belirtmiştir.

Söylemez (2019)'in ulaştığı sonuçlara göre; ekonomik, sosyal ve özlük haklarının savunulmasında ve eğitimin sorunlarının çözümünde birlikteliği sağlayacak şekilde eğitim sendikalarının ideolojiden sıyrılarak ortak hareket etmeleri üyeler tarafından beklenmektedir. Ayrıca üyelerin sendikalarından; sendika içi demokrasinin sağlanması, sendikal karar alma süreçlerine üyelerin dâhil edilmesi, üyelere eşit davranılması, kadrolaşma faaliyetlerinde ve kariyer vaatlerinde bulunulmaması, ekonomik haklar, özlük hakları ve iş güvencesi hususlarında kanunların imkân sağladığı ölçüde tüm mücadele yollarının kararlı ve etkili yürütülmesi şeklinde beklentileri de bulunmaktadır. Taşkın (2019) ve Kayıkçı (2013)'da benzer sonuçlara ulaşmış; hakların savunulması ve iyileştirilmesi, demokratik yönetim anlayışı, sendikal birlik, sosyal faaliyetler ve imkânlar sunulması, üyelerin yeterliklerinin geliştirilmesi konularında yüksek beklenti olduğunu buna karşın sendikaların siyasileşmesi ve siyasi faaliyetleri konusunda beklenti düzeyinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Aksoy ve Günbayı (2016); Kayıkçı (2013) EĞİTİM-SEN'li üyelerin siyasallaşma beklentisinin diğer sendika üyelerine nazaran daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Gök ve Bozbayındır (2021) okul yöneticilerinin sendikalarla ilişkin görüşlerinin belirlemeye dönük yaptığı araştırmaya göre; okul yöneticileri sendikaların birçok alanda üyelerine fayda sağlayacak çalışmalar yaptığını düşünmektedir. Sendikaların üyelerinin mesleki gelişimlerine katkı sağladıkları, birçok özel işletme ile sözleşme düzenleyerek sağlık hizmetlerinde, kültürel ve sosyal alanlarda imkânlar sağladıkları belirlenmiştir. Bunun yanında sendikaların eğitim politikalarına, din eğitimine, milli değerlerin kazandırılmasına ve müfredata dönük çalışmalar yaptığı, eğitimde fırsat ve imkân eşitliğine katkı sağlayan gayretlerinin olduğu görülmüştür. Üyelerine hukuki olarak destek sağladıkları, eğitim çalışanlarının taleplerini yetkililere ilettikleri tespit edilmiştir. Berkant ve Gül (2017)'ün daha önce ulaştığı özlük haklarının geliştirilmesinde, ekonomik, sosyal ve kültürel alanda sendikaların katkıları olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Çilek(2016)'te eğitimcilerin sendikalarını bazı boyutlarda daha az da olsa genel olarak tüm boyutlarda etkili olarak gördüğü ve eğitimcilere göre sendikaların toplumsal saygınlığının olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın Berkant ve Gül (2017) farklı olarak sendikaların olması gerekenden fazla şekilde siyasetten etkilendiği ve bu sebeple ayrışmalara neden olduğu, eğitim ve öğretim alanına sendikaların düşük düzeyde katkı sağladığı sonucuna ulaşmıştır. Heystek ve Lethoko (2001)'nin Güney Afrika'da öğretmenlerin profesyonelleşmesi ve öğrenme öğretme kültürünün geliştirilmesinde sendikaların rolünü belirlemeye dönük yaptığı çalışmada; sendikalar öğretmenlerin profesyonelleşmesi ve gelişmesini, çalışma koşullarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesi ile birlikte değerlendirmekte; bu şekilde profesyonelleşmeye dair motivasyonun sağlanacağını düşünmektedirler. Sendikaların öğretmen gelişimi, profesyonelleşmesi ve öğrenme kültürünün oluşturulması için seminerler, konferanslar, yarışmalar, çalıştaylar, forumlar düzenledikleri görülmüştür.

İyilikli (2022)'nin yapmış olduğu Nevşehir kamu eğitim kurumu çalışanlarının katıldığı araştırmaya göre; katılımcıların sendikal memnuniyet ve sendikal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Sendikadan memnuniyetin alt boyutundaki elde edilen faydanın sendikal bağlılığı artırdığı tespit edilmiştir. Buna karşın sendika ile iletişim alt boyutunun

sendikal bağılılığa bir etkisi görülmemiştir. Sendikal memnuniyet ve bağılılık üzerinde asıl etkinin elde edilen fayda olduğu görüşmüştür. Bu durumun ortaya çıkmasında ülke genel ekonomisi ve eğitim çalışanlarının alım gücü düşüklüğünün etkili olduğu değerlendirilmiştir. Yine çalışma kapsamında üç ayda bir devlet tarafından sendika üyesi öğretmenlere ödenen toplu sözleşme ikramiyesinin sendikalaşmaya katkısı, sendikal memnuniyete olumlu etkisi görülmüştür. Bunun yanında üyelerin disiplin kurullarında aldıkları cezalara dair sendikalar tarafından savunulması elde edilen faydalardan olarak değerlendirilmiştir. Bankalarla yapılan maaş promosyon anlaşmalarında sendikaların etkisi ve sendikaların işletmelerle yaptıkları üyelere indirim sağlayan sözleşmeler de bu elde edilen faydalardan görülmektedir. Çilek (2016)'in çalışmasında; eğitimciler sendikalara bağılılıklarının yüksek olduğunu düşünmektedirler. Buna karşın eğitimcilerin sendikal faaliyetlere katılım düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür.

Kişioğlu ve Yılmaz (2019) işyeri sendika temsilcilerinin kişisel ve liderlik özelliklerinin arasında ilişki olduğunu; liderlik davranışlarının sendikal bağılılığa orta düzeyde ve sendikal faaliyetlere katılıma ise düşük düzeyde etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Sendikada bir görevi olan eğitimcilerin diğerlerine nazaran sendikal bağılılıklarının ve faaliyetlere katılımlarının daha yüksek olduğu; sendika üyeliğine devam etmeyi düşünen üyelerin ayrılmayı düşünenlere göre bağılılıklarının ve faaliyetlere katılımlarının yüksek olduğu görülmüştür. Sendikalarından memnuniyet duyanların da diğerlerine nazaran bağılılık ve faaliyetlere katılım seviyelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yiğit ve arkadaşları (2022) yaptığı çalışmada sendikal memnuniyet ile sendikal bağılılık arasında doğrusal bir ilişki olduğunu doğrulamıştır.

Kişioğlu ve Yılmaz (2019) on yıl üzeri sendika üyeliği olanların bağılılık düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Siyasi görüşlerinden dolayı üye olanların bağılılıkları yüksek çıkarken; menfaat ve hakları savunması nedeniyle üye olanların ise faaliyetlere katılım düzeyleri daha yüksek olarak belirlenmiştir. Görevlerine göre bakıldığında ise müdür yardımcılarının bağılılık düzeyleri daha yüksek görülmüştür. Yıldız (2015)'in

ulaştığı sonuçlarda sendika üyesi öğretmenlerin çekince düzeylerine nazaran sendikal faaliyetlere katılımları çok daha yüksek düzeydedir. Sendikal öğretmenler eylemlere oransal olarak daha yüksek seviyede katılırken sosyal faaliyetlere görece daha düşük oranda katılmışlardır. Bunun yanında okul yöneticisi ile aynı sendikada olmayanların sendikanın sosyal etkinliklerine daha çok katıldığı; eşi çalışan öğretmenlerin de sendikal eylemlere daha çok katıldığı görülmüştür.

Demir (2009) kamu eğitim çalışanlarının demografik özelliklerinin sendikal bağlılığa etkisini belirlemeye dönük yaptığı çalışmada; sendika üyesi öğretmenlerin tüm boyutlarda sendikal bağlılıklarının oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Üyelerin sendikaya duyduğu sadakat boyutuna ilişkin sonuçlarda en yüksek oldukları göstergenin sendikaya üyelikten gurur duymaları olduğuna ulaşılmıştır. Üyelerin sendika üyeliğini devam ettirme eğiliminde olduğu ve üye oldukları sendika için çalışma arzularının da çok düşük olmadığı tespit edilmiştir. Medeni duruma ve mesleki alanlarına göre bakıldığında ise sendikal bağlılığa ilişkin anlamlı farklılaşma belirlenememiştir. Cinsiyete göre bakıldığında sendika üyesi kadın öğretmenlerin erkeklere göre sendika için çalışmaya daha istekli oldukları görülmüştür. Yiğit ve arkadaşları (2022) da cinsiyet faktörüne ilişkin; kadınların sendikal bağlılık ve memnuniyet düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Yalçın (2018) okul yöneticilerinin katılımıyla yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre sendikal bağlılığa ilişkin farklı sonuçlara ulaşmış: Sendikal sadakat, sendikanın gerekliliğine ve önemine inanma, sendika için gönüllü çaba harcama boyutlarında sendikal bağlılığın erkeklerde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Köse (2013)'de kadın öğretmenlerin sendikal faaliyetlere katılımlarının düşük olduğunu ve bunun altında yatan öncelikli nedenin sendikaya karşı ilgisizlik ve sendikal bilinçsizlik olduğunu bunun yanında geleneksel değer yargıları ve toplumsal cinsiyet rollerinin de etkili olduğunu belirtmiştir. Yalçın (2018) yaş değişkenine göre sendikal bağlılığa ilişkin; 41 yaş ve üzeri yöneticilerin sendikal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Özaydın ve Han (2014)'ın kamu çalışanlarının siyasi eğiliminin sendikal tercilerindeki etki düzeyini belirlemeye dönük yapmış olduğu çalışmada katılımcılar arasında oransal olarak en yüksek olan eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı çalışanları olup tüm katılımcılara oranı % 37,3'tür. Bu araştırmada ulaşılan sonuçlarda; memurların sendikalara üye olurken tercihlerini siyasi görüşlerine göre yaptığı ve olaylara dair algılarının siyasi yaklaşımları doğrultusunda şekillendiği görülmüştür. Memurların kendi ifadelerinde siyasi eğilimlerinin sendika tercihlerindeki belirleyiciliğinin daha düşük olmasına karşın araştırma sonuçlarında sendikal tercihlerindeki en belirleyici faktörün siyasi eğilimleri olduğu görülmüştür. Memurlar sendikaların siyaset ile ilişkisine kesin karşı çıkışlarına rağmen; sendikaların siyasi parti ile ilişkisine olumlu baktıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kamu personellerinin %70,4'ünün üye olduğu sendika ile siyasi görüşlerinin örtüştüğü ancak %54,8'inin çalışma yaşamına dair önceliklerinin sendikası tarafından karşılandığı tespit edilmiştir.

Bascia (2008) Kanada ve ABD'de öğretmenlerin sendikalara ilişkin algılarını ve yaklaşımlarını belirlemek için yaptığı çalışmalara atıfta bulunarak; görünürlüklerinin zayıf olduğu, kapsam olarak dar birkaç konuya odaklandıkları, sendikaların seçilmiş dar bir gruba ait olduğu hissi, sendikalara karşı kötüleyici baskı ve toplumda olumsuz bakış olması şeklinde algılandığına dair tespitlerde bulunmuştur. Sendikalar ile öğretmenlerin arasındaki mesafenin açıldığı, öğretmenlerin sesi olma meşruiyetinin azaldığı ve sendikaların varlığını bu şekilde devam ettirebilmelerinin zorlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Popiel (2013) çalışmasında üyelerin sendikaya dair inançlarını, sendikanın pragmatik, bilişsel ve ahlaki meşruiyeti çerçevesinde ele alarak üyelerin sendikaya aktif ya da pasif katılımlarına etkisini incelemiştir. ABD'de New York Eyaleti Yonkers Öğretmenler Federasyonu'na üye olan öğretmenlerin katılımıyla karma yöntem çalışması yapılmıştır. Sendikaların pragmatik ve bilişsel meşruiyetinin olduğunu ancak ahlaki meşruiyet algılarının üyelerin sendikal inançlarını etkilediğini ve aktif ya da pasif katılımı belirleyici olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada üyelerin tamamı sendikaların gerekliliğini ve önemini kabul etmekte ve sendikayı öğretmenlerin sesi olarak görmektedir. Üyeler sendikanın sesinin daha güçlü

olduğunda çalışma koşullarının ve öğrenci başarılarının iyileşeceğini düşünmektedir. Sendikanın yetersiz öğretmenleri korumasının üyelerin aktif katılımını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Sendika liderleri ile yaşanan olumsuz deneyimlerin, özellikle mesleki yaşamın başlarında yaşananların aktif katılımı olumsuz etkilediği görülmüştür. Bunun yanında sendika tarafından toplumsal sorunlarla ilgilenilmesi, genişletilmiş iyiliğin amaçlanması aktif katılımı artırmaktadır. Öğretmenlerce sendikanın eğitimin geliştirilmesine dönük gayretleri ve desteği gerekli görülmekte ve topluma sendikanın kendisini bu yönüyle tanıtmaya beklenmektedir.

Tablo 1: Kamu Eğitim Sektöründe Sendika Siyaset İlişkisi, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Tercihlerle İlgili Çalışmalar

Yazar	Yıl	Başlık	Türü
Hasan Hüseyin İyilikli	2022	Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık Ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Nevşehir MEB Örneği	Yüksek Lisans Tezi
Joakim Krantz, Lena Fritzen	2022	Changes In The Identity Of The Teaching Profession: A Study Of A Teacher Union In Sweden From 1990 To 2017	Makale
Özgür Yiğit, Mehmet Ali Ayaz, Azize Yiğit, Erdal Güngör	2022	Öğretmenlerin Sendika Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Makale
Ahmet Gök, Fatih Bozbayındır	2021	Okul Yöneticilerinin Görüşleri Bağlamında Eğitim Sendikaları	Makale
Christopher Phelps	2021	Why Did Teachers Organize? Feminism And Socialism In The Making Of New York City Teacher Unionism.	Makale
Cihat Arslan, Celal Teyyar Uğurlu	2021	Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Tutumları Ve Sendikal Örgütlenme Nedenleri	Makale
Engin Dilbaz, Turan Akman Erkilic	2021	Eğitim Sendikalarının Tüzüklerinde Belirtilen Amaç ve Faaliyetler Açısından Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma	Makale
Fatma Kübra Gökçaya	2021	Öğretmenlerin Okullara İlişkin Örgütsel Adalet Algıları Üzerinde Sendikaların Etkisi	Yüksek Lisans Tezi
Huriya Jabbar, Jesse Chanin, Jamie Haynes, Sara Slaughter	2020	Teacher Power And The Politics Of Union Organizing İn The Charter Sector.	Makale

Hüseyin Akar, Ahmet Akın Ersü	2020	Eğitimcilerin Sendikal Örgütlenme Nedenlerinin İncelenmesi	Makale
Vasileios Symeonidis, Nelly P. Stromquist	2020	Teacher Status And The Role Of Teacher Unions In The Context Of New Professionalism	Makale
Fatih Murat Taşkın	2019	Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim, Öğretim Ve Bilim Hizmet Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikalarla İlgili Görüşleri: Elazığ İli Örneği	Yüksek Lisans Tezi
Hilal Kişioğlu, Tuncay Yılmaz	2019	Sendika Temsilcilerinin Liderlik Tutum Ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi: Sakarya İli Örneği	Makale
Murat Söylemez	2019	Eğitim Çalışanlarının Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi	Yüksek Lisans Tezi
Umut Çaltak	2019	Eğitim Politikalarına Etkisi Açısından Almanya’da Ve Türkiye’de Eğitim Sendikacılığı	Yüksek Lisans Tezi
Ali Yalçın	2018	Eğitim Yöneticilerinin Demografik Özellikleri İle Sendikal Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)	Yüksek Lisans Tezi
Emrullah Akcan, Soner Polat, Dinçer Ölçüm	2017	Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikal Faaliyetlerin Okullara Etkisi	Makale
Hasan Güner Berkant, Mustafa Gül	2017	Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sendikalara Yönelik Algıları Ve Sendikalardan Beklentileri	Makale
Abdurrahman Benli, Gökçe Cerev	2016	Kocaeli’de Eğitim Sendikalarına Üye Öğretmenlerin Gelecekteki Sendikal Algıları Üzerine Bir Alan Araştırması	Makale
Adem Çilek	2016	Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Etkililiği	Doktora Tezi
Barış Aksoy, İlhan Günbayı	2016	Eğitim Sen Üyesi Öğretmenlerin Sendikalarından Beklentilerine İlişkin Görüşleri	Makale
Fatma Köybaşı, Celal Teyyar Uğurlu, Cihat Arslan	2016	Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri	Makale
Hatice Güneş Kahraman	2016	Türkiye’de Faaliyet Gösteren Eğitim Sendikalarının İşleyişi ve Sorunlarına Yönelik Sendika Üyelerinin Ve Yöneticilerinin Görüşleri	Yüksek Lisans Tezi
Rita Nikolai, Kendra Briken, Dennis Niemann	2016	Teacher Unionism In Germany: Fragmented Competitors.	Makale

Susanne Wiborg	2016	Teacher Unions In England: The End Is Nigh?	Makale
Terry M.Moe	2016	Teachers Unions In The United States: The Politics Of Blocking.	Makale
Ebubekir Yıldız	2015	Sendikalı Öğretmenlerin Sendikal Faaliyetlere Katılımları (Kocaeli Örneği)	Yüksek Lisans Tezi
Engin Asan	2014	Türk ve Yabancı Eğitim Sendikalarının Eğitim Politikaları Ve İnsan Yetiştirme Anlayışına Etkilerinin Karşılaştırmalı Analizi	Yüksek Lisans Tezi
Esin Meram Gözen	2014	Kadınların Sendikalardaki Temsiliyet Durumu Eğitim-Sen Mersin Örneği	Yüksek Lisans Tezi
Mehmet Merve Özaydın, Ercan Han	2014	Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin “Sendika-Siyaset” İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması	Makale
Gökçe Cerev	2013	Geçmişten Günümüze Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenme Mücadelesi	Makale
Kara Popiel	2013	Teacher Union Legitimacy: Shifting The Moral Center For Member Engagement	Makale
Kemal Kayıkçı	2013	Türkiye’de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaşma ve Öğretmen ile Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri	Makale
Murat Taşdan	2013	Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri; Nitel Bir Araştırma	Makale
Pınar Köse	2013	Sendika Üyesi Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyi Ve Bunu Etkileyen Sosyolojik Faktörler: Afyonkarahisar Eğitim Sendikaları Örneği	Yüksek Lisans Tezi
Ülker Şener	2013	Kamu Emekçileri Sendikalarında Kadınlar ve Kadın Politikaları	Yüksek Lisans Tezi
E. Elif Yüçetürk	2012	İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma	Makale
Aysenur Yıldırım	2011	Sendikalı Kadınların Gündelik Yaşam Pratikleri Ve Sendikal Faaliyetlere Katılımları Arasındaki İlişki: Eğitim Sen Örneği	Yüksek Lisans Tezi
Michael Hartney, Patrick Flavin	2011	From the Schoolhouse To The Statehouse: Teacher Union Political Activism And U.S. State Education Reform Policy.	Makale
Andrew J. Coulson	2010	The Effects Of Teachers Unions On American Education	Makale
Ebru Gökçe	2009	İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmen Örgütlerine (Sendikalara) Üye Olmama Sebepleri	Yüksek Lisans Tezi

Şenol Demir	2009	İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi	Yüksek Lisans Tezi
Nina Bascia	2008	What Teachers Want From Their Unions What We Know From Research	Makale
Jan Heystek, Mankolo Xaverine Lethoko,	2001	The Contribution Of Teacher Unions In The Restoration Of Teacher Professionalism And The Culture Of Learning And Teaching	Makale

4. BÖLÜM

EĞİTİM ÖĞRETİM HİZMETLERİ SINIFINDAKİ KAMU ÇALIŞANLARININ SENDİKAL TERCİHLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren birçok sendika bulunmaktadır. Bu hizmet koluna dâhil olan eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının doğal olarak farklı nedenlere dayalı, farklı sendikal tercihleri olabilmektedir. Bu araştırma eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikal tercihlerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında; sendika üyesi eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikalarında devam etme ya da ayrılma tercihlerinde etkili olan faktörlerin ve sendikal bağlılık düzeyleri ile sendikal tercihi arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

4.2. Araştırmanın Önemi

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 4 Temmuz 2023 tarih ve 32238 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan tebliğine göre; eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda 1.271.906 kamu personelinin yaklaşık %71’i sendika üyesidir. Bu hizmet kolunda 51 sendika faaliyet göstermektedir. Sendika üye sayısının, hizmet kolundaki tüm kamu personeli sayısına oranı; başka bir ifadeyle sendikalaşma oranı %1’in üzerinde olan sendika sayısı ise sadece 5’tir. Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda 46 sendikanın sendikalaşma oranı yüzde % 1’in altındadır.

Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının, kamu personelleri içinde en fazla sayıya sahip olduğu da düşünüldüğünde sendikal tercihlerinin ve bu tercihleri etkileyen faktörlerin önem arz ettiği görülmektedir. Yaklaşık %71 sendikalaşma oranının olduğu hizmet kolunda 900.000’in üzerinde kamu personelinin sendika üyesi olduğu düşünüldüğünde; sendika üyesi eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikal tercihlerini etkileyen faktörlerin incelenme ihtiyacı

doğmuştur. Araştırma kapsamında sendika üyesi olan eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikalarında devam etme ya da ayrılma tercihlerinde etkili olan faktörler ve sendikal bağlılık düzeyleri ile sendikal tercihi arasındaki ilişki incelenmiştir. Eldeki çalışmanın üçüncü bölümünde kamu eğitim sektöründe sendika siyaset ilişkisi, sendikal bağlılık ve sendikal tercihlere ilişkin alanyazın detaylı bir şekilde ortaya konulmuştur. Alanyazında sendika üyelerinin ayrılma ya da devam etme tercihlerinin incelendiği araştırmalara rastlanılmamıştır. Eldeki araştırma alanyazındaki boşluğu doldurmaya dönük katkı sunmaktadır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Eldeki çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Sendika üyesi ve sendika ilçe temsilcisi katılımcıların sendikal tercihlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu (Ek-1) kullanılmıştır. Görüşme formu araştırmanın amacına uygun olarak, katılımcıların sendikal tercihlerini, görüşlerini, deneyimlerini, değerlendirmelerini içeren sorulardan oluşmaktadır. Görüşme formu hazırlanmadan önce literatür taraması yapılmış ve soru havuzu oluşturulmuştur. Soru havuzundan araştırmanın amacına ve ölçme değerlendirme kriterlerine uygun olan sorular belirlenerek yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Sonrasında form; siyaset bilimi ve kamu yönetimi ile ölçme ve değerlendirme alanlarında uzmanların görüşüne sunulmuş ve önerilen düzeltmeler yapılmış, pilot görüşmelerde uygulanmıştır. Pilot görüşmelerden sonra her soru bir tema ve her alt soru bir alt tema olacak şekilde 7 soru ve alt soruları haline getirilmiş, yarı yapılandırılmış görüşme formuna son hali verilmiştir. Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü, Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulundan 13/06/2023 tarih ve E-35523585-302.99-87686 sayılı etik kurul izni alınarak Haziran 2023 tarihinde katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır.

Görüşmeler randevu alınarak, araştırmaya katılmayı kabul eden katılımcıların kendi kurumlarında boş bir odada yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Sendika üyesi katılımcılarla görüşmeler ortalama yaklaşık 35 dakika, sendika ilçe temsilcisi katılımcılarla ise ortalama yaklaşık 75 dakika sürmüştür.

Görüşmeler katılımcıdan izin alınarak ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır. Soruların doğru anlaşılması için gerekli kısımlarda katılımcılara açıklama yapılmış olup, yarı yapılandırılmış görüşme formu toplamda 20 katılımcıya uygulanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, ses kayıtlarından metin haline getirilerek düzenlenmiştir. Düzenlenen verilerden çıkarılan anlamlara ilişkin oluşturulan rapor katılımcılara sunularak katılımcı teyidi alınmıştır.

Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmış olup; araştırmanın geçerlik, güvenirlik ve etik uygunluğunu sağlamak için gerekli kriterlere uygun olarak verilerin toplanma ve analiz süreci yürütülmüştür. Verilerin incelenmesi, kodların oluşturulması, bulguların yorumlanması süreçlerinde uzman incelemesi ve değerlendirmesi yapılmıştır. Bunun yanında katılımcı teyidi alınmış olup, verilerin toplanması ve analizinde detaylı kayıtlar tutulmuştur.

Bu araştırmada literatür taraması yapılarak yarı yapılandırılmış görüşme formu ve yapılan görüşmeler doğrultusunda temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Araştırmada güvenilirliği sağlamak amacıyla araştırmacı ile bir ölçme değerlendirme alan uzmanı, görüşme verilerini ayrı ayrı incelemiş olup; kodlara ortak kabul ile son hali verilmiştir. Kodlar belirlenen tema ve alt temalar altında değerlendirmiştir.

Katılımcıların kimliğini gizli tutmak amacıyla sendika üyesi katılımcılara Ü1 (Üye 1), sendika ilçe temsilcisi katılımcılara T1(Temsilci 1) şeklinde kodlar verilmiştir. Bulgular ve yorum bölümlerinde katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılarak güvenirlik sağlanmaya çalışılmıştır.

4.4 Araştırmanın Örneklemi

Araştırma Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesinde kamu eğitim kurumlarında görev yapmakta olan, eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarından 20 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 15'i sendika üyesi, 5'i ise sendika ilçe temsilcisidir. Katılımcılar belirlenirken amaçlı örnekleme tekniklerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Çerkezköy’de faaliyet gösteren en yüksek üye sayısına sahip 5 sendikanın üye sayılarıyla orantılı şekilde sendika üyesi katılımcılar belirlenmiştir. Bu beş sendikanın temsilcileri de üyeleriyle yanıtlarını karşılaştırabilmek, üyelere elde edilemeyecek verileri alabilmek, verileri zenginleştirmek amacıyla çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Araştırma kapsamında Haziran 2023 tarihinde; sendikaların üye ve temsilcileriyle öncesinde randevu alınarak, kendi kurumlarında uygun bir ortamda, yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze görüşmeler sağlanmıştır. Çalışma grubundaki sendika üyesi katılımcıların cinsiyet dağılımı Çerkezköy ilçesinde sendika üyesi çalışanların cinsiyet dağılımına uygun olarak yapılmıştır. Görev unvanlarına ilişkin dağılımda da öğretmenler büyük çoğunluğu oluşturacak şekilde dağılım yapılmıştır. Sendika üyesi katılımcılar öğretmen ve müdür yardımcılardan, sendika temsilcisi katılımcılar da okul müdürü ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışma grubuna ait detaylı demografik bilgiler bulgular bölümünde **Tablo 2**’de verilmiştir.

4.5. Araştırmanın Problemi

Kamu Sendikacılığı, işçi sendikacılığına göre tarihsel olarak çok daha yenidir. Dünyada 1960’larda gelişen kamu sendikacılığına paralel olarak Türkiye’de sendika vasfına sahip ilk kamu sendikası örnekleri görülmüş ancak sendikalaşma kesintiye uğramıştır. Türk kamu sendikacılığının fiili olarak yeniden hayat bulup yaygınlaşması 1990’lı yıllarda olmuştur. Türk kamu sendikacılığı içinde hem tarihsel olarak hem de personel sayısı olarak eğitim sendikacılığının önemli bir yeri bulunmaktadır. Türk eğitim sendikacılığı; 2023 yılına gelindiğinde yaklaşık % 71 sendikalaşma oranına ulaşmış eğitim öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikalarla fiili ve hukuki olarak varlığını sürdürmektedir. Türk eğitim sendikacılığının ulaştığı sendikalaşma oranı da dikkate alındığında faaliyet gösteren sendikalar ile üyeleri arasındaki ilişkilerin niteliği, nasıl yürütüldüğü, üyelerin hangi durumlara nasıl yaklaştığı ve hangi tercihlerde bulunduğu problemi ortaya çıkmaktadır. Araştırma kapsamında problem ele alınırken; sendika üye ilişkileri bağlamında üye tercihlerinin nasıl şekillendiği ve bunun yanında dışsal faktörlerin üye tercihlerini nasıl etkilediği incelenmiştir.

Sendika siyaset ilişkisinin, sendika çalışma performansının ve sendika ideolojisinin üye tercihlerini nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur.

4.6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesi kamu eğitim kurumlarında görev yapan eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanları ile sınırlıdır. Araştırma Haziran 2023 tarihinde gerçekleştirilmiş olup, gerçekleştirildiği dönem ile sınırlıdır. Araştırma sendika üyesi ve sendika ilçe temsilcisi katılımcılarla gerçekleştirilmiş olup; sendika üyesi eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikal tercih ve görüşleriyle sınırlıdır. Araştırma katılımcıların gizlemeden, çekinmeden verdiği samimi yanıtlarla sınırlıdır. Katılımcılar tercihlerinin altında yatan, açıklamak istemedikleri nedenler olduğuna dair herhangi bir yaklaşımda bulunmamışlardır. Buna karşın temsilciler ile üyelerin yanıtları ayrı ayrı ve birbiriyle karşılaştırmalı olarak incelenmiş; örtük kalan, açıklanmak istemeyen tercihler ve nedenleri de analiz edilebilmiştir.

4.7. Araştırmanın Bulguları ve Yorum

Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesinde resmi eğitim kurumlarında görev yapmakta olan eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarından 15'i sendika üyesi ve 5'i sendika temsilcisi olmak üzere toplamda 20 kamu çalışanı ile Haziran 2023 tarihinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda ulaşılan veriler bu bölümde ele alınmıştır. Çalışma grubunu oluşturan katılımcıların tamamı sendika üyesi olup; sendikalarındaki pozisyonları dikkate alınarak “üye” ve “temsilci” şeklinde ayrı ayrı ve birbirleri ile ilişkilendirilerek, karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Bu bölümde sendika üyesi katılımcılar için “üyeler” ifadesi, sendika temsilcisi katılımcılar için ise “temsilciler” ifadesi kullanılmıştır.

Katılımcıların verdiği yanıtlar; “demografik bilgiler”, “sendikal tutum”, “sendikal davranışlar”, “sendikal örgütün iletişim-etkileşim-paylaşım ortamı”, “sendikanın yönetim anlayışı”, “araçsal ilişkiler”, “normatif ilişkiler”, “sendikal tercihler” temaları altında yer almaktadır. Katılımcı yanıtları kodlanarak, tema ve alt temalarda tablolar halinde frekanslarıyla

birlikte gösterilmiştir. Yöneltilen her soru ve buna dair katılımcı yanıtları; ayrı ayrı birer alt tema olarak, ilgili olduğu tema altında sunulmuştur. Katılımcıların verdiği yanıtı açıklayıcı olarak ifade ettiği ikinci yanıtı; ilgili yanıtın altındaki satırda italik olarak gösterilmiştir.

4.7.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan katılımcılara ait; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mevcut sendikadaki kıdem, toplam sendikalılık kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve görev unvanına ilişkin veriler bu bölümde ele alınmıştır. Çalışma grubuna ait demografik veriler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Kişisel Bilgiler		Üyeler (n=15)	Temsilciler (n=5)
		f	f
Cinsiyet	Kadın	7	1
	Erkek	8	4
Yaş	31-40 Yaş	11	1
	41-50 Yaş	3	3
	51-60 Yaş	1	1
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	7	-
	11-20 Yıl	5	3
	21-30 Yıl	3	2
Mevcut Sendika Kıdem	1-5 Yıl	6	2
	6-10 Yıl	6	-
	11-15 Yıl	2	1
	16-20 Yıl	1	2
Toplam Sendikal Kıdemi	1-5 Yıl	2	-
	6-10 Yıl	8	1
	11-15 Yıl	2	1
	16-20 Yıl	2	3
	20 Yıl üzeri	1	-
Medeni Durum	Evli, çocuğu var	8	3
	Evli, çocuğu yok	4	1
	Bekâr	3	1
Eğitim Durumu	Lisans	14	4
	Yüksek Lisans	1	1

Görev Unvanı	Öğretmen	11	2
	Müdür Yardımcısı	4	-
	Okul Müdürü	-	3

Çalışma grubuna ait cinsiyet verileri incelendiğinde; sendika üyesi katılımcılarda(üyeler) kadın ve erkek sayılarının birbirine yakın olduğu, sendika temsilcisi katılımcıların(temsilciler) ise büyük çoğunluğunun erkek olduğu belirlenmiştir. Eğitim ve bilim hizmetleri işkolunda faaliyet gösteren Çerkezköy'deki en fazla üye sayısına sahip 5 sendikanın ilçe temsilcilerinden 4'ünün erkek olduğu görülmüştür.

Yaş verilerine göre çalışma grubunda; üyelerin büyük çoğunluğunun 31-40 yaş aralığında olduğu, temsilcilerin ise çoğunluğunun 41-50 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Temsilcilerin yaş ortalamasının üyelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Mesleki kıdem verileri incelendiğinde; üyelerin yarısına yakınının (f:7) 1-10 yıl, bir kısmının(f:5) ise 10-20 yıl kıdeme sahip olduğu görülmüştür. Temsilcilerin çoğunluğunun mesleki kıdeminin 10-20 yıl aralığında olduğu belirlenmiştir. Temsilcilerin mesleki kıdem ortalamasının görece üyelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiş olup, yaş verilerine ait bulgularla örtüşmektedir.

Çalışma grubunun mevcut sendikalarındaki kıdemleri incelendiğinde; üyelerin bir kısmının(f:6) mevcut sendikalarındaki kıdemlerinin 1-5 yıl, bir kısmının(f:6) ise 5-10 yıl aralığında olduğu görülmüştür. Temsilcilerin de bir kısmının(f:2) 1-5 yıl aralığında, bir kısmının(f:2)'da 15-20 yıl aralığında olduğu belirlenmiştir. Üyelerle temsilcilerin mevcut sendikalarındaki kıdem ortalamalarının birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir.

Temsilcilerin mesleki kıdem ortalamasının görece üyelere göre daha yüksek olmasına karşın, mevcut sendikalarındaki kıdem ortalamalarının birbirine yakın olması dikkat çekmektedir. Bu durum temsilcilerden birinin diğerlerine göre yeni kurulan bir sendikanın temsilcisi olması ile açıklanmaktadır.

Çalışma grubunun toplam sendikalılık kıdemlerine ilişkin verilere göre; üyelerin çoğunluğunun(f:8) 6-10 yıl aralığında olduğu, temsilcilerin ise çoğunluğunun(f:3) 16-20 yıl aralığında olduğu görülmüştür. Temsilcilerin

toplam sendikalılık kıdemi ortalamasının üyelere göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Toplam sendikalılık kıdem ortalamasının hem temsilcilerde hem de üyelere mevcut sendikalarındaki kıdem ortalamasına göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum hem üye hem de temsilcilerin bir kısmının sendika değişikliğinde bulunmaları ile açıklanmaktadır.

Çalışma grubunun çoğunluğunun hem üyelere hem de temsilcilerde evli, çocuklu ve lisans mezunu katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Görev unvanı verilerine göre; çalışma grubundaki temsilcilerin çoğunluğunu(f:3) okul müdürleri, üyelerin çoğunluğunu(f:11) ise öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışma grubundaki 20 katılımcıdan 2'sinin yüksek lisans mezunu olduğu, 4'ünün ise bekâr olduğu belirlenmiştir.

Çeşitli araştırmalarda demografik özellikler ile sendikal bağlılık arasında ilişki kurulmuş olsa da araştırma kapsamında bunlar kesin olarak doğrulanamamıştır. Buna karşın araştırmada cinsiyet değişkenine göre; normatif ilişkiler temasında sendikasının kendisini temsil etmediğini ve sendikasından ayrılacağını belirten 3 katılımcının da kadın olduğu görülmüştür ancak bu durumun cinsiyet değişkeninden kaynaklandığı düşünülmemektedir. Bu 3 katılımcının da sendikal tutum temasında kendi isteklerinden ziyade yönlendirmeler ile sendikalarına üye oldukları belirlenmiştir.

4.7.2. Katılımcıların Sendikal Tutumlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlıkta “sendikal tutum” teması altında katılımcıların; üyesi olduğu sendikayı tercih etme nedenleri, sendikalar ve sendikal haklar konusundaki bilgi düzeyleri, sendikaların var olma nedenlerine ilişkin görüşleri ele alınmıştır. Katılımcıların sendikal tutumlarına ilişkin yanıtları **Tablo 3**, **Tablo 4** ve **Tablo 5**'te sunulmuştur.

Katılımcıların “Üyesi olduğunuz sendikayı tercih etme/üye olma nedeninizi açıklayabilir misiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 3**'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Üyesi Olduğu Sendikayı Tercih Etme/Üye Olma Nedenleri

Üyeler (n=15)	f
Dünya görüşünün/siyasi görüşünün/egitim anlayışının örtüşmesi	9
Mesleki hakları savunması	5
İdarenin yönlendirmesi	3
Üyelikten önce hukuki destek alması	2
Muhalif olması	2
Sendikal konularda bilgisiz olması	2
Partiler üstü olması	1
Yetkili sendika olması	1
Mülakatta yardımcı olma vaadi	1
Arkadaşının ricası	1
Yeni oluşuma destek olmak	1
Aile üyesinin ve yakın çevresinin o sendikaya üye olması	1
Görevlendirme sorununu çözme vaadi	1

Temsilciler (n=5)	f
Dünya görüşünün/siyasi görüşünün/egitim anlayışının örtüşmesi	4
Mesleki hakları savunması	2
Partiler üstü olması	1
Sendika üst yönetimine konfor alanı yaratmaması	1

Üyelerin çoğunluğunun(f:9) üyesi oldukları sendikayı tercih etmesinde dünya görüşünün/siyasi görüşünün/egitim anlayışının örtüşmesinin etkili olduğu belirlenmiştir. Üyesi olduğu sendikayı tercih etme nedenlerinde en sık ifade edilen ikinci sıradaki nedenin(f:5) ise mesleki hakları savunması olduğu yanıtlardan görülmüştür. Kişioğlu ve Yılmaz (2019) siyasi görüşlerinden dolayı üye olanların bağlılıklarını yüksek olarak belirlemiştir. Araştırmada dünya görüşünün/siyasi görüşünün/egitim anlayışının örtüşmesi nedeniyle üye olduğunu belirten 9 üyenin; 7'sinin sendikal tercihler temasında üyeliği süresinde sendikasıdan ayrılmayı hiç düşünmediği ve normatif ilişkiler temasında da 7'sinin sendikasının kendisini temsil ettiğini düşündüğü belirlenmiştir. Araştırma kapsamında da siyasi görüşlerinden dolayı üye olanların büyük çoğunluğunun bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sendikasını tercih etme nedenine ilişkin üyelerden birinin verdiği yanıt aşağıdaki gibidir:

“İdeolojik olarak kendime daha yakın buluyorum ve haklarımı savunması gereken yani bizim arkamızda durması gereken bir sendika olması gerektiğini düşünüyorum. Onun için bu sendikadayım. İki yönüyle de bana uyuyor”(Ü1).

Temsillerin de tamamına yakınının(f:4) üyesi oldukları sendikayı tercih etmesinde dünya görüşünün/siyasi görüşünün/eğitim anlayışının örtüşmesinin etkili olduğu; yarısına yakınında(f:2) da mesleki hakları savunmasının etkili olduğu belirlenmiştir. Üyelerin ve temsilcilerin üyesi oldukları sendikayı tercih etme nedenlerinde en etkili olan iki faktör örtüşmektedir. Benzer şekilde Özaydın ve Han (2014) da memurların sendikalara üye olurken tercihlerini siyasi görüşlerine göre yaptığı ve olaylara dair algılarının siyasi yaklaşımları doğrultusunda şekillendiği sonucuna ulaşmıştır. Akar ve Ersü (2020)’nün çalışmasında da eğitimcilerin üye olduğu sendikasını tercih etmesinde etkili olan nedenlerin öne çıkanları; hakların korunması ve iyileştirilmesi, mesleki gelişime dönük faaliyetlerin düzenlenmesi, dünya görüşünü temsil etmesi şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Köybaşı, Uğurlu ve Arslan (2016)’da öğretmenlerin sendikaya üye olma gerekçelerinin örgütlü olarak hakların savunulması olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ölçüm (2017)’ün ulaştığı sonuçlarda öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenleri; baskı, aidiyet ihtiyacı, örgütlenme isteği, özlük hakları, yasal destek ve siyasi görüş olarak tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda yapılan tespitlerin, katılımcıların üyesi olduğu sendikayı tercih etme nedenleriyle belli ölçüde örtüştüğü görülmüştür. Bu çalışmalardan farklı olarak; araştırmamızda “dünya görüşünün/siyasi görüşünün/eğitim anlayışının örtüşmesinin” sendikaya üyelikte çoğunluğun tercihinde etkili olduğu belirlenmiştir.

Sendikasını tercih etme nedenine ilişkin temsilcilerden birinin verdiği yanıt aşağıdaki gibidir:

“Ben askerden döndükten sonra görev yaptığım köy okulu kapandı. Beldeye taşındık. Okulumuz da öğrencilerimiz de oraya taşındı. Orada yaklaşık 8-9 öğretemdik. Oradan 2-3 tane arkadaşla benzer görüşte aynı sendikaya üye olduk. Burada tabi o zaman görüşümüz etkili oldu. Biz tabi ki sendikanın ismiyle birlikte işte tüzüğünü, işte yapmış olduğu o zaman çok yaygın olmasa da işte Facebook paylaşımlarını falan görüyorduk. Bunlar tabi ki bizim için etkili oldu. Hani anayasal değerler, işte özlük hakları, parasız eğitim, laiklik, sendikanın temel değerleri. Bizim hayati görüşümüz de işte dünyaya bakışımız da etkiliydi. Bu da bizim o sendikada var olmamız için gerekli bir sebep. İlk sendikam. 2008 den beri herhangi bir sendika değişikliğim olmadı”(T4).

Üyelerin yanıtlarından; idarenin yönlendirmesi, arkadaşının ricası, aile üyesinin ve yakın çevresinin o sendikaya üye olması gibi nedenlerin de sendika tercihlerinde etkili olduğu görülmektedir. Üyelerin bir kısmının(f:5) sendika tercihinde iş, aile ve arkadaş çevresinin etkili olduğu; bunların içinde etkisi fazla olanın(f:3) da idarenin yönlendirmesi olduğu belirlenmiştir. Yücetürk (2012) tarafından yapılan çalışmada da eğitim sektöründeki kamu çalışanlarına; sendikaya üye olmaya ya da var olan sendikasını değiştirmeye dönük yıldırma faaliyetleri uygulandığı belirlenmiştir. Yıldırı faaliyetlerinin güç ilişkileri kapsamında yürütüldüğü, daha çok kurum yöneticileri tarafından uygulandığı ya da uygulanmasının görmezden gelindiği belirlenmiştir. Yıldırıya maruz kalmada risk altında olanlar; kadın çalışanlar, sözleşmeli olarak çalışanlar ile hâkim olan siyasi iradenin etkisindeki sendikaya üye olmayanlar şeklinde değerlendirilmiştir. Araştırmamızda da idarenin yönlendirmesiyle üye olan öğretmenlerin 2'sinin kadın olduğu ve yönlendirme neticesinde yetkili sendikaya üye oldukları belirlenmiştir.

Sendikasını tercih etme nedenine ilişkin bazı üyelerin verdiği yanıtlar aşağıdaki gibidir:

“Benim bilgisizliğinden kaynaklı, okul idaremizin birtakım teşvikleriyle, sık sık sendika mensuplarıyla görüşmemi sağlamasıyla, tam benim atandığım sene mülakatların ortaya çıkmasıyla. İşte sınava hazırlıkta, mülakatta yardımcı oluruz. Şöyle yaparız, kimsesiz bırakmayız gibi davranışlarla bir şekilde yanına çekip birazcık da dersten bile alıp zorla görüşüp yapmaları. Biraz da açıkçası çekindiğim için üye oldum”(Ü11).

“Beraber çalıştığım diğer müdür yardımcısı arkadaşımın hani ısrar ve ricası üzerine o dönem sendikaya üye oldum. Hani müdür yardımcılığı da düşünmüyordum. Hani onun ricasını isteğini kıramadığım için üye olmak durumunda kaldım. O dönem sendika seçim dönemindeydi ve arkadaşım yönetimde, sendikada aktifti. Hani belki de arkadaşın ısrarı hani bu yüzdendi. O dönemde hani hocam ol sonra çıkarsın diye fazla ısrarcı olmuştu. Hani daha sonra çıkarım diye düşündüm bende. Bu süreçte hani uzadı farklı sebepler ortaya çıktı ve çıkamadım”(Ü6).

Üyelerin sendika tercihlerinde mülakatta yardımcı olma vaadi, görevlendirme sorununu çözme vaadi, üyelikten önce hukuki destek alması gibi yaşadığı sorunu giderme ve bireysel fayda sağlama isteğinin(f:4) de etkili olduğu görülmektedir.

Sendikasını tercih etme nedenine ilişkin üyelerden birinin verdiği yanıt aşağıdaki gibidir:

“Ya ülke genelinde yetkili sendika olduğu için olabilir. Kazanım elde etmede etkisi onun olabileceği için onu da desteklemek istedim. Bunun dışında söyle bir şey oldu. Benim görevlendirmem başka okuldaydı. O yıl bir okulda, bu yıl başka, hatta iki okulda çalışıyordum. Şuan olduğum sendika üye olursam bunu çözeceğini söyledi. Ben de üye oldum ve çözdüler”(Ü12).

Katılımcıların “İşkolunuzdaki sendikalar ve sendikal haklar konusunda yeterince bilgi sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 4**’te gösterilmektedir.

Tablo 4: Katılımcıların Sendikalar ve Sendikal Haklar Konusundaki Bilgi Düzeyleri

Üyeler (n=15)		f
Sendikalar ve sendikal haklar (genel durum)	Yüzeysel biliyorum	7
	Çok fazla bilgim yok	5
	Yeteri kadar bilgi sahibiyim	2
	Sendikal konulara ilgim yok	1
Mevzuat, yetki ve genel işleyiş	Yüzeysel biliyorum	4
	Çok fazla bilgim yok	2
	Hiç bilgim yok	2
Hedef amaç, değer ve politikaları	Belli başlı sendikaları yüzeysel olarak biliyorum	7
	Bilgim yok	1
Bilgi edinme araçları	Arkadaş çevremden biliyorum	7
	Araştırma, inceleme yapmadım	4
	Kendim biraz araştırdım	2
	İhtiyaç oldukça, durumla karşılaştıkça öğreniyorum	2

Temsilciler (n=5)		f
Sendikalar ve sendikal haklar (genel durum)	Tümüyle bilgi sahibiyim	3
	Kendi sendikam hakkında tümüyle, diğer sendikalar hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibiyim	2

Üyelerin tamamına yakınının(f:13) sendikalar ve sendikal haklar konusunda yeterince bilgi sahibi olmadığı görülmektedir. Üyelerin sendikalar ve sendikal haklara ilişkin bilgi edinmek amacıyla araştırma-inceleme yapmadığı, arkadaş çevresinden bilgi edindiği, ihtiyaç oldukça ve durumla karşılaştıkça öğrendikleri katılımcı yanıtlarından belirlenmiştir. Bunun yanında araştırma yaptığını(f:2), yeteri kadar bilgi sahibi olduğunu(f:2) ifade eden üyeler de bulunmaktadır.

Sendikalar ve sendikal haklar konusundaki bilgi düzeylerine ilişkin üyelerin verdiği yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

“Değiliz. Hiçbirimiz değiliz. Yani işimiz düşünce öğreniyoruz. O konuyla ilgili mevzuatı, yönetmeliği, haklarımızı sadece o konuyla ilgili yani. Genel olarak ben bir sendika üyesi olarak sendikanın hangi faaliyetlerine katılırım? Hangi faaliyetleriyle ilgili çalışma yapabilirim ya da ondan dolayı nasıl haklarım var? Bilgimiz yok. Görünen hedef ve amaçları üyelerinin hakları, yani her konuda ne kadar ulaşıyorlar ya da onun için ne kadar çabalyorlar? Ya da onunla ilgili yapabilecekleri ya da zorlayacak durumları nedir? İnanın bir bilgim yok ama kuruluş hedefleri hepsinin aynı. Sendikaların politikaları hakkında benim bilgim yok hocam çok da incelemedim. Yetkilerine dair de yok, bununla ilgili de bir bilgim. Genel işleyişi, seçimi ya biraz var. Yani kongrelerin kaç yılda bir yapıldığı, onlarla ilgili bilgim var. Katıldın mı dersiniz, hiç katılmadım. Şeyde de gördüm yani genel olarak da diğer eski sendikalarım da şuna gördüm genelde: Delegesi ya da delege olmak isteyen camiamızdan ya da okulundan bir arkadaş yoksa çok ilgilenmiyor. İşte birisi varsa işte biz delege adayız. Oy kullanır mısınız? Biz de yönetime adayız. Gördüğüm yani öğretmen arkadaşlarım yüzde doksanı da bu şekilde o işleyişe katılmıştı. Biz de öyleydik yani”(Ü8).

“Yani yeterince olduğunu düşünmüyorum. Bu eksikliğim biraz da benim meraklılığımdan kaynaklandığını düşünüyorum. Hani daha doğrusu bir duruma ihtiyacım olursa o duruma yönelik bilgi sahibi oluyorum ama ihtiyacım olmamışsa genellikle ilgisiz kalıyorum”(Ü13).

Temsilcilerin tamamı sendikalar ve sendikal haklar konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir. Temsilcilerin pozisyonları nedeniyle üyelere nazaran daha yüksek düzeyde bilgi sahibi olması olağan olarak değerlendirilmektedir.

Sendikalar ve sendikal haklar konusundaki bilgi düzeyine ilişkin bir temsilcinin verdiği yanıt aşağıdaki gibidir:

“Evet, tümüyle ilgili bilgi sahibiyim”(T2).

Belli başlı sendikaların hedef amaç değer ve politikalarına ilişkin yüzeysel de olsa bilgisi olduğunu ifade eden üyelerin(f:7); mevzuat, yetki ve genel işleyişe dair yüzeysel de olsa bilgisi olduğunu ifade eden üyelere(f:4) sayıca daha fazla olduğu görülmektedir. Buradan hareketle üyelerin sendikaların hedef amaç, değer ve politikalarına ilişkin bilgi düzeylerinin görece daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum üyelerin çoğunluğunun dünya görüşünün/siyasi görüşünün/egitim anlayışının örtüşmesi nedeniyle sendikaya üye olduğu bulgusunu desteklemektedir.

Sendikalar ve sendikal haklar konusundaki bilgi düzeyine ilişkin bir üyenin verdiği yanıt aşağıdaki gibidir:

“Diğer sendikalara dair çok da yok yani önceki soruda o baştaki saydığım ilkeler, hedefler var ya hani laik eğitim vesaire o konularda bir şey olması lazım. Beni önce çeken bir şey olması lazım ki diğerini merak edeyim. O yüzden açıkçası çok fazla bilgim yok ama kabaca belli başlı sendikaların görüşlerini biliyorum. Sendikaların yetkileri ve genel işleyişi yani yok yeterince bilgim yok diyeyim”(Ü13).

Katılımcıların “Sizce kendi işkolunuz açısından sendikalar olmalı mı? Nedenini ve önemini açıklar mısınız?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 5**’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Sendikaların Var Olma Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Üyeler (n=15)		f
Önemli ve olmalı		15
Önemi	Talep ve sorunları dile getirme/ekonomik, sosyal ve özlük haklarını savunma	11
	Güvende hissetme/hukuki ve manevi destek sağlama	4
	Örgütlülük gücü/temsili/kamuoyu oluşturma	4
	Siyasi görüşlerin temsili ve özgürce beyan edilmesi	1
	Toplumsal alan ve konularda yardımlaşma	1
Zayıf yönleri	Siyasi görüşlere göre ayrışmamalı	6
	<i>*Siyasi görüşlere ayrıştığı için amacına hizmet etmiyor</i>	4
	<i>*Tek bir sendika olmalı</i>	2
	Grev hakkı olmadan sendikalar etkili olamaz	1

Temsilciler (n=5)		f
Önemli ve olmalı		5
Önemi	Talep ve sorunları dile getirme/ekonomik, sosyal ve özlük haklarını savunma	5
	Örgütlülük gücü/temsili ve kurumsal yapı	4
	Güvende hissetme/hukuki ve manevi destek sağlama	1
	Demokrasinin gereğidir	1
	Toplumsal rolü olması	1
	Özel hayat-kaza sigortası ve işletmelerde indirim sağlama	1
	Mesleki gelişime katkı sağlama	1
Zayıf yönleri	Siyasi görüşlere göre ayrışmamalı	2
	<i>*Siyasi görüşlere ayrıştığı için amacına hizmet etmiyor</i>	2
	<i>*Tek bir sendika/çatı örgüt olmalı</i>	1

Üye ve temsilcilerin tamamı sendikaları gerekli ve önemli olarak değerlendirmektedir. Popiel(2013)’e göre de üyelerin tamamı sendikaların

gerekliliğini ve önemini kabul etmekte ve sendikayı öğretmenlerin sesi olarak görmektedir. Üyeler sendikanın sesinin daha güçlü olduğunda çalışma koşullarının ve öğrenci başarılarının iyileşeceğini düşünmektedir.

Üyelerin büyük çoğunluğu(f:11), temsilcilerin ise tamamı; sendikaların var olma nedenini talep ve sorunları dile getirmek, ekonomik, sosyal ve özlük haklarını savunmak olarak ifade etmektedir. Buna ilave olarak temsilcilerin tamamına yakını(f:4) ve üyelerin bir kısmı(f:4) örgütlülük gücü/temsil-kurumsal yapı/kamuoyu oluşturmayı sendikaların var olma nedeni olarak belirtmiştir. Bunların yanında temsilcilerden 1'i ve üyelerin bir kısmı(f:4) güvende hissetme/hukuki ve manevi destek sağlamayı sendikaların var olma nedenleri arasında görmektedir. Daha önce yapılmış olan farklı çalışmalarda da bulguları destekleyecek sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür. Berkant ve Gül (2017)'ün araştırmasında da öğretmenler seslerinin duyulması, haklarının korunması ve kendilerine güvence sağlanması için sendikalaşmayı gerekli görmüştür. Popiel (2013)'in araştırmasında ise; sendikaların esas görevi haksız muamelelere karşı öğretmenleri korumak, sözleşmeye uyulmasını sağlamak, öğretmenlerin haklarını muhafaza etmek olarak görülmüştür.

Sendikaların var olma nedenlerine ilişkin katılımcılardan bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Yani genel olarak sendikaların zaten var olma amaçları; topluluk olarak öğretmenlerin haklarını savunmak, talep ettiklerini, eksikliklerini tamamlamak adına haklarını dile getirmek. Yani olmalı. Çalışma hayatının her alanında olması gerektiğini düşünüyorum. Biz öğretmenlerin de olması gerektiğini düşünüyorum en azından. Yani yaşanan haksızlıklar ya da talep ettiğin durumları dile getirebilmek adına topluluk olarak bunu dile getirmek önemli olduğunu düşünüyorum”(Ü3).

“Bence olmalı. Çünkü benim de mesleki açıdan korunmaya ihtiyacım var. Bana onu sağlayabilirler. Zor durumda kaldığımda, bir şey danışmak istediğinde, o yüzden olmalılar”(Ü11).

“Bu bir temsil, makam, bir örgütlenme. İşte çalışanların, memurların bir araya gelip haklarını arama yöntemi. Sendikanın olmadığı alanlarda farklı sorunların ortaya çıktığı geçmişte görüldü. Yani benim iş kolumda da birçok iş kolunda da olması gerekiyor. Sadece belli kritik iş kollarında özellikle kamu sektöründe işte gruplaşmalar ve farklı ideolojik yaklaşımlar oluşmasın diye işte mesela adalet, emniyet, askeriye teşkilatında olmaması gerekiyor. Diğer teşkilatlarda diğer kurumlarda olmalı”(T3).

Üye ve temsilcilerin yarısına yakını sendikaların siyasi görüşlere göre ayrışmaması gerektiğini, önemli bir kısmı da bu ayrışmaların sendikaların asıl amacına hizmet etmesini engellediğini düşünmektedir. Bir kısmı bu soruna

çözüm olarak tek bir sendikal çatı örgütün olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bulgu ile üyesi olduğu sendikayı tercih etme nedenine ilişkin bulgu karşılaştırıldığında dikkat çekici bir durum ortaya çıkmaktadır.

Sendikaların var olma nedenlerine ilişkin üyelerden birinin yanıtı şu şekildedir:

“Sendikalar olmalı ama yeterince amacına uygun çalışılıyor mu? Orası tartışılır ama olmalı. Sendikalar bizim haklarımızı özellikle gerçekten eğitim alanında bizim ile ilgili haklarımızı savunduklarında olmalı ama biraz daha şu aşamada sanki sendikalar siyasal olarak ayrılmış gibiler. Yani çok eğitim öğretime, bizlere üyelere ne kadar hizmet ettikleri şu an aslında tartışılır”(Ü5).

Üyesi olduğu sendikayı tercih etme nedeni olarak üyelerin çoğunluğu, temsilcilerin de tamamına yakını dünya görüşünün/siyasi görüşünün/eğitim anlayışının örtüşmesini ifade etmiştir. Bunun yanında üye ve temsilcilerin yarısına yakını sendikaların siyasi görüşlere göre ayrışmaması gerektiğini, önemli bir kısmı da bu ayrışmaların sendikaların asıl amacına hizmet etmesini engellediğini düşünmektedir. İlave olarak katılımcıların büyük çoğunluğu sendikaların var olma nedenini talep ve sorunları dile getirmek, ekonomik, sosyal ve özlük haklarını savunmak olarak görmektedir. Özaydın ve Han (2014) araştırmasında memurların sendikaların siyaset ile ilişkisine kesin karşı çıkışlarına rağmen; sendikaların siyasi parti ile ilişkisine olumlu baktıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın araştırmada bu sonuç doğrulanamamıştır.

Eldeki araştırmada katılımcılar sendikaya üyelikte çoğunlukla dünya görüşüne/siyasi görüşüne göre sendika seçmekte ancak sendikaların siyasi görüşlere göre ayrışmaması ve asıl var olma amacını yerine getirmesi, yani üyelerin talep ve sorunlarını dile getirmesi, ekonomik, sosyal ve özlük haklarını savunması gerektiğini düşünmektedirler. Katılımcılar sendikaların bir dünya görüşü/siyasi görüşü/eğitim anlayışı olmasını olağan karşılamakla birlikte sendikaların günlük siyasetten ve siyasi parti ile yakınlaşmaktan kaçınarak üyelerin talep-sorun ve haklarını önceliklerine almaları gerektiğini düşünmektedir.

Sendikaların var olma nedenlerine ilişkin temsilcilerden birinin yanıtı şu şekildedir:

“Evet olmalıdır. Çünkü iş kolumuzdaki eğitim çalışanlarının sıkıntılarını ya da kendi iş koluyla ilgili yaptığı çözüm önerilerini iktidara ya da işte hükümetteki siyasi erklerle iletme konusunda sesini duyurabilmek amacıyla olması lazım. Buradaki sorun çok fazla sendikanın olması nedeniyle parçalanmış bir durum var. Buradaki bizim asıl yaşadığımız sorunlar ya da gördüğümüz eksiklikler aslında tüm eğitim çalışanlarının eksikliğini gördüğü şeyler. Bunu dile getirmede her sendikanın öncelikleri vardır. Bu öncelikler de aynı ülkede aynı mevzuatta çalıştığımıza göre hepsinin ortak. Ancak bu bazı konulardaki görüş ayrılıkları sebebiyle asıl bir noktada bir araya gelebilecekleri ortak sorunları dile getirmede, kendi aralarındaki görüş farklılıkları buna engel oluyor. Bu nedenle daha kapsayıcı bir kurulum, bir komisyonun ya da bir sendikanın olmasının bu amaçları yerine getirmede daha etkili olabileceğini düşünüyorum... Ya da şöyle de olabilir. Şimdi burada temsil ederken sadece yetkili sendikanın değil de bu eğitim konusundaki kendi iş kolumuzdaki sendikaların belki ilk beşinin belki ilk üçünün bir arada olduğu ya da belki de hepsinin bir arada olduğu bir komisyon marifetiyle bu işin olmasının daha demokratik olacağını düşünüyorum. Yani sadece bir sendikanın görüşüyle olmayabilir”(T1).

4.7.3. Katılımcıların Sendikal Davranışlarına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlıkta “sendikal davranışlar” teması altında katılımcıların; sendikal görev ve sorumlulukları, sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri, sendikalarının beklentilerini karşılama düzeyleri ele alınmıştır. Katılımcıların sendikal davranışlarına ilişkin yanıtları **Tablo 6**, **Tablo 7** ve **Tablo 8**’de sunulmuştur.

Katılımcıların “Sendikanızda resmi/gayri resmi bir görev ve sorumluluğunuz var mı? Varsa nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 6**’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Sendikal Görev ve Sorumlulukları

Üyeler (n=15)		f
Resmi/gayri resmi görev ve sorumluluğum yok		13
*Okul sendika panosuna afiş asıyorum		1
*Sendikamın sosyal yardım faaliyetlerine gönüllü katılıyorum		1
Resmi bir tebliğ olmadı ama gönüllü olarak okul temsilcisiyim		2

Temsilciler (n=5)		f
Görev	İlçe temsilcisiyim	4
	Kurucu il başkanı ve genel merkez disiplin kurulu üyesiyim	1
Sorumluluk	Görevimin gerektirdiği tüm sorumluluklar	5

	Sendikanın eğitime bakışını eğitim çalışanlara anlatmak, sendikayı temsil etmek ve sendikaya üye kazandırmak	2
	Üye sorunlarını ve taleplerini ilgili mercilere iletmek, üyelerin ve eğitim sisteminin sorunlarına çözüm aramak	2

Üyelerin büyük çoğunluğu(f:13) sendikalarında resmi/gayri resmi görev ve sorumluluğu olmadığını, 2'si resmi bir tebliğ olmasa da gönüllü olarak okul temsilcisi olduğunu ifade etmiştir. Temsilcilerin ise 4'ü ilçe temsilcisi olduğunu, 1'i ise kurucu il başkanı ve genel merkez disiplin kurulu üyesi olduğunu belirtmiştir. Kişioğlu ve Yılmaz (2019) sendikada bir görevi olan eğitimcilerin diğerlerine nazaran sendikal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Araştırmada da sendikalarında görevi olan katılımcıların tamamına yakınının sendikal tercihler temasında üyeliği boyunca sendikasıdan ayrılmayı hiç düşünmediği belirlenmiştir. Araştırmada da sendikalarında görevi olanların tamamına yakınının bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir.

Sendikal görev ve sorumluluklarına ilişkin üyelerin verdiği yanıtlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

“Yok, herhangi bir sorumluluğum yok”(Ü1).

“Bir görevim yok. Böyle rica minnet temsilci getirdiğinde arada ağız asarım falan. Kendim görev için talepte de bulunmadım, verilmesini de istemiyorum. Genç arkadaşlara bırakmak lazım onlar yapsın”(Ü2).

“Görevim yok. Böyle bir görev talebi de gelmedi”(Ü10).

“Resmi bir sorumluluğum yok imza altına alınmış bir durum yok ama ben gönüllü olarak okulumuzda sendikamızın temsilcisi konumundayım. Ben gönüllü olarak yapıyorum. Yani birilerinin bana direktifi olarak ya da verilmiş bir görev olarak atfetmiyorum. Bu kendi düşünsel anlamda fikirlerimizi, sendikamızın fikirlerini okulumuzda anlatarak üye sayınızı arttırmaya çalışmanın ötesinde bir şey değil”(Ü7).

Temsilcilerin tamamı görevlerinin getirdiği tüm gereklilikleri kendisine sorumluluk olarak yüklenmektedir. Bunun yanında yarısına yakını(f:2) sendikanın eğitime bakışını eğitim çalışanlara anlatmayı, sendikayı temsil etmeyi ve sendikaya üye kazandırmayı sorumluluğu olarak değerlendirmiştir. Yine temsilcilerin yarısına yakını(f:2) üye sorunlarını ve taleplerini ilgili mercilere iletmeyi, üyelerin ve eğitim sisteminin sorunlarına çözüm aramayı kendi sorumluluğunda görmektedir.

Sendikal görev ve sorumluluklarına ilişkin temsilcilerin verdiği yanıtlardan biri şu şekildedir:

“Tabi ki hissediyorum. Hem üyelerin bireysel sorunlarını hem de milli eğitimin kendi içerisindeki temel sorunların bilmek, bu konular hakkında fikir sahibi olmak, bununla ilgili eğer bir olumsuzluk varsa bununla ilgili mercilere aktarmak ve de olumluya çevirecek bir fikre sahip olmanın gerektiğini düşünüyorum. Özellikle temsilci olarak yani sadece bir sorunu görmek tespit etmek dışında bu konuyla ilgili değiştirebilmek ve bununla ilgili tedavi amaçlı fikrinde olması gerektiğini de çözüm önerisi olması gerektiğini de düşünüyorum”(T4).

Katılımcıların “Sendikanızın faaliyetlerine katılım sağlıyor musunuz? Açıklar mısınız?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 7’**de gösterilmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyleri

Üyeler (n=15)		f
Sendikal faaliyetler (genel durum)	Üyeliğim boyunca en az iki faaliyete katıldım	12
	Üyeliğim boyunca sadece bir faaliyete katıldım	2
	Hiçbir faaliyete katılmadım	1
Seçim	Seçime katıldım	6
	Üyeliğim sürecinde seçim olmadı/ya da haberim olmadı	2
Eylem kararları	En az bir eylem kararına katıldım	8
	*Seçici davranıyorum	2
	Öğrencilerin mağdur olmaması için katılmıyorum	1
	Soruşturma geçirmekten korktuğum için katılmıyorum	1
Sosyal etkinlikler	Sosyal etkinliklere en az bir kez katıldım	9
	Düzenlenirse müsaitsem katılırım	3
Toplantı	Toplantılara en az bir kez katıldım	5

Temsilciler (n=5)		f
Sendikal faaliyetler	Görevim icabı katılmam gerekiyor/zorunlu durumlar dışında tamamına katılıyorum	5

Temsilcilerin tamamı sendikal faaliyetlerin tümüne mücbir sebepler dışında katıldıklarını, bunun görevlerinin bir gereği olduğunu ifade etmiştir. Üyelerin de büyük çoğunluğu(f:12) üyeliği boyunca en az iki faaliyete katıldığını belirtmiştir. Bunun yanında sendikal faaliyetlere üyeliği boyunca en fazla bir kez katılan üyeler(f:3)’de bulunmaktadır.

Kişioğlu ve Yılmaz (2019) sendika üyeliğine devam etmeyi düşünen üyelerin ayrılmayı düşünenlere göre bağlılıklarının ve faaliyetlere katılımlarının yüksek olduğunu belirlemiştir. Araştırmada da hiçbir faaliyete

katılmadığını ya da üyeliği boyunca sadece bir faaliyete katıldığını belirten 3 katılımcı, normatif ilişkiler temasında sendikalarının kendilerini temsil etmediğini ve ayrılacağını belirtmiştir. Sendikalarından ayrılacağını belirten katılımcıların faaliyetlere katılım düzeylerinin düşük olduğu araştırma kapsamında görülmüştür.

Sendikal faaliyetlere katılım düzeylerine ilişkin üyelere bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Katılım sağlıyorum. Seçime katılıp oy kullandık. Onun haricinde işte kamu personelinin belli haklarını kazanması için yapmış olduğu eylemlere destekte bulunduk. Toplantılarına zaten katılıyorum. Sosyal etkinliklere katılıyoruz. İftar programları kendi aramızda yapıyoruz. Belli toplantılarımız oluyor. Bir araya geliyoruz, istişarelerde bulunuyoruz. Farklı ilçelerle birlikte geziler yapıyoruz”(Ü4).

“Sadece üyesiyim o kadar herhangi bir şeye katılmadım. Çok geçmişte ilk üye olduğum zaman hani bir kere katılmıştım piknik tarzı, bir daha da katılmadım”(Ü15).

Sendikal faaliyetler içinde üyelerin en fazla sosyal etkinliklere(f:9) katılım gösterdiği, bunu sırasıyla eylem kararlarının(f:8), seçim(f:6), ve toplantıların(f:5) izlediği belirlenmiştir. Üyelerin bir kısmı(f:3) eylem kararlarına katılmada seçici davrandığını ya da katılmaktan korktuğunu belirtmiştir. Üyelerin bir kısmında sendikal eylem kararlarına katılmaya dair çekince olduğu görülmektedir. Yıldız (2015) sendikal öğretmenlerin eylemlere oransal olarak daha yüksek seviyede katılırken sosyal faaliyetlere görece daha düşük oranda katıldığı sonucuna ulaşmıştır. Buna karşın araştırmada sosyal etkinliklere katılım ile eylem kararlarına katılım oranları yakın olmakla beraber sosyal etkinliklere katılım düzeyi görece daha yüksek olarak belirlenmiştir.

Sendikal faaliyetlere katılım düzeylerine ilişkin üyelere bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Aynen sendika tam zaten hani yılda belli günlerde işte iftar olur. Akşam yemeği ya da belli başlı toplantıları mesaj yoluyla bize iletiyor ya da ilçe temsilcisi arayarak ulaşır. Mümkün mertebe bir ikisine katılmışlığım vardır her sene”(Ü14)

“Sendikanın kararlarına faaliyetlerine olduğunda katılıyorum ancak eylem kararlarına katılmıyorum. Yani genel olarak bir sıkıntı yaşamam diye bir soruşturma vesaire geçiririz diye aslında o nedenle katılmıyorum eylemlere. Gezi yemek vesaire gibi etkinlikler yapıldığında ya da sendikanın anlaşmalı olduğu oteller olduğunda onlarda veya sendikayla ilgili bir tahsis olduğunda katılıyorum”(Ü5).

Üyelerin yarısından azının seçime ve toplantılara katıldığı görülmüş olduğundan çoğunluğun sendikal yönetime katılmak ve yönetimde etkin olmak istemediği düşünülmektedir. Buna karşın sosyal etkinliklere katılıma ilişkin büyük çoğunluğunun katılıma açık olduğu belirlenmiştir.

Sendikal faaliyetlere katılım düzeyine ilişkin üyelerden bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Eylem kararları vardı bu meslek kanunu ile alakalı o greve katılmıştım. Bir de yine bu şeyle alakalı maaşlarla alakalı en son bir iş bırakma eylemi vardı ona katıldım. Yani tamamına katılıyorum diyemem mesela kılık kıyafete de katılıyorum. Orada biraz seçerek, aslında ayırım yaparak, biraz daha seçici olarak neyle alakalı ne için yapıldığına bağlı olduğu önemli tabi hani sonuçta ezbere de yapmamak lazım. Sıkıntı yaşanabilir, daha önce yaşadık. Toplantılarına, seçimlerine katılmadım. Herhangi bir şeye katılmadım yönetimle alakalı. Kahvaltı olmuştu mesela ona katılmıştım. Hani o tarz bir şey daha çok sosyalleşme, sosyal etkinlik olarak. Yani düzenleniyor, öğretmenler günü vesaire. Bazı özel günlerde kahvaltıdır, yemektir onlara eğer kendi vaktimde uyuyorsa o sırada müsaitsem katılıyorum. Yönetime ilişkin faaliyetlere katılmamak kişisel tercihim ya ben çok sendikada aktif bir rol üstlenmek istemiyorum”(Ü13).

Katılımcıların “Sendikanızın sizden beklentisi/talebi/yüklediği görev var mı?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 8**’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Sendikalarının Katılımcılardan Beklentileri ve Karşılama Düzeyleri

Üyeler (n=15)	f
Eylemlere katılma/kararları destekleme	5
<i>*Yapmaya çalışıyorum</i>	5
Sendikayı tanııtma/üye kazandırma	5
<i>*Sendikamın görüşüyle uyuşan kişileri üye yapmaya çalışıyorum</i>	1
<i>*Görev edinmiyorum/bazen düşük düzeyde yapıyorum</i>	3
<i>*Önceden daha aktif yapıyordum/şimdi daha düzeyde yapıyorum</i>	1
Beklentisi ve talebi yok/sadece üye olarak bulunmak	4
Yönetime katılma/sendikada aktif rol alma	3
<i>*Kişiliğime uygun değil</i>	1
<i>*Böyle bir isteğim yok</i>	2
Meslektaşlarımın hakkını savunmak ve yapılan yanlışlıkları dile getirmek	1
<i>*Gönüllü olarak yapıyorum</i>	1

Temsilciler (n=5)	f
Görevin getirdiği sorumlulukları/beklentileri karşılamaya gayret ediyorum	5

Sendikayı temsil etmek/sendikanın görüşlerini bireysel olarak uygulamak	4
Üye sorunlarını ve taleplerini ilgili mercilere iletme, üyelerin haklarını savunmak ve sorunlarına çözüm bulmak	3
Sendikayı tanıtmak/üye kazandırmak/üyelerin sürekliliğini sağlamak	3
Sendika için aktif ve yoğun çalışmak/gerektiğinde özveriyle davranmak	2
Üye olmayan öğretmenlerin sorunlarıyla da ilgilenmek	1
Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği kişilik özelliklerini ve etik değerleri taşımak	1

Üyeler sendikalarının kendilerinden beklentilerini; eylemlere katılma/kararları destekleme(f:5), sendikayı tanıtmak/üye kazandırma(f:5), yönetime katılma/sendikada aktif rol alma(f:3) şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun yanın üyelerin önemli bir kısmı(f:4) kendilerinden herhangi bir beklenti olmadığını, sadece üye olarak kalmalarının beklendiğini ifade etmiştir.

Sendikalarının beklentilerine ve karşılanma düzeylerine ilişkin üyelerden birinin yanıtı şu şekildedir:

“Grev kararı aldığımda ya da bir basın toplantısı açıklaması yapmak istediğinde illaki üyelerinin de orada yanımda olmasını isteyecek. Biz bu anlamda da her üyenin bu konuda görevli olduğunu düşünüyorum. Katılıyorum yani ben de katılıyorum ya da destek olmaya çalışıyorum ama özel olarak işte görev benimsediğim bir durum yok”(Ü3).

Üyelerin beklentileri karşılama düzeylerine dair verdikleri yanıtlarda, eylem kararlarına katılma ve destek olmaya ilişkin yapmaya çalıştıklarını(f:5), sendikayı tanıtmak ve üye kazandırmaya dair görev edinmeden bazen düşük düzeyde yaptıklarını(f:4) belirtmişlerdir. Bunların yanında yönetime katılma/sendikada aktif rol almaya ilişkin kendilerine uygun görmedikleri veya istekli olmadıkları(f:3) görülmüştür. Üyelerin çoğunluğunun sendikalarının kendilerinden beklentilerini karşılamaya yeterince gayret etmediği ya da sadece üye olarak kalmalarının beklentiyi karşıladığını düşündükleri görülmektedir.

Sendikalarının beklentilerine ve karşılanma düzeylerine ilişkin üyelerden bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Ya aslında hani idareci olduğum için sendikanın benden beklediği görevler oldu. Hani en azından okuldaki arkadaşların örgütlenmesi ya da iletişim

kurma, sendikayı anlatma anlamında ama ben yani o konuda fazla çalışmak istemedim. O yüzden çok da ısrarcı davranmadılar”(Ü6).

“Yani kişisel olarak değil ama sonuçta üyelerden genel olarak beklentisi tabi ki vardır. Sendikanın işte amacını gerçekleştirmek, istediklerini en azından çevremize bence doğru aktarabilmemizi bekliyorlar. Ben tabi ki yani öyle hani bunu görev edinmiyorum tabi ki ama samimi arkadaşlarımla arada konuşuyoruz”(Ü10).

“Bir beklentiden bahsedeceksek benim bir birey olarak o sendikada bulunmam sayı olarak var olmam onların beklentisi buydu. Benden başka herhangi bir beklenti hani görüşlerini yayma, böyle bir çalışma beklentileri olduğunu düşünmüyorum”(Ü11).

Temsilciler sendikalarının kendilerinden beklentilerini; sendikayı temsil etmek, sendikanın görüşlerini bireysel olarak uygulamak(f:4), üye sorunlarını ve taleplerini ilgili mercilere iletmek, üyelerin haklarını savunmak ve sorunlarına çözüm bulmak(f:3), sendikayı tanıtmak, üye kazandırmak, üyelerin sürekliliğini sağlamak(f:3), sendika için aktif ve yoğun çalışmak, gerektiğinde özverili davranmak(f:2) olarak ifade etmişlerdir. Temsilcilerin görevleri ve pozisyonları itibarıyla sendikalarının beklentilerini karşılamalarının kolay olmadığı ancak bunu önemsediklerini ve kendilerinde sorumluluk hissettikleri için karşılamaya çalıştıklarını belirlenmiştir.

Sendikalarının beklentilerine ve karşılanma düzeylerine ilişkin temsilcilerden birinin yanıtı şu şekildedir:

“Tabi ki büyük bir sorumluluk var. Asıl önemli, en büyük sorumluluk şu: Kişilerin söylemleriyle eylemlerinin mutlaka örtüşmesi noktasında bu sendikayı kurma amacımızın kökeni zaten buydu. Bizim tüzüğümüzde yazan genel merkezde söylediğimizi mutlaka eylem olarak yansıtmak şeyindeyiz. Yani çok kolay bir şey değil... Üzerimizde hissettiğimiz büyük bir sorumluluk var. Yani bir an önce sahaya inmek sahada sendikal kuruluş anlayışımızı işte manifestomuzu geniş kitlelere işte iletebilmek, sosyal medyayı çok iyi kullanabilmek, yerel medyayı çok iyi kullanabilmek insanları bu anlamda ikna edebilmek, inandırabilmek ve bunun sürekliliğini sağlayabilmek. Çünkü sendikaya üye yapmak da yetmiyor. Günlerce mücadele edip, sendika üyeliği yaptığınız adamın iki dakika sonra pat diye bir başka sendikaya geçtiğini de görüyorsunuz. Maalesef bu çok kaygan bir zemin... Genel başkanımız ve yardımcıları, yani onlar bütün Türkiye'ye şamil bir bu anlayışı oluşturmak adına, yerleştirmek adına böyle mücadele gösteriyorlarsa benim de bunu yapmam lazım. Daha fazla koşturmam lazım gibi. Sahamız da çok çok geniş aslında... Mesela Şarköy'den bir telefon geldiği zaman geçen gün evden bir baktım yüz kırk kilometre. İki buçuk saat gittim. Bir saat konuştum. İki buçuk saat geldim. Beş saat yol. Bir saatte orada geçti. Bir gün geçti bir kişi için... E tabi farklı branşların farklı sorunları da var. Kolay bir mesele değil aslında ama ona rağmen mücadele ediyoruz, iyi durumdayız”(T1).

4.7.4. Sendikal Örgütün İletişim-Etkileşim-Paylaşım Ortamına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlıkta “sendikal örgütün iletişim-etkileşim-paylaşım ortamı” teması altında katılımcıların; sendikal örgütün iletişimine, sendikaların yaptığı mesleki ve sendikal bilgilendirme çalışmalarına, sendikal örgütün etkileşim ve paylaşım ortamına ilişkin değerlendirmeleri yer almaktadır. Katılımcıların bu tema altındaki yanıtları **Tablo 9**, **Tablo 10** ve **Tablo 11**’de sunulmuştur.

Katılımcıların “Görüş, öneri, şikâyet ve beklentilerinizi yönetime/üst yönetime iletebiliyor musunuz? İlettiklerinize dönüt alabiliyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 9**’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Sendikal Örgütün İletişimi

Üyeler (n=15)		f
Yerel düzeyde iletişim	İlçe temsilcisiyle iletişim kurabiliyoruz/iletişim kanalları açık	9
	<i>*Bireysel talebim ya da önerim olmadı</i>	3
	Sendikayla çok fazla iletişimim olmadı	3
	<i>* Sendikada aktif olanlar için iletişim kanalları açık</i>	2
	<i>*Bireysel talebim ya da önerim olmadı</i>	1
	Önceki ilçe temsilci ile iletişim kurabiliyordum/şimdiki ile kuramıyorum	2
	Sendikanın ilçe bürosu yok/yetkililerin yüz yüze görüşme için ayırabilecekleri zaman sınırlı/denk gelirse iletişim kurabiliyoruz	1
Üst yönetime iletim	Silsile yoluyla üst yönetime iletiliyor	9
	<i>*Gerektiğinde doğrudan üst yönetime de iletebiliyoruz</i>	3
	Sendikayla çok fazla iletişimim olmadı	3
	Görüş ve öneriler yukarı iletilmiyor	2
	Bilgim/gözlemim yok	1
Dönüt alma	Dönüt sağlanıyor	6
	Bireysel sorunlarda, bilgi alma ve danışma durumlarında dönüt sağlanıyor	5
	Dönüt alamadım/alamıyorum	2
	Konuya göre değişiyor	1
	Bilgim/gözlemim yok	1
İletişim kanalları	Dijital paylaşım grubu/telefon/yüz yüze vb. her kanaldan iletişim kurabiliyorum	5
	Telefon/gerektiğinde yüz yüze iletişim kurabiliyorum	4
	<i>*Merkezi/yerel düzeydeki toplantılarda görüş belirtiliyor</i>	2
	<i>*Mail ve sosyal medyadan iletiyoruz</i>	1

	İletişim kanallarını zayıf buluyorum	4
	<i>*Yerelden kaynaklı</i>	2
	<i>*Görüş ve öneriye kaplılar/Kendi dar çevresine iletişim kuruyorlar</i>	1
	<i>*Okul ziyaretleri yeterince yapılmıyor</i>	3
	Bilgim yok/çok fazla ihtiyacım olmadı	2

Temsilciler (n=5)		f
Üyeden genel merkez düzeyine iletişim	Silsile yoluyla iletim sağlanır	5
	<i>*Gerektiğinde üst yönetime/genel başkana ulaşabiliyoruz</i>	4
	<i>*Görüş ve talepler il yönetiminden genel merkeze süzgeçten geçirilerek iletiliyor/genel merkezin il yönetimini görevden alma yetkisi olumsuz etkiliyor</i>	1
	Dönüt sağlanıyor	5
	<i>*Üst yönetimin gerçekleştirilemeyen taleplere ilişkin dönütleri zayıf kalıyor</i>	1
	Toplu sözleşme/mevzuat değişikliği dönemlerinde silsile yoluyla üyelerden görüş toplanır	2
Yerel düzeyde iletişim	Sendika ilçe/il temsilcisi olarak her zaman, konu farkı olmadan iletişime açık ve ulaşılabilirim	3
	Üyelerin bize iletilen görüş, talep ve sorunlarıyla mümkün olduğunca ilgileniyoruz	2
	<i>*Sendikal faaliyetler için yasal izinlerimizin az olması ve asli görevlerimizin yoğunluğu olumsuz etkiliyor</i>	1
	<i>*Temsilcilik sistemi uyguluyoruz/okul temsilcileri bize iletiyor</i>	1

Yerel düzeyde sendikal örgütün iletişimine dair üyelerin çoğunluğu(f:9) ilçe temsilcisiyle iletişim kurabildiğini, iletişim kanallarının açık olduğunu belirtirken, önemli bir kısmının(f:6) ise yeterli düzeyde iletişim kuramadığı yanıtlardan görülmektedir. İletişim sorunu yaşayan üyeler(f:6); ilçe temsilcisinden, ilçe temsilcisinin ayırabildiği zamanın yetersizliğinden ve kendilerinin sendikada aktif rol almamalarından kaynaklandığını belirtmişlerdir.

Bascia (2008) Kanada ve ABD’de yaptığı araştırmada; sendikaların görünürlüklerinin zayıf olduğu, kapsam olarak dar birkaç konuya odaklandıkları, sendikaların seçilmiş dar bir gruba ait olduğuna dair tespitlerde bulunmuştur. Sendikalar ile öğretmenlerin arasındaki mesafenin açıldığı, öğretmenlerin sesi olma meşruiyetinin azaldığı ve sendikaların

varlığını bu şekilde devam ettirebilmelerinin zorlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada üyelerin çoğunluğu bu düzeyde olumsuz bakmasa da bir kısmının benzer eleştirileri yönelttiği görülmüştür. Sendikaların öğretmenlerle iletişim ve etkileşimini artırmasının gerekliliğini ortaya çıkılmaktadır.

Sendikal örgütün iletişimine dair katılımcıların yanıtlarından bazıları aşağıda verilmiştir:

“Önce zaten ilçe sorumlusu arkadaş var. Yani onunla zaten direkt iletişim kurabiliyoruz sürekli. Yani ve bu konuyla alakalı genelde bize destek sağlıyorlar”(Ü1).

“Hiçbir paylaşım yapmadım, talepte de bulunmadım. Şimdiye kadar hiçbir sendikadan ne bir hukuksal destek aldım ne de böyle işte benim bir işimi yap, bir ihtiyacım var, hiçbir talepte bulunmadım. Onun dışında mesleki ve sendikal olarak görüş şeklinde bire bir yüz yüze geldiklerinde söylüyoruz ya da geliyor temsilciye iletiyoruz o ayrı. O şekilde o sonuçta tabi ki bulunuyoruz. Yani temsilcimiz geldi geçen mesela, yani söylüyoruz, sıkıntılarımızı iletiyoruz. Yüz yüze yazılı bir talebim olmadı sadece. İletişim açık orada problem yok”(Ü2).

“Maalesef iletemiyoruz yani. Ancak bölgedeki yetkili arkadaşlar okulumuza uğrarsa o anda denk gelirse üretebiliyoruz Onun dışında bir iletişim kanalı yok, herhalde yok yani. Şöyle söyleyeyim; ilçe olarak bir bürosu bile yok yani olsa belki gidip orada bir istek, talep, görüş belirteceğiz, o bile yok. Yetkili arkadaşlar müsait olacaklar de ne zaman okula uğrayacaklar? Diyebilirsiniz cep telefonu var artık sosyal medya var ama böyle durumda çok etkili olduğunu düşünmüyorum. Çoğunun görünmediğini düşünüyorum. Çünkü yetkili insanlara o gün kaç kişi yazıyor acaba? Bir görüş için bir talep için belki sizi okumadan geçiyorlar. İletişim kanallarında zafiyet var. Onu hissediyorum, ulaşamıyoruz... Okul ziyaretleri de olmuştu da işte ne zaman dönemde bir bilemedin dönemde iki. Açıkçası işte bir yeni üye varsa o zaman daha sık geliyor arkadaşlar daha sık görebiliyoruz. Onun haricinde genelde yetkili arkadaşlar bir de aynı zamanda öğretmen oldukları için onların da yoğunluğu oluyor ve bazen telefonla da ulaşmakta zorluk çekiyoruz. Derste oluyor, toplantıda oluyor. Var o sıkıntı var”(Ü8).

“Yani sendikaya çok bugüne kadar, çok fazla ihtiyacım olmadı, hani sadece bir keresinde bir konuda danışma gereği duymuştum onda da açıkçası çok hani ilgilendiklerini düşünmedim... Belki de ben hani çok faal olmadığım için ya da hani toplantılarda olmadığım için görüş belirtmediğim için hani şey olmadı, çok dikkate alınmadı. Belki toplantılara katılan hani sürekli fikir alışverişi içerisinde olan arkadaşlar kanallara iletmek konusunda sorun yaşamıyor olabilirler. Ben dediğim gibi bir kez bu konuda bir talebim oldu. Onda da hani iletişim kanallarını belki ben doğru kullanamadım. Şey yapamadım. Yani iletemediğim, cevap alamadım”(Ü6).

“Bizler ilçede üyelerimin görüşlerini almaya çalışıyoruz onlarla temas kuruyoruz ama her birine tek tek ulaşabiliyoruz diyemem. Bize gelenlerle mutlaka ilgileniyoruz, yardımcı oluyoruz, sorununu çözüyoruz. Bizim çözemeyeceğimiz bir şeyse yukarı iletiyoruz ya da direkt buluşturuyoruz. Bizim de şöyle bir sorunumuz var. Mesela ben ilçe temsilcisiyim haftada 2 saat izin hakkım var sendikal çalışmalarda kullanabileceğim. Şimdi aynı zamanda siz devlet mezunusunuz. Yapmanız gereken işleriniz, öncelikleriniz var. O zamanınızı da her zaman sendikal işler ve eylemler için

programlayamıyorsunuz. Haftada 2 saatimi sadece ayırabiliyorum resmiyette, siz yarım gün diyebiliriz...”(T5).

Üyelerin çoğunluğu(f:9) üst yönetime iletimin silsile yoluyla sağlandığını, bir kısmı(f:3) gerektiğinde direkt olarak da iletişime geçilebildiğini, bir kısmı(f:2) ise üst yönetime iletiminin hiç sağlanmadığını ifade etmiştir.

Sendikal örgütün iletişimine dair üyelerin yanıtlarından biri şu şekildedir:

“...Görüş, önerilerim üst yönetime gider diye düşünüyorum. Şimdiye kadar öyle bir sıkıntı yaşamadım. Yani iletmedim ama olacağını düşünüyorum. Evet, yani yavaş yavaş neticede hani bir üstüne bir üstüne diyerek gidiyor. Direkt tabi ili arayıp da bir şekil şikâyetle ya da bir öneride bulunmadım. Önce ilçe temsilcisi arkadaşlarla görüşür iletirim. O da yukarı iletilir”(Ü1).

İletilenlere dönüt almaya ilişkin üyelerin önemli bir kısmı(f:6) yeterli düzeyde dönüt alabildiğini, buna ilave olarak önemli bir kısmı(f:5) da bireysel sorunlarda, bilgi alma ve danışma durumlarında dönüt alabildiklerini belirtmiştir. Üyelerin büyük çoğunluğunun bireysel sorunlarına dair bilgi alma ve danışma şeklindeki taleplerine dönüt alabildikleri görülmektedir.

Sendikal örgütün iletişimine dair üyelerin yanıtlarından biri şu şekildedir:

“Dönütte alıyoruz. Dönütler çözebilecekleri durum varsa bunu yetkili mercilere söylediklerini, ikna edecekleri tarzda dönüşte bulunuyorlar. Dilekçe yazıyorlar ya da toplu bir şekilde üyelerimizin toplu dilekçe yazmalarını organize etmesini sağlıyorlar. Bu da bizim için yeterli. Masat hâsıl oluyor”(Ü4).

İletişim kanallarına ilişkin olarak üyelerin bir kısmı(f:5) telefon, yüz yüze ve dijital paylaşım grupları ile iletişim kurabildiğini, bir kısmı(f:4) ise telefon ve gerektiğinde yüz yüze iletişim kurduklarını ifade etmiştir. Bunun yanında üyelerin önemli bir kısmı(f:6) ise iletişim kanallarının zayıf olduğunu ya da kullanma ihtiyacı hissetmediğini belirtmektedir. Okul ziyaretlerinin yeterince yapılmaması(f:3) da üyelerin sendikal örgütün iletişimine ilişkin gördüğü eksikliklerdendir.

Sendikal örgütün iletişimine dair üyelerin yanıtlarından biri şu şekildedir:

“Okullara geldikleri zaman, hani o zaman bir fikir alışverişi tarzında yapıyor. Onun dışında bir bilgi, bir şey talepte bulunmadım. Bir şey de iletmedim. Bu sene sanırım okula ziyarete gelmediler ya da ben hiç denk gelmedim”(Ü15).

Temsilciler; üyeler ile üst yönetim arasında iletişimin silsile yoluyla gerçekleştiğini, iletim ve dönütün sağlandığını belirtmişlerdir. Bunun yanında

temsilcilerin çoğunluğu(f:3) sendika temsilcisi olarak her zaman, konu farkı olmadan iletişime açık ve ulaşılabilir olduğunu; yarısına yakını(f:2) da üyelerin iletilen görüş, talep ve sorunlarıyla mümkün olduğunca ilgilendiğini ifade etmiştir. Temsilcilerin 1'i tarafından üst yönetime iletimde eksikliklere dair şöyle bir değerlendirme yapılmıştır: Görüş ve talepler il yönetiminden genel merkeze iletilirken süzgeçten geçirilerek iletilmekte; bu durum genel merkezin il yönetimini görevden alma yetkisinden kaynaklı çekinceden dolayı ortaya çıkmaktadır.

Sendikal örgütün iletişimine dair temsilcilerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Bizim en büyük övündüğümüz konu mesela şu: Biz ulaşılabilir insanlarız. Bütün yöneticilerimizin; genel başkan, genel başkan yardımcıları, şube başkanları, bütün telefonları bütün web sitemizde var. Her biri her dakika ulaşılabilir. Genelde mesela üyelerimiz görüş öneri şikâyetlerini ilk önce ilçe başkanlığına anlatır, şube başkanlığına anlatır. Ondan sonra bunun mutlaka yukarı gideceğini bilir. Hatta onun da işte bir hukuk şubeyle ilgili bir sorun varsa oraya mutlaka paslanacağını, oradan dönüt alacağını mutlaka bilir. Ama bunu daha yeni üye olmuş bizi çok iyi tanımayan, hatta üyemiz olmayanlar da mesela çok rahat bir şekilde arıyor genel başkanımızı. Yani çok rahat bir şekilde arayabilirler. Dönüt sağlanıyor zaten muhakkak. Her noktada yani hiçbir konu makası yapmadan her türlü konuda herkesle görüşebilirsiniz bizde”(T1).

“...Sorulmaksızın iletilen mesela bir tepki olabilir ya da belli bir konuda bir şikâyet olabilir. Biz rahatlıkla il yönetimine iletiyoruz. Ancak il yönetimlerinin bizdeki rahatlıkla genel merkeze iletebildiğini düşünmüyorum. Mutlaka belli bir süzgeçten geçirildiğini düşünüyorum. Çünkü üyelerimiz bize, bizde ilçe raporlarımızla ya da ilçedeki görüş önerilerimizle daha acımasız eleştirileri yapabiliyoruz ama aynı eleştirileri il yönetiminin genel merkeze yapabildiğini açıkçası düşünmüyorum. Bu sadece yani bu sendikalarda değil, Türkiye'deki bürokratik olan bürokrasinin işlediği bir hiyerarşinin olduğu her kademedede maalesef oluyor. Burada genel merkezin sen niye böyle düşünüyorsun diye bir tavır içine ya da niye böyle yazdınız ya da niye böyle düşündünüz diye bir tavır içine gireceğini düşünmüyorum. Buradaki il yönetimleri, il temsilcisi profesyonel oluyor. Bizde mevcut yürüttüğü, öğretmenlik görevinden ya da işte milli eğitimle ilgili görevinden ayrılarak profesyonel oluyor. Profesyonel olduğu için de maaşını sendikadan alıyor. Dolayısıyla ister istemez bir de hiyerarşi olduğuna göre mutlaka filtreleniyor diye düşünüyorum. Bunun her sendikada olduğunu düşünüyorum. Görevden alma yetkileri kaynaklı. Ben ilçe temsilcisiyim ildeki sendika yönetiminin bizleri görevden alma, yerimize başkasını atama hakları olduğu için bunun aynı zamanda bir korku yaratabileceğini düşünüyorum. Dolayısıyla bir filtreleme olduğunu düşünürüm. Göreve gelirken seçim oluyor ancak seçimle gelsek bile her zaman bir üst kademenin belli sebeplerle görevden alma yetkisi bulunuyor. Ben bu durumun sendikaların çoğunda olduğunu biliyorum”(T5).

Yerel düzeyde iletişim eksikliklerinde; temsilcilerin yasal izinlerinin az olması, asli görevlerinin yoğunluğu ve bunun yanında okul temsilcilik sisteminin sağlıklı işletilememesinin etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Üyelerin yanıtlarında da bu tespiti destekleyecek şekilde; ilçe temsilcisinden, ilçe temsilcisinin ayırabildiği zamanın yetersizliğinden ve üyelerin sendikada aktif rol almamalarından kaynaklı iletişim eksikliğinin olduğu belirlenmişti. Özetle yerelde iletişim sorunların giderilebilmesi için temsilcilerin sendikal görevlerine daha çok zaman ayırabilmesi, okul temsilcilik sistemindeki sorunların giderilmesi ve sağlıklı işletilerek iletişim ortamının dışında kalmış üyelerin de dâhil edilmesi, bunun yanında okul ziyaretlerinin sıklaştırılarak üyelerle temasın artırılması gerekmektedir

Üye ve temsilcilerin sendikal örgütün iletişimine dair yanıtları karşılaştırıldığında; temsilciler kendilerini üyelerin onlara bakışından daha olumlu değerlendirme eğiliminde olsalar da yanıtların büyük oranda birbiri ile örtüştüğü ve birbirini açıklayıcı olduğu görülmektedir.

Katılımcıların “Sendikanız size mesleki ve sendikal konularda bilgilendirme yapıyor mu?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 10**’da gösterilmektedir.

Tablo 10: Sendikaların Bilgilendirme Çalışmaları

Üyeler (n=15)		f
Sendikaların bilgilendirme çalışmaları	Hem sendikal hem de mesleki konularda bilgilendirme yapılıyor	10
	Bilgilendirme konusu zayıf kalıyor	3
	İlgilenmiyorum/bilgim yok	2
Bilgilendirme araçları	Web sitesi, dijital paylaşım grubu, sosyal medya, SMS, toplantı, okul ziyareti, yüz yüze görüşme yollarından birkaçı kullanılıyor	13
	Okul ziyaretleri ve yüz yüze bilgilendirme yeterli sıklıkta yapılmıyor	8
Üyelerin tutumu	En az bir kaynaktan takip ediyorum	8
	<i>*Sendikal konularla ilgilenenler daha çok bilgi edinme imkânı buluyor</i>	1
	Pek takip etmiyorum	7

Temsilciler (n=5)		f
Üyelere dönük bilgilendirme çalışmaları	Birçok platform üzerinden bilgilendirmeler yapılıyor	5
	Yılda bir-iki kez okul ziyareti yapıyoruz	5
	<i>*Okul ziyaretleri ve yüz yüze bilgilendirmeler yasal izinlerimizin az olması ve asli</i>	3

	<i>görevlerimizin yoğunluğu nedeniyle yeterince yapılamıyor</i>	
	<i>*Okulda teneffüste on dakikada bilgilendirme yapma imkânı çok kısıtlı/üyelere bilgi aktarımında mekân ve zaman sıkıntımız var</i>	2
	<i>*Pandemi olumsuz etkiledi</i>	2
	Üyenin ilgi ve takip düzeyi bilgilendirmenin amacına ulaşmasında etkili/genellikle üyeler ilgili değil	2
Temsilcilere dönük bilgilendirme çalışmaları	Temsilcilere ve yöneticilere belli periyotlarla eğitimler veriliyor	4
	Yöneticiler ile zoom toplantıları yapılıyor	1
Bilgilendirme araçları	Web sitesi, sosyal medya, Dijital paylaşım grubu vb. dijital platform	5
	Toplantı, yazı, broşür, rapor-kitapçık, pano	3

Üyelerin çoğunluğu(f:10), temsilcilerin ise tamamı mesleki ve sendikal konularda bilgilendirmelerin yapıldığını belirtmiştir. Üyelerin önemli bir kısmının(f:5) ise bilgilendirme çalışmalarını yetersiz bulduğu veya bu çalışmalarla ilgilenmedikleri görülmüştür. Temsilcilerin de tamamına yakını sendikaları tarafından kendilerine periyodik aralıklarla eğitimler verildiğini ifade etmiştir.

Sendikaların bilgilendirme çalışmalarına dair katılımcılardan bazılarının yanıtları aşağıda verilmiştir:

“Yani sendikal konularda, bu işte eylem kararı aldıklarında mesela hani nasıl bir plan uygulayacaklarını ya da herhangi bir yaptırım olup olmadığıyla alakalı tabi ki de bilgilendirme yapıyor. Sendikal eylemlerde en azından onun dışında mesleki açıdan bu uzman öğretmenlikle alakalı eğer buna giriyorsa ve giriyordur herhalde bunlarla alakalı tabi ki de bilgilendirme yapıyor. Web sitesi, sosyal medyadan yapılıyor. Takip ediyorum çünkü WhatsApp grubundan zaten genelde her şey paylaşılıyor”(Ü1).

“Hayır, mesela öğretmenler odasına gelip açıklama yapılması gibi hiç karşılaşmadım. Bir sms grubu var sanırım, sms geliyordu bazı zamanlarda ama ne zamanlarda ne konuda hatırlamıyorum. Onlar tarafından bilgilendirme yani karşılıklı değil. WhatsApp grubu varsa da orada yokum. İnternet sitesi ya da sosyal medya üzerinden de bir takip yapmıyorum açıkçası”(Ü11).

“Şöyle, il başkanları ve il yönetimi periyodik aralıklarla genel merkezin eğitimine tabi tutuluyor. Onlarda bizi aylık toplantılarımızda bilgilendiriyor ama bizim ilçemizdeki insanları bu konularda bilgilendirme konusunda, iletişim konusunda biraz şeyimiz var. Bunun da sebebi şu: Geçtiğimiz dönemlerde işte korona, bir buçuk sene insanların bir araya gelemeyi şeyi sonrasında da insanların yan yana gelmekteki çekinceleri bizim kendimizi derlemeniz toplamamıza, eğitim öğretim konusunda da eksiklerimizi giderme konusundaki yaşadığımız zaman darlığı bunlar etken. Her şey biraz böyle ayakları biraz daha yere basmaya başladıktan sonra, öğretmenleri

bilgilendirme konusunda çalışmalarımız olacak. Hani biz bu donanımı genel merkezden ile ilden ilçelere alıyoruz ama üyelere aktarma konusunda yer mekân ve zaman konusunda sıkıntılarımız var...”(T4).

Bilgilendirme araçları olarak; web sitesi, dijital paylaşım grubu, sosyal medya, SMS, toplantı, okul ziyareti, yüz yüze görüşme yollarından birkaçının kullanıldığı üyelerin büyük çoğunluğu(f:13) tarafından ifade edilmiştir. Temsilcilerin yanıtları da üyeleri desteklemektedir. Üyelerin belirttiği bilgilendirme araçlarına ilave olarak temsilcilerin çoğunluğu(f:3) yazı, broşür, rapor-kitapçık, pano gibi araçlardan da bilgilendirme çalışmalarında yararlanıldığını belirtmiştir. Buna karşın yapılan bilgilendirmeleri üyelerin yarısından fazlası(f:8) en az bir kaynaktan takip ederken, yarısına yakınının(f:7) yeterince takip etmediği belirlenmiştir. Bunun yanında hem üyelerin hem de temsilcilerin çoğunluğu okul ziyaretlerinin ve diğer yüz yüze bilgilendirmelerin yeterince yapılmadığını belirtmiştir. Üyelerin yaklaşık yarısının bilgilendirmeleri yeterince takip etmediği ve yüz yüze bilgilendirmelerin de yeterince yapılmadığı düşünüldüğünde bilgilendirme çalışmalarının çok sağlıklı yapılamadığı ve yeterince amacına ulaşamadığı değerlendirilmektedir.

Sendikaların bilgilendirme çalışmalarına dair katılımcılardan bazılarının yanıtları aşağıda verilmiştir:

“...Bilgilendirme yapılıyor, burada biraz üyenin ne kadar ilgili olduğuna, takip ettiğine bağlı. Herkes telefonuna uygulamayı indirsin diye söylüyoruz. Yani oradan bir bildirim geldiğinde baksın işte bir ne yapmışlar diye, bir karar var mı görsün. Hani sonra bu konuda ne yaptınız, ne yapıyor diye düşünmesin ama çok insanlar da o kadar ilgili değil”(T2).

“Yeterince bilgilendirildiğimi evet düşünüyorum. Yani gelişmelerden haberdar ediyorlar bizi diye düşünüyorum. Yani daha çok aslında yüz yüze çok değil de diğer mecralardan daha çok oluyor. Nedir mesela internet üzerinden, WhatsApp, sosyal medyayı bilmiyorum aslında ben takip etmiyorum ama daha çok WhatsApp grubu sadece”(Ü10).

“...Sosyal medyada ya da bütün herkesin ulaşabileceği şekillerde de bilgilendirme çalışmaları yapıyor. Mesela bizim genellikle kongrelerde çalıştaylarda bir rapor hazırlanıyor. Bunu kitapçık haline getiriyor. Bütün ilçelere dağıtıyor. Bizden üyelerimizin haberi olması için okullara dağıtmamızı istiyor. Yine okullardaki panolarımız sendika panolarına bunları asmamız için afiş, poster haline getiriyor. Bu şekilde bilgilendirmek istiyor. Biz de oradan aldığımız şeyleri bunun üyelerimize yaymaya çalışıyoruz ama çok başarılı olabiliyor muyuz? Çok herkese ulaştırabiliyor muyuz? Yani biz bilgilendirme maksatlı çalışmalar yapsak da yeterince ulaşamayabilir. Belki mesela en iyi yapabildiğimiz öğretmenler odasına gelip onlara bilgi vermek oluyor. Bu da teneffüste 10 dakika maksimum 15 dakika süreniz oluyor. Bu süre içinde verebileceğiniz bilgi kısıtlı bir de farklı sendikaların üyeleri aynı yerde olduğu için söylediğiniz üçüncü cümlede size eleştiriler başlıyor. Siz o

eleştirilere cevap vermeye çalıştığınız için konu ana amacından kayıyor. O yüzden siz şunu söyleyebiliyorsunuz, bakın ben buraya bunun materyalini bırakıyorum işte açıklamasını bırakıyorum. Afişini bırakıyorum ya da kitapçığını bilgilendirme kitapçığını bırakıyorum. Oradan bir bakarsınız diyoruz ama genellikle bunun bakıldığını çok fazla düşünmüyorum”(T5).

“...Tabi ki alan ve saha çok geniş olduğu için yüz yüze ziyaretlerin yani çok sık olduğunu söylemek mümkün değil. Çünkü ben hem okul müdürlüğü görevimi yerine getiriyorum. Benim yasal iznim şube olmadığı için daha dört yüzü bulamadığımız için sadece bir gün öğleden sonra bir gün öğleden sonra hangi ilçeye hangi okulda kaç saat yapacaksınız? Yılda yaklaşık iki sefer okul ziyareti yaparız”(T1).

Sendikal örgütün iletişimini de olumuz etkilediği belirlenen, temsilcilerin yasal izinlerinin az olması ve asli görevlerinin yoğunluğu, okul ziyaretlerinin yeterince yapılamaması, üyenin ilgi ve takip düzeylerinin yeterli olmaması gibi etkenlerin bilgilendirme çalışmalarını da olumsuz etkilediği, amacına ulaşmasında zafiyete neden olduğu görülmektedir. Bunun yanında temsilcilerin yarısına yakını üyelere bilgi aktarımında mekân ve zaman sıkıntıları yaşadıklarını, pandeminin çalışmaları olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

Katılımcıların “Sendikanız tarafından etkileşim paylaşım ortamı oluşturuluyor mu?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 11**’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Sendikal Örgütün Etkileşim ve Paylaşım Ortamı

Üyeler (n=15)		f
Sendikanın sunduğu sosyal etkinlik imkânı	Toplantı, yemek, gezi, kahvaltı, piknik vb. etkinliklerden toplamda yılda bir-üç kez düzenleniyor	14
	*Önceki yıllarda sık düzenleniyordu/son iki yılda azaldı	3
	Üyesi olduğum süreçte düzenlenmedi	1
Sosyal etkinliklere bakış	Sosyal etkinlikler çeşitlendirilmeli ve sayıca artırılmalı/yeterince düzenlenmiyor	10
	Katılmaya istekli değilim	4
	*Sadece üye olarak sendikada bulunuyorum/Etkin olmak istemiyorum	3
	*Sendikanın siyasileşmesi	2
	Düzenlenen sosyal etkinliklerden haberimiz olmuyor/yeterince duyurulmuyor	3
	Sosyal, kişisel, mesleki gelişim amacıyla kurs vb. etkinlikler düzenlenmeli	1

	Önceki yıllarda sendika üyeliği üzerinde yapılan ihraçlar nedeniyle öğretmenler sendikal faaliyetlere katılmaktan çekiniyor	1
--	---	---

Temsilciler (n=5)		f
Sendikanın sunduğu sosyal etkinlik imkânı	Normal şartlarda yılda bir-üç kez sosyal etkinlik düzenliyoruz	5
	Ekonomik koşullar/bütçe yetersizliği nedeniyle son yıllarda yeterince yapılamıyor	3
	Pandemi nedeniyle az düzenlendi	3
	Depremzede üyelerimize yardım kampanyası düzenledik/bu yıl bütçemizi buraya ayırdık	1
Sosyal etkinliklere bakış	Sosyal etkinlikler çeşitlendirilmeli ve sayıca artırılmalı	3
	<i>*Üyelerimizin sosyal etkinlikler düzenlenmesi yönünde beklentileri var</i>	1

Katılımcıların tamamına yakını toplantı, yemek, gezi, kahvaltı, piknik vb. üyeler arasında etkileşim ve paylaşım ortamı oluşturacak etkinliklerin normal şartlarda yılda bir-üç kez düzenlendiğini belirtmiştir. Katılımcıların çoğunluğu son yıllarda yeterince bu tür etkinlik düzenlenemediğini düşünmektedir. Temsilcilerin çoğunluğu son yıllardaki olumsuz ekonomik koşulların ve bütçe yetersizliğinin, yaşanan pandemi koşullarının bunda etkili olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların çoğunluğu etkileşim, paylaşım imkânı sağlayacak etkinliklerin hem çeşitlendirilmesi hem de sayıca artırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Sendikal örgütün etkileşim ve paylaşım ortamına dair katılımcılardan bazılarının yanıtları aşağıda verilmiştir:

“Yemek, gezi, toplantı gibi etkinlikler normalde bir ya da iki kez oluyor senede ve uygunsam başka bir işim yoksa gidiyorum. Katılıyorum. Daha sık olursa, farklı etkinlikler de planlarsa güzel olur ve olmalı bence. Hatta ben bununla ilgili talebimi daha önce il temsilcisine de söylemiştim” (Ü9).

“Yemek, gezi, toplantı türünde etkileşim paylaşım ortamları oluşturuluyor. WhatsApp gruplarındayken daha çok hani haberim olduğu için daha çok katılıyordum. Yine eskiden daha fazla sosyal etkinlik düzenlenirdi, iftar yemeği düzenlenmişti, hatırlıyorum. Yani öğretmenler gününe binaen bir gün hazırlanmıştı. Şimdiki şeyler daha çok böyle sendika toplantısıyla dizayn ediliyor. Biraz daha azalttılar, bu yemek işlerini. Gezi yani bunun dışında büyük ihtimalle vardır çünkü ana sayfalarında gördüğüm gezi düzenleniyor. Ben hiç katılmadım bugüne kadar gezilere. Bir bilgim olmadı açıkçası, şuraya gideceğiz falan diyeceğiz diye hiçbir bilgilendirme yok. Ya biraz kendimle de alakalı. Herhalde biraz asosyallikten diyeyim artık ya da biraz daha kendime vakit ayırmak için çok sendikayla içli dışlı değilim” (Ü14).

“Yapılıyor da ben katılım göstermiyorum, Düzenlendiğinde bilgi mesajları geliyor. Bireysel olarak katılmamayı tercih ediyorum. Dediğim gibi hani belli bir noktadan sonra böyle siyasileşince sendikalar işin içinde bulunmak istemiyorum. Sadece üye olarak bulunuyorum”(Ü15).

“...İşte sendika üyelerinin katıldığı yemek olsun gezi olsun yani şöyle büyük çapta artık olamıyor, malum, ekonomik koşullar sebebiyle hani eskiden bize ayrılan bütçeyle temsilciler çok rahat yemek verip işte etkinlik yapılabiliyordu. Şimdi ama sadece artık size ayrılan bütçeyle yani küçük bir gruba bile yemek ortamı sağlayamıyorsunuz ama geziler eskiden vardı hala devam ediyor. Yurt içi ve yurt dışı gezileri, toplantılar zaman zaman yapılıyor. Hani burada temsilcilik olduğu için çok bizim bünyemizde olmuyor ama il yönetimi bünyesinde toplantılarda yapılıyor. Mesela yeni üyeler vardır veya bir farklı okullarda üyelerinin birbirini tanınması, kaynaşması bir paylaşım ortamının oluşmasını sağlamak adına eskisi gibi yapamıyoruz, onlar oluyordu ama eskisi gibi olmuyor. Maalesef bu da ekonomik kaynakla alakalı”(T3).

Üyelerin bir kısmı tarafından(f:3) düzenlenen bu etkinliklere ilişkin yeterince duyurusunun yapılmadığı ve bu nedenle etkinliklerden haberlerinin olamadığı ifade edilmiştir. Bunun yanında üyelerin önemli bir kısmının(f:4) bu etkinliklere katılmaya istekli olmadığı görülmektedir. Buna ilişkin olarak; sadece üye olarak bulundukları, herhangi bir sendikal faaliyete dâhil olmak istemedikleri ve sendikaların siyasileşmesinden rahatsız olmalarının da etkili olduğu belirlenmiştir.

4.7.5. Sendikaların Yönetim Anlayışına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu başlıkta “sendikanın yönetim anlayışı” teması altında katılımcıların; sendika yönetiminin belirlenme süreçlerine, yönetimin öneri ve görüşlere gösterdiği önem düzeyine, yönetimce alınan kararların üye görüşlerini yansıtma düzeyine, yönetimin üyelere yaklaşımındaki adil olma düzeyine ve sendikanın iktidar ile ilişkisine dair değerlendirmeleri yer almaktadır. Katılımcıların bu tema altındaki yanıtları **Tablo 12**, **Tablo 13**, **Tablo 14**, **Tablo 15** ve **Tablo 16**’da sunulmuştur.

Katılımcıların “Yerel/Ulusal düzeyde yönetim belirlenirken seçimlerde demokratik süreçler işliyor mu?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 12**’de gösterilmektedir.

Tablo 12: Yönetimin Belirlenme Süreçleri

Üyeler (n=15)		f
Yönetimin belirlenme süreçleri	Çok fazla bilgim ve gözlemim yok	6
	*Demokratiktir diye düşünüyorum	3
	*Yeterince demokratik olmadığını düşünüyorum	3

	Seçim süreçlerinin demokratik işlediğini düşünüyorum	4
	Genel anlamda demokratik/bazı bölgelerde sorunlar var	1
	Tüm sendikaların yeterince demokratik olmadığını düşünüyorum	1
	Yeterince demokratik olmadığını düşünüyorum	1
	İlçede demokratik işliyor ancak st yönetimlerde bozuluyor	1
	Bilgim ve fikrim yok	1
Zayıf yönleri	Siyasi etki/baskı ve siyasi referans ile seçilme	5
	st yönetimde gençlere yer verilmemesi	1
	Seçimlerde oy kullanma ortamı çok sağlıklı değil/yönlendirici	1
	Delege sistemi yeterince demokratik değil/tüm üyelerin oy kullandığı bir sistem oluşturulmalı	1

Temsilciler (n=5)		f
Yönetimin belirlenme süreçleri	Hem genel merkezde hem yerelde süreçler demokratik işler	5
	çoğunlukla çok adaylı, seviyeli ve kavgasız yürütülür	3
	Krslerde her görüş özgürce ifade edilir	2
	İl ve genel merkez yönetimlerimiz seçimlerle değişebiliyor	2
	Tzgmzde sendika yöneticilerine konfor alanı oluşmasını önleyici tedbirler bulunmaktadır	2
Zayıf yönleri	st yönetimin tüzükte bulunan yetkileri demokratik süreçleri olumsuz etkiliyor/birçok sendikada merkezden atama ile temsilci-yönetim belirleniyor	2
	üyelerin sendikal konularda ilgisiz ve isteksiz olması, sendika temsilciliği ve yöneticiliğine talep olmaması demokratik süreçleri olumsuz etkiliyor	2
	Birçok sendikada ilişkili olduğu siyasi partinin aktörleri, temsilci ve yönetici belirlenmesinde etkili	1

Yönetimin belirlenme süreçlerine ilişkin üyelerin; yaklaşık yarısı(f:7) yeterince bilgi ve gözleminin olmadığını, bir kısmı(f:5) ise genel olarak demokratik işlediğini, 1'i bazı bölgelerde sorunlar yaşandığını, 1'i ilçede demokratik işlerken üste doğru çıktıkça bozulmalar olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında üyelerin 2'si yrince demokratik işlemediğini ifade etmiştir.

Temsilciler ise üyelere nazaran daha olumlu değerlendirmelerde bulunmuş, hem yerelde hem de st yönetimlerde demokratik şekilde belirlendiğini ifade etmiştir. Yönetimin belirlenme süreçlerine ilişkin;

seçimlerin çoğunlukla çok adaylı, seviyeli ve kavgasız yürütüldüğünü(f:3), kürsülerde her görüşün özgürce ifade edildiğini(f:2), il ve genel merkez yönetimlerinin seçimlerle değişebildiğini(f:2), tüzüklerinde sendika yöneticilerine konfor alanı oluşmasını önleyici tedbirlerin bulunduğunu(f:2) belirten temsilci yanıtları görülmektedir.

Yönetimin belirlenme süreçlerine dair katılımcılardan bazılarının yanıtları aşağıda verilmiştir:

“Seçim kısımlarında sendikada demokratik işlediğini düşünüyorum. İlçemizde seçim yapılıyor. yelerimiz ilçede, ilde zgr iradesiyle istedikleri yönetimi seebiliyorlar. Genel merkez düzeyinde bizim setiklerimiz eğer oy kullanıyorsa demokratik olduğunu düşünüyorum ama yukarıdaki seçimler hakkında bir bilğim yok. Kim seçiyor, nasıl bir uygulaması var? Yönetim kadrosunu kimler belirliyor? O konuda pek fikir sahibi değilim ulusal düzeyde”(4).

“st tarafla ilgili çok iletişimim olmadığım için hani yorum yapamayacağım bu konuda. Seçimlere katılmadım açıkçası haberim de yoktu. Ama yani demokratik bir lkedeyiz. Herhalde demokratik bir şekilde işliyordur diye düşünüyorum”(9).

“Hiçbir bilğim yok hocam. Takip etmiyorum. Yani işlediğini düşünüyorum açıkçası ama tabi de net bir şey söyleyemem”(10).

“Aslında işliyor şöyle yani mesela ben yönetime seçimle geldim... Delegatesi belirledik, delege seçimleri yapıldı. O delegates de gidip il yönetimini seti. İldeki delegates de gidip mevcut genel merkez yönetimini seti. Sonuçta burada bu süreç sağlıklı bir şekilde işledi. Çoğu yerde hani rakip ıkıyabilir ama çıkan yerler var yani. Türkiye geneli mesela en son yapılan işte il yönetimleri seçiminde yaklaşık % 40 il yönetimi değişti. Değişmeyenler içinde hiç rakip ıkımayanlar da vardır. Rakip çıkıp değişmeyenler de vardı. Bu anlamda hani demokratik anlamda sendikamızı güçlü buluyorum ben. En alttan en yukarıya kadar genel anlamda demokratik süreçler işliyor. Bir de bence zor yani bu görev açıkçası hani ben de belli bir süre yaptım. Ben de bırakayım, birileri rakip olsun, seçimde aday olmayalım diye düşündüm ama kimse gelmedi. Hani böyle merkezi bir atama yöntemi yok bizde...”(T3).

Üyelerin önemli bir kısmı(f:5), ve bunu destekleyecek şekilde temsilcilerin 1’i siyasi parti aktörlerinin, siyasi etki-baskı yoluyla temsilci ve yönetici belirlenmesinde etkili olduklarını belirtmişlerdir. Bu değerlendirmeyi yapan üyelerin farklı sendikalardan olduğu, temsilcinin de birçok sendikada yakınlığı olan siyasi parti ile bu durumun yaşandığını ifade etmesiyle birlikte değerlendirildiğinde dikkat çekici bir bulgu ortaya çıkmaktadır. Özetle sendikaların yakınlığının olduğu siyasi partilerle ilişkileri neticesinde; siyasi parti aktörlerinin, sendika yönetiminin belirlenmesinde siyasi etki-baskı yoluyla etkili oldukları ve bu durumun birçok sendikada yaşanabildiği değerlendirilmektedir. Bu tespit ile örtüşecek şekilde altak

(2019) Türkiye’de bölünmelerin ideolojik ayrışmalar ve iktidarların kendi sendikalarını oluşturma gayretleri neticesinde ortaya çıktığını tespit etmiştir. Dilbaz ve Erkilic (2021) ise eğitim sendikalarının tüzüklerinin analizini yaptığı çalışmada tüm sendikaların aktif siyaset ile yoğun ilişkili olduğu, ülke yönetimine dair siyasete dâhil olmayı amaçladıkları ve bununda bağımlı sendika olmayı doğurduğu sonucuna ulaşmıştır. Üye sayısı daha fazla olan sendikaların bağımlı sendika olmaya daha yatkın oldukları görülmüştür.

Yönetimin belirlenme süreçlerine dair katılımcılardan bazılarının yanıtları aşağıda verilmiştir:

“Yani görüntü olarak demokratik şekilde yapılıyor diye düşünüyorum. İşte yönetimde yer alabilmek adına nüfuz ya da bağlantının olması gerektiğini düşünüyorum. Yoksa hani çok da şans tanımadığını düşünüyorum. Günümüzde de siyasette zaten nüfuzunun ya da çevrenin olması gerekiyor. Birikiminin de olması gerekiyor açıkçası. Sendika yönetimlerinde de böyle bir durumun söz konusu olduğu algısı var bende. Hani yine de sanki yönetimlerde özellikle her olmak isteyen sanki o yönetimde aday olamadığını ya da işte arka planda aday olmaması yönünde ya da farklı durumların söz konusu olduğunu düşünüyorum. Yani ben şu an bulunduğum sendikada çok da uzun süre geçirmedim. Seçim süreci yaşamadım. Çok da bilgim yok ama benim kendi sendikamda da böyle olacağını düşünüyorum nedense. Yaptığı görevlerinden ya da orali olmasının verdiği çevre ilişkilerinden de kaynaklanıyor”(Ü3).

“...Diyarbakır bölgesinde bizim ve üyelerimizin çoğunun desteklediği değil de farklı bir siyasal anlayışa yakın olan kişinin seçildiğini, tepeden inme geldiğini gördük. Bu bizi üzmüştü. Bununla mücadeleye de gittik ama sonuçta gösterilen kişi seçilmişti. Bizim demokratik katılımı seçmek istediğimiz kişinin yerine belli bir siyasal anlayışa yakın olan kişi getirilmiştir. Yani eksiklikler, aksaklıklar olabiliyor. Bölgesel olarak değişebiliyor. O diğer arkadaşlar ikna noktasına getirildi. Yani bölgesel olduğu için biraz da tabi o aktörlerin etkisinde diğer kişinin lehine oylar değiştirildi. Bunu ben bizzat yaşadım bu biraz da üzücüydü”(Ü7).

“...Diğer sendikalardan birçok sendikada; merkezi atama ile işte sizin başkanınız bu, temsilcinizin tayin çıktı, birini size atadılar. Seçim yapmadılar, işte memnunlar sizden devam ettiriyorlar. Bir memnuniyetsizlik varsa sizden sendikaların da bağlı bulunduğu siyasi aktörlerin de bir memnuniyetsizliği varsa değiştiriyorlar. İşte mesela onlarda aday çıkmadığına dair siyasi görüş tabi genel için söylüyorum, değiştirmek istemiyorsa bağlı olduğu görüş değiştirmiyor. Şöyle de oluyor, yani bu da bir gerçek yani. Aday çıkarılmıyor. Hani bir heveslenen biri oldu mu? Mevcut yönetimde bir sıkıntı yoksa siyaset ya da ne bileyim, genel durum onunla devamı istiyorsa adayın çıkarılmaması da sağlanabilir. Ha bizde aday çıktı. Yani güçlü de bir adaydı. Bayağı bir oy aldı da yani demokratik süreç işlemiş bizde diye düşünüyorum ben”(T3).

Temsilcilerin yarısına yakını(f:2) üyelerin sendikal konularda ilgisiz ve isteksiz olması ve sendika temsilciliğine/yöneticiliğine talep olmamasının demokratik süreçleri olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Üyelerin yaklaşık yarısının(f:7) yönetimin belirlenme süreçlerine dair yeterince bilgi ve gözleminin olmadığı bulgusu bunu desteklemektedir. Temsilcilerin yarısına

yakını(f:2) birçok sendikada üst yönetimin tüzükte bulunan yetkileri vasıtasıyla merkezden atama ile temsilcileri/yönetimi belirlediği tespitinde bulunmuştur. Diğer bulgularla birlikte değerlendirildiğinde yönetimin belirlenmesinde demokrasi açısından birçok önemli sorunun yaşandığı görülmektedir.

Katılımcıların “Yerel/Ulusal düzeyde yönetim tarafından fikir ve önerileriniz önemseniyor mu?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 13**’te gösterilmektedir.

Tablo 13: Yönetimin Öneri ve Görüşlere Gösterdiği Önem Düzeyi

Üyeler (n=15)	f
Görüş, öneri belirtmedim	6
<i>*Görüş/talep yoklaması yapılmıyor</i>	4
<i>*İletilen görüşler önemseniyor</i>	2
<i>*İlçe düzeyinde önemseniyor</i>	2
<i>*Merkez yönetimde söz sahibi değiliz</i>	1
Önemsendiğini düşünmüyorum	4
Genel olarak önemseniyor	3
Üyelerin çoğunlukla/genellikle belirttikleri görüşler önemseniyor	2
<i>*Bireysel görüşler yeterince önemsenmiyor</i>	1
<i>*Sosyal medya kamuoyu oluşturma etkili</i>	1

Temsilciler (n=5)	f
Önemseniyor	5
İlgili komisyon/kurul/birimlerde değerlendirilir	5
Tabanın sesini/ortaklaşan, çoğunluğun faydasına olan görüşleri ilgili mercilere iletiyoruz	5
Toplantı, meclis, kongre vb. platformlarda herkesin eleştiri ve söz hakkı vardır	3
İl yönetiminden genel merkeze iletilirken yumuşatmalar/revizeler olabiliyor	1

Üyelerin yarısına yakını(f:6) bireysel olarak yönetime görüş ve öneri iletmediğini; bu ifadede bulunanların çoğunluğu(f:4) da üyelere dönük görüş ve talep yoklaması yapılmadığını, belirtmiştir. Buna ilave olarak üyelerin önemli bir kısmı(f:4) görüş ve önerilerin yeterince önemsenmediğini, bir kısmı(f:2) da bireysel önerilerden ziyade üyelerce sıklıkla dile getirilen görüşlerin önemsendiğini düşünmektedir. Temsilciler de tabanın sesini yani ortaklaşan, çoğunluğun faydasına olan görüşleri ilgili mercilere ilettiklerini; görüşlerin sendikanın ilgili komisyon/kurul/birimlerinde değerlendirilerek

sonuca bağlandığını ifade etmişlerdir. Görüşlerin önemsenme düzeyine dair olumlu değerlendirmede bulunan üyeler; genel olarak görüşlerinin önemsendiğini(f:3) ilçe yönetimince önemsendiğini(f:2), iletilebilen görüşlerin önemsendiğini(f:2) ifade etmektedirler.

Yönetimin öneri ve görüşlere gösterdiği önem düzeyine ilişkin katılımcıların bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Projelerin bilgilendirmesi dışında yönetimde söz sahibi değiliz. Hani şöyle yapacağız, sizin teklifiniz nedir gibi bir tercihte bulunmadık. Talep yoklaması işte görüş alınması durumu olmadı. Biz kendi inisiyatifimizle de görüş öneri aktarmadığımız için net bir fikrim yok o konuda. Yani istekte bulunup da ya da genel olarak bir istekte bulunup da olmuş bir olayımız yok. Ama zaten yapılan şeyler, menfaatimize olan vatanımıza, milletimize faydalı olan şeyler. Okul ilçe düzeyinde görüşlerimiz önemseniyor. İl düzeyinde temas etmediğimiz için çok bilemiyorum ama bir kuşku oluşmadı. Benim açımdan özellikle hani mutlaka iletilmiştir ve elinden geleni yaptıklarını düşünüyorum”(Ü4).

“Yani hani çok da hani şöyle bir fikrimiz sorulmadı açıkçası. O yüzden de bu konuda net diyemem ama önemsenir diye düşünüyorum. Sonuçta hani maddi olarak tabi sendika sayıları siyasi olarak da her zaman çok önemli onlar için”(Ü5).

“...Şimdiye kadar ben bir fikir ve öneri iletmedim. Mesela WhatsApp iletişim kanalından genelde zaten öğretmenler önerilerini bildiriyorlar ve temsilci hocamız o da şey ilde hani bu mevzunun konuşulduğunu daha sonrasında da işte bununla alakalı olan bir gelişme varsa onun belirtiyor. Geri dönüş oluyor”(Ü1).

“Yani ekstra büyük bir görüş belirtmedim ama belirttiğim de önemseniyor. Onun dışında fikir almaya dönük özel bir çalışma görmedim”(Ü9).

“Zannetmiyorum, hiç sormadılar altı buçuk sene içerisinde. Ben de iletme ihtiyacı da hissetmedim. Önemsenmediğini düşünmediğim için”(Ü11).

“Tabi ki hani bizdeki anlayış yukarıdan aşağı değil, aşağıdan yukarıdır. Yani tabandan tavana doğru. Çünkü bizim işleyişimiz öyledir. Biz meclislerimizde burada toplantılarımızı yaparız. Yazılarımızı yazarız, göndeririz. Mesela hani bazen evet ani durumlar geliyor. Ülkenin içinde olduğu koşullar ya da mesela atıyorum pat diye bir mesela meslek kanunu karşımıza konuldu. Hemen o zaman merkezden yazılar geliyor. Ben mesela şöyle bir anlayışımız vardır biz. Genel merkezden gelen şey uygularız. Ama eleştiri hakkımız saklıdır. Eleştirimizi de iletiyoruz. Hatta eğer uygun görmediğimiz şey varsa illerden yazılar yazılır. Hani atıyorum ya da mesela bir eylem planlanmıştır. Yer elimize uygun değildir iletebiliriz. Yani uygun değildir demeyeyim de, o an için şartlar gerçekleştirmemize katkı sunmuyordur. Onu yazıyoruz, gönderiyoruzdur. O şekilde uygulamama durumları da olabiliyor. Yani kendi sendikam olduğu için değil gerçekten hani alanda etkiliyiz”(T2).

Temsilcilerin çoğunluğu(f:3) sendikalarının toplantı, meclis, kongre vb. platformlarında herkesin eleştiri ve söz hakkı olduğunu belirtmişlerdir. Bu platformlara daha çok sendikada etkin ve yönetiminde aktif rol alan kişilerin dâhil olduğu düşünüldüğünde; sendikada etkin ve aktif olan kişilerin görüşlerini daha kolay ifade ettikleri görülmektedir. Üyelerin yaklaşık

yarısının daha pasif kaldıkları dolayısıyla görüşlerini ifade etme olanaklarının daha sınırlı olduğu görülmektedir. Sendikaların tüm üyelerin görüşlerini ve önerilerini belirlemeye dönük çalışmalar konusunda eksik kaldıkları üye yanıtlarından anlaşılmaktadır. Sendika yönetimlerinin tüm üyelere dönük görüş/öneri/talep yoklama çalışmaları yapmaları, hem üyelere kendilerini daha değerli hissettirecek hem de görüşler kararlara dönüştüğünde örgüte dinamik bir yapı kazandıracaktır.

Katılımcıların “Yerel/Ulusal düzeyde yönetimce alınan kararlarda görüşlerinizin dikkate alındığını düşünüyor musunuz? Alınan kararlar sizi yansıttığını düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 14**’te gösterilmektedir.

Tablo 14: Yönetimce Alınan Kararların Üye Görüşlerini Yansıtma Düzeyi

Üyeler (n=15)	f
Kararlar görüşlerimi/üyelerin genel görüşlerini yansıtıyor	9
<i>*Sonuç almada bazen yetersiz kalınabiliyor</i>	2
<i>*Bazı ilçelerde/bölgelerde iletişim sıkıntıları bunu olumsuz etkiliyor</i>	1
<i>*Tüzüğe ve kurucu ilkelere uygun olan görüşler dikkate alınır</i>	1
Görüşlerimin kararlara yansıdığını düşünmüyorum	4
<i>*Sendikaların siyasileşmesi/eleştiriler dikkate alınmıyor</i>	2
<i>*Son zamanlarda görüşlerimin kararlara yansıdığını düşünmüyorum</i>	1
İlçe düzeyinde görüşlerimin dikkate alındığını düşünüyorum/üst yönetim daha katı olabiliyor	1
Son zamanlarda görüşlerimin kararlara yansıdığını düşünmüyorum	1
Fikrim yok	1

Temsilciler (n=5)	f
Etkili bir çoğunluk oluşturan, genel kabul gören görüşler kararlara yansır	5
Karar alma süreçleri tabandan tavana doğru iletilerek/raporlaştırılarak yürütülür	5
Farklı, yeni bireysel fikirler dikkate alınır	2
Yeterli çoğunluk sağlanırsa, yapılan fikir tartışmalarda ortaya çıkan sonuca göre tüzük dahi değişebilir	2
Bireysel sorunlar, talepler için bireysel ilgilenilir	1
Sosyal medya üzerinden iletilen tüm talepler üye olsun ya da olmasın kamuoyu oluştursa dikkate alınıyor	1

Üyelerin yarısından fazlası(f:9) sendikalarının yönetimlerince alınan kararların, üyelerin genel görüşlerini yansıttığını düşünmektedir. Bu karşın üyelerin önemli bir kısmı(f:4) üye görüşlerinin kararlara yeterince yansımadığını ifade etmektedir. Bu görüşü ifade edenlerin yarısı(f:2) sendikaların fazla siyasileşmesi nedeniyle eleştirileri dikkate almadıklarını belirtmektedir.

Yönetimce alınan kararların üye görüşlerini yansıtma düzeyine ilişkin üyelerin bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Düşünüyorum. Bu uzman öğretmenlikle alakalı o zaman söyleyebiliriz gene uzman öğretmenlikte bir şekilde tepkimizi ortaya koymamız gerektiğini hepimiz söylemiştik. Onda hani bu şekilde en azından bu eylem kararıyla mesela bir günlük iş bırakma eylemiyle bence tepkimizi de ortaya koyarak sonuçta bizim de düşüncelerimizi dikkate alındığını görüyoruz”(Ü1).

“Yani üyeler olarak görüşlerimizin etkili olduğunu düşünüyorum. Alınan kararlarda kendi görüşlerimi yansıttığını düşünüyorum”(Ü3).

“Yani yansıdığını düşünmüyorum. Düşünce olarak fikir olarak şey görüyorum biraz daha ya hani çok fazla siyasileştiği için sendikalar hani eskiden biraz daha açıktı. Çok fazla siyasileştiği için hani o düşünce fikir kısmı biraz daha şey oldu. Daraldı sanki hani karşı bir şey söylediğinde ya da aksi bir şey söylediğinde hani bunun önemsendiğini dikkate alındığını ya da hani bu konuda bir şey yapılması gerektiğini düşünmüyorum. Çekinmek değil de gerek duymuyorum böyle bir şeye, görüş belirtmeye”(Ü6).

“Bireysel olarak düşünmüyorum. Yani bireyselden çok kamuoyu oluşmasıyla alakalı oluyor. Ya şu ana kadar görüşlerimizin ters bir karar da gelmedi sendikamızdan açıkçası. Evet, yani şu ana kadar hiç ya bu niye alındı? Böyle bir şeye biz istemiyoruz diye bir şey hiç aklımdan geçmedi. Bireysel olarak da geçmedi. Burada demek ki yine üye istekleri dikkate alınıyor demek ki”(Ü8).

Temsilciler üye görüşlerinin önemsenmesine ilişkin verdikleri yanıtlarla örtüşecek şekilde; etkili bir çoğunluk oluşturan, genel kabul gören görüşlerin kararlara yansıdığını, karar alma süreçlerinin tabandan tavana doğru, raporlaştırılarak yürütüldüğünü ifade etmektedir. Bunun yanında temsilcilerin yarısına yakını(f:2) farklı, yeni bireysel fikirlerin de dikkate alındığını belirtmektedir.

Yönetimce alınan kararların üye görüşlerini yansıtma düzeyine ilişkin temsilcilerden birinin yanıtı şu şekildedir:

“Bireyse görüşler kısmen kararlarda etkili oluyor. Her bir üyenin bir fikri olsa bu konuda bir fikir beyan etse en az yirmi, otuz farklı fikir ortaya çıkar. Bir konuda biz bu otuz fikri ile ilettiğimizi düşünelim. Benzer olanlarını birleştiriyorlar, bazılarını eriyorlar. Bu yukarıya çıkıyor. Yukarıda da yine bir kısmı elenebiliyor ya da bir kısmı belki. Yazılacak nitelikte olduğu görülüyor. Bu şekilde oradan ortak bir metin yazıldığı zaman bu bize gelenin azala azala gittiği için tamamının orada olduğunu göremeyebiliyoruz. Yani ortaklaşan

fikirler iletiliyor. Genel merkezden işte bakanlığa rapor olarak görüş olarak sunuluyor yetkililere... Yapılanlar da yapılamayanlar da var. Sonuçta yetkililer tarafından bazı açıklamalar ya da ne niye yapılamıyorsa yapılamama nedenleri anlatılıyor. Burada bazen anlaşmalar olabiliyor, ertelenebilir. Sonraya bırakılabilir ötelenen biliyor. Ancak bazı durumlarda da bu illaki kırmızı çizgimizdir dendiğinde. Basın açıklamalarıyla kabul edilmediği bu fikrin beyan ediliyor. Ben genel bir grev iş bırakma, eylem gibi bir durumla karşılaşmadım. Ancak basın açıklamalarıyla beraber eleştirildiğini biliyorum”(T5).

Temsilcilerden 1’i sosyal medya üzerinden iletilen tüm taleplerin üye olsun ya da olmasın kamuoyu oluştursa dikkate alındığını ifade etmiş olup, önceki yanıtlarla birlikte değerlendirildiğinde; sendikalarının üyelere önemli bir çoğunluk ve kamuoyu oluşturan görüş ve talepleri kararlara yansıttıkları görülmektedir.

Katılımcıların “Yerel/Ulusal düzeyde yönetimin üyelerine karşı adil olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 15**’te gösterilmektedir.

Tablo 15: Yönetimin Üyelere Yaklaşımındaki Adil Olma Düzeyi

Üyeler (n=15)		f
Sendikal adalet	Adildir/adaletsiz bir durumla karşılaşmadım	10
	Adil olduğunu düşünmüyorum	3
	Genel olarak adildir/kısmen adil olmayan uygulamalar olabiliyor	1
	Fikrim yok/sendikal işleyişe dahi olmuyorum	1
Zayıf yönleri	Yönetime yakınlık, kişisel ilişkiler, referans, siyasi partiye ve gruba yakınlık nedeniyle adil olmayan uygulamalar yaşanabiliyor	4

Temsilciler (n=5)		f
Sendikal adalet	Adildir	5
	Yönetim ilişkilerinde adil olmayan durumlar oluşmasına genel merkez müsaade etmez	2
Zayıf yönleri	Yönetim/seçim süreçlerine dâhil olmayan üyeler memnuniyetsizlik dile getirebiliyor/üyeler süreçlere dâhil olarak katkı yapmıyor	1
	Karar mekanizmalarından uzaklaştıkça iletişim engelleri artıyor/temsilciler aktaran değil buluşturan olmalı	1
	Tüm üyelerin aktif olmasını, yönetim süreçlerine dâhil olmasını teşvik ediyoruz/çeşitli nedenlerle ihraçlar öğretmenleri sendikal olarak pasif hale getirdi	1
	Adil olmayan yaklaşımlar sendika değiştirmede/sendikadan ayrılmada etkili oluyor	1

Üyelerin çoğunluğu(f:11) sendika yönetimlerinin üyelere karşı genellikle adil olduğunu, bir kısmı(f:3) da adil olmadığını düşünmektedir. Üyelerin önemli bir kısmı(f:4) yönetime yakınlık, kişisel ilişkiler, referans, siyasi partiye ve gruba yakınlık nedeniyle adil olmayan uygulamaların yaşanabildiğini değerlendirmektedir. Yönetimin belirlenmesinde siyasi aktörlerin etkisinin olabildiği bulgusu ile örtüştüğü görülmektedir. Bu durumun sendikal örgütün adalet algısına da olumsuz etki yaptığı belirlenmiştir.

Yönetimin üyelere yaklaşımındaki adil olma düzeyine ilişkin katılımcılardan bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Adil olduklarımı düşünüyorum. Yani ben herhangi bir bunun aksi olarak bir şeyle karşılaşmadım bu süreç içerisinde. Yani ben benim şahsım adına adil olmayan herhangi bir şeyle karşılaşmadım. O yüzden de adil olduklarımı düşünüyorum ama diğer türlü var mıdır, yok mudur? Dediğim gibi ben karşılaşmadım. Şu yıllar içerisinde”(Ü5).

“Adiller ya yani aksine bir şey görmedim”(Ü9).

“Beni de arkadaşından ayrılmadılar. Bana ne söylendiyse onu da aynısı söylendi. Ona bir şey yapıldıysa bana da yapıldı. Yani o manada adil olduklarımı düşünüyorum”(Ü11).

“Onu da çok fazla adil davrandıklarını düşünmüyorum aslında. Sendikal hizmet sunma açısından da adil olduğunu düşünmüyorum. Üyelerinin talepleri yerine getirmeyen bir herhangi bir sendikanın çok adil olacağını düşünmüyorum. Örneğin yerelde bir yönetici seçilirken daha çok mesleki bilgisini dikkate alınmadan, yani daha çok referansı olan kişilerin seçilmesi gibi. Yani seçimle olabilmektedir ancak seçim belki bir formalite olduğunu düşünebiliriz. Yerelde herhangi bir hediye falan dağıtırken eşit paylaşılabilir ancak. Bu daha biraz üst kademeye geçildiğinde bu biraz daha kişiler ön plana çıkarılabilmektedir. Orada da referanslar devreye girmektedir”(Ü12).

“Bireysel düzeyde yani pek bana karşı bir adaletsiz durum görmedim. Genele bakarsak bizim sendikadan çıkıp başka sendikalar kuruluorsa demek ki bir adaletsizlik dönüyor. Yani gidip de adam Hürriyetçi Eğitim-Seni kuruyorsa sırf muhalif olduğu için. Burada çok fazla demokrasi olduğunu düşünmüyorum. Dolayısıyla burada da adil bir durum yoktur diye düşünüyorum. Gruplaşmalar var bence. Yani sendikada belli başlı gruplaşmalar, o grubun dışındakiler pek şans tanımıyorlar. Hani o üniversitelerdeki ocak mantığı sanki bizim sendikada da var. Ülkü ocaklarının mantığı biraz işlemiş içerisinde. Bence bu hep vardı. Böyle yani bence bir de hani çok fazla bir siyasi partiyle özdeşleşmesinin etkisi var. Direkt MHP lanse ediliyor. Aslında yok yani milliyetçi kanatta olan herkesin katılabileceği bir sendika aslında. Sadece milliyetçi olduğu için bu sendikaya geldim. Sendikacıların tavırları bunda etkili birçoğu öyleymiş gibi davranıyor. Aslında öyle değil. Hayatta hiç ocağa gitmemiş sanki ülkü ocaklarından çıkmış gibi davranıyor. Sendika başındakiler de öyle, yani üyeleri de öyle. Çok fazla o siyasi partinin temsilcisi gibi davranıyorlar. Kongrelerde hepsi işte bozkurt işaretleri yapıyorlar aslında doğru değil. Hani sendikada sizinle aynı tarafta olmayanlar olabilir, milliyetçidir adam ama ülkücü değildir. Sonuçta farklı ikisi de”(Ü14).

“Evet, üyelere karşı adiliz. Üst yönetimlerde de örgütsel adaleti engelleyecek kişisel ikbal derdinde olan kişiler ortaya çıktığında tavrımız kesin ve net oluyor. Sorunun büyümesine izin vermeden ayırıyoruz...”(T1).

“...Arkadaşlar söylüyorum, hiçbir şeye katılmak istemiyor. Ha bir duyuru yapıyorsunuz. Ne seçimine geliyor me seçim için çağrı yaptık. Mesela ben üyelerimizin% 40'ı falan anca geldi seçime işte ne seçime geliyor, ne bir şeye aday oluyor ne bir şekilde o süreçte görüşünü söylüyor ama işte diyelim il yönetimi seçildi, gene mi falanca başkan oldu işte. Biz onu beğenmiyoruz ki hiçbir şey olmaz yine hani böyle bu sefer şikâyetlerini dile getiriyor ama sürece dâhil olma konusunda yok ortada yoksun. Süreç içerisinde duyurular yapılıyor, tam gelebilirsin. O zaman görüşünü söyleyebilirsin arkadaşlar. Siz gene bunu mu destekliyorsunuz ya da ben de aday olacağım, gideceğim oy vermeyeceğim. Ben de rakip olacağım ya da rakip olan bir oluşum varsa gidip onu deneyeceğim. Bunlar söylenmiyor olduktan sonra biraz memnuniyetsizlik dile getiriliyor. Bunlar da var yani hani bunları da göz ardı etmemek lazım”(T3).

Temsilcilerin tamamı üyelere karşı adil yaklaşıldığını belirtmiş olup, yarısına yakını(f:2) genel merkezin adil olmayan durumlara müsaade etmeyeceğini ifade etmiştir. Buna karşın yönetim/seçim süreçlerine dâhil olmayan üyelerin kısmen memnuniyetsizlik dile getirdiğini ancak üyelerin süreçlere dâhil olarak katkı yapmadıklarını(f:1), üyelerin aktif olmasını, yönetim süreçlerine dâhil olmasını teşvik etmelerine karşın üyelerin pasif kaldıklarını(f:1), karar mekanizmalarından uzaklaştıkça iletişim engellerinin arttığını ve adalet algısını olumsuz etkilediğini(f:1) belirten farklı sendikalardan temsilciler bulunmaktadır. Önceki bulgularda da üyelerin yarıya yakınının yönetimin belirlenme süreçlerine, sendikaların bilgilendirme çalışmalarına dair ilgili olmadığı ve takip etmediği, yönetime görüş ve öneri iletmediği belirlenmişti. Bunlara ilave olarak üyelerin büyük çoğunluğunun sendikalar ve sendikal haklar konusunda yeterince bilgisinin de olmadığı eklendiğinde üyelerin yaklaşık yarısının sendikal konularda pasif ve ilgisiz kaldığı görülmektedir. Temsilcilerden 1'i önceki yıllarda çeşitli nedenlerle sendika ile ilişkili hususlardan ihraçlar yaşanmasının bunda etkili olduğunu belirtmiştir. Sendikal faaliyetlere katılıma ilişkin bir üye önceki yıllarda sendika üyeliği üzerinde yapılan ihraçlar nedeniyle öğretmenlerin sendikal faaliyetlere katılmaktan çekindiğini ifade etmişti. Önceki bulgularda da ortaya çıkan sendikaların siyasileşmesi, siyasi etki altında olması gibi faktörlerin de bu durumun nedenlerinden biri olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların “Sendikanızın yerel/ulusal yönetimini nasıl tanımlarsınız?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 16**'da gösterilmektedir.

Tablo 16: Sendikanın Yönetim Anlayışına İlişkin Genel Değerlendirme

Üyeler (n=15)		f
Sendika yönetiminin demokrasi anlayışı	Demokratik	10
	Demokratik değil	3
	Yerelde kısmen demokratik/genel merkez otoriter	1
	Bilgim ve fikrim yok	1
Sendika yönetiminin tabana yaklaşımı	Tabanı önemseyen/tabana duyarlı	9
	Tabana kayıtsız	4
	Yeterince tabanı dikkate almıyor	2
Sendikanın iktidar ile ilişkisi	Uzlaşmacı	5
	Mücadeleci	5
	Son yıllarda daha uzlaşmacı	2
	Daha çok uzlaşmacı/yeterince mücadeleci değil	1
	Daha çok mücadeleci/ uzlaşmacı yönü de var	1
	Devrimci	1

Temsilciler (n=5)		f
Sendika yönetiminin demokrasi anlayışı	Demokratik	5
Sendika yönetiminin tabana yaklaşımı	Tabanı önemseyen/tabana duyarlı	5
Sendikanın iktidar ile ilişkisi	Uzlaşmacı	2
	Mücadeleci yanımız daha fazla/ülke gerçeklerine ve genel kabule göre uzlaşma sağlanır	2
	Mücadeleci	1
Temsilcilerin uzlaşma/mücadele yaklaşımlarına bakışı	Demokrasi ve mevzuat çerçevesinde mücadelede tüm yöntemler uygulanmalıdır	2
	<i>*Mücadelesiz sendikacılık olmaz</i>	2
	<i>*Mücadele edilmeden hak elde edilemez/kazanım sağlanamaz</i>	2
	<i>*Demokratik, gelişmiş ülkelerde iş bırakma eylemleri uygulanıyor</i>	1
	Sendika orta yolu bulmalı/iki tarafta kazançlı olmalı	2
	<i>*Sendikal anlayışımızda iş bırakma eylemi yok/kamu hizmeti aksamalarına sebebiyet verilmemeli</i>	2
	<i>*Yetkili sendika uzlaşmacı olmalı</i>	1
	<i>*İş bırakma eylem kararlarına üyelerden katılım olmuyor/mevzuatta yeri yok ve yaptırım gerektirir</i>	1
	<i>*Eylemlerde memur ile kolluk karşı karşıya getirilmemeli</i>	1

	Var olanı geliştirmek için mücadele sürekli devam etmelidir	1
--	---	---

Önceki başlıklardaki yanıtlarında bilgisinin, gözleminin olmadığını veya görüş öneri iletmediğini ifade eden üyelerin sendikalarının yönetimlerine ilişkin genel bir değerlendirme yaptıklarında sendika yönetimlerini değerlendirirken daha olumlu yaklaştıkları görölmektedir. Üyelerin çoğunluğu sendika yönetimlerini demokratik(f:10) ve tabanı önemseyen(f:9) olarak değerlendirmiştir. Bununla birlikte üyelerin bir kısmı yeterince demokratik olmadığını(f:4), tabana kayıtsız kaldığını ya da tabanı yeterince önemsemediğini(f:6) ifade etmiştir. Önceki yanıtlarında net olarak olumsuz değerlendirme yapan üyelerin genel değerlendirmelerinde de olumsuz değerlendirdikleri görölmüştür. Temsilcilerin ise tamamı genel değerlendirmelerinde sendikalarını demokratik ve tabanı önemseyen olarak ifade etmiştir.

Sendikanın yönetim anlayışına ilişkin katılımcılardan bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Demokratik olduklarını düşünüyorum diyebilirim. En azından kuruluş amaçlarında, vizyonunda demokratik olma yönünde olduğunu bildiğim için demokratik olarak isimlendirebilirim. Tabanı önemsemediğini düşünüyorum”(Ü3).

“Yani şimdi demokratiktir, diğerinde merkezi hani demokratik olmadığı gibi söylemiş olabilirim ama demokratiktir. Herhangi bir otoriter olmasıyla ilgili bir şeyle karşılaşmadım. Tabanını önemsiyor. İletişim konusunda falan biraz zayıftır var, ama tabanı önemsiyor”(Ü5).

“Yani şimdi yerelde demokratik diye düşünüyorum ama genel olarak bakarsak otoriter olabilir herhalde. Biraz yeniliklere açık olması lazım diye düşünüyorum çok katılar... Ya tabana çok kayıtsız kaldığını söyleyemem... Üyelerden yaşanan bireysel sorunlara dair talep olduğuunda önemseniyor”(Ü9).

“Otoritere daha yakınlar. Çok demokratik bulmuyorum en azından. Tabana kayıtsıza daha yakın”(Ü11).

“Kesinlikle demokratiktir otoriter totaliter monarşi bir yapımız asla yok. şöyle tabanı olmadan üst yönetim olamaz, biz şey olarak anlayış olarak. şunu benimsiyoruz, taban tavanın sorunlarını ve çözüm önerilerini belirler. Yani alt yapılar üst yapıları belirler. Yaptığımız ya da yaşadığımız ya da bakış bir duruma karşı bakışımız budur”(T4).

Sendikanın iktidar ile ilişkisine dair üyelerin bir kısmı(f:6) sendikasının uzlaşmacı olduğuunu veya bu yönünün daha ağır bastığını, bir kısmı(f:6) mücadelecı olduğuunu veya bu yönünün daha ağır bastığını(f:6), bir kısmı(f:2) ise son yıllarda çoğunlukla uzlaşmacı olduğuunu ifade etmiştir. Biri ise

sendikasını devrimci olarak değerlendirmiştir. Özetle üyelerin yarısından fazlası sendikasının uzlaşmacı olduğunu düşünürken yarısına yakını sendikasının mücadeleci olduğunu düşünmektedir. Temsilcilerde ise bunun tam aksi şekilde yarısından fazlası sendikasının çoğunlukla mücadeleci olduğunu düşünürken yarısına yakını sendikasının uzlaşmacı olduğunu belirtmektedir.

Sendikanın yönetim anlayışına ilişkin üyelerden bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Mücadeleci olarak görüyorum en azından bazı konularda mücadele ettiklerini düşünüyorum ulaştıktan ziyade. Bir kısmını elde ederek uzlaşmadıklarını düşünüyorum. Bunun yerine tam haklarını ya da görüşünü tamamen elde edecek şekilde mücadele ettiğini düşünüyorum. Mücadelelerini yeterli görüyorum”(Ü3).

“Şu süreçte uzlaşmacı diye görüyorum... Şöyle, yani şu yakın süreçte daha uzlaşmacı bir yöntem yol izliyor ama daha öncesinde daha mücadeleciydi. Öyle tespitlerim vardı eskiden”(Ü9).

“Bence uzlaşmacı değil. Mücadeleci bir tavırdadır olduğunu düşünüyorum açıkçası. Öyle o olduğu için de üye olduk”(Ü10).

“Uzlaşmacı. Kabul eden. Yani verilen teklife. İtaat eden yani öyle yok ya bu olmaz diyebilecek bir sendika değil”(Ü11).

“Burada işveren değil, emekçinin yanında kendini konumlandırmak esastır. Bu açıdan biz devrimci demokratik bir sendikayız”(Ü7).

Sendikalarını daha çok mücadeleci olarak değerlendiren temsilciler; demokrasi ve mevzuat çerçevesinde mücadelede tüm yöntemlerin uygulanması gerektiğini, mücadelesiz sendikacılık yapılamayacağını(f:2), hak ve kazanım elde edilemeyeceğini(f:2), mevcut olanı geliştirmek için mücadelenin sürekli devam edeceğini(f:1) ifade etmişlerdir.

Sendikanın yönetim anlayışına ilişkin temsilcilerden bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Mücadele, biz asla mücadeleden vazgeçmeyiz. Biz hiçbir zaman mücadeleyi bırakmadık. Bizim çizgimiz her zaman mücadele üzerinde yürüyen bir çizgi. Yani atıyorum bir kanun geldi ya da bir tasarı geldi. Evet, hepimizin kabul ettiği bir tasarı olabilir, kanun olabilir ama bu onun öyle kalacağı anlamına gelmez. Onun bir tık daha ileri götürülmesi anlamında geliştirilmesi anlamında mücadele sürer. Yani bu bize uyuyor diye onu alıp sadece kabul etmiyoruz. Mücadele her zaman vardır Ama o mücadelede de neler yapılacağı, hangi yolla ilerleyeceğini deklere edilir yani. Saklanmadan. Açık ve net”(T2).

“Mücadeleci kısmımız daha ağır. Tabi ki tabi ki uzlaşma kültürü demokratik tavırlar içerisinde vardır. Yani mutlaka siz isteyeceksiniz, o vermeyecek. Tabi ülke gerçeklerini de değerlendireceksiniz. Her şey sizin istediğiniz gibi olmayabilir. Tabanın tatmini mutlaka olması lazım. Hani baktığınız tatmin olabilecek bir noktaya çektiniz. Hani atıyorum yani siz beş istersiniz de o dört

verir. Belki o noktada okey diyebilirim. Eğer hakikaten tatmin edilemeyecek ülke gerçeklerinin son derece dışındaysa yani ülkede büyüme yüzde on dedik de size yüzde iki refah payı bile verilmiyorsa bunu sahada mutlaka yansıması olacaktır ve eylemsiz bir sendikacı olmaz. Yani Twitter sendikacılığına biz zaten karşıyız. Yani şu şekilde söyleyeyim. Fransa'da ki yapılan eylemlere göre insanlar ölmüyor yani. Öğretmen derse girmiyor. Tren alışmıyor, otobüs alışmıyor, çöpler alınmıyor. Adamlar en demokratik ülkeler ama o demokratik ülke teamülleri içerisinde insanlar hakları noktasında belli bir gücü gösteriyor. İstanbul'da otobüsler çalışmadı kimse ölmedi yani sonuçta. Ama bunu göstermek adına bu zamana kadar yapılmayan çok net ve rest şeyler düşünürüz. Yani o bizi kesinlikle alacağımız cezalar falan filan korkutmaz. Yani mücadele ise mücadele, uzlaşmaysa uzlaşma. Yani dediğim dedik aldığım düdük hik yemiz de yok”(T1).

Sendikalarını daha çok uzlaşmacı olarak değerlendiren temsilciler; sendikanın orta yolu bulması ve iki tarafın da kazançlı olması gerektiğini(f:2), sendikal anlayışlarında iş bırakma eyleminin olmadığını ve kamu hizmeti aksamalarına sebebiyet verilmemesi gerektiğini(f:2) belirtmiştir.

Sendikanın yönetim anlayışına ilişkin temsilcilerden birinin yanıtı şu şekildedir:

“Uzlaşmacıdır genelde. Hani yetkili sendikanın genellikle uzlaşmacı olması gerekiyor. Yani bir orta yolu bulacaksınız ki bir sonuç elde edesiniz. Günümüzde bakıyoruz. Hani eylem kararları genellikle hani çok fazla eylem yapmamakla sulanıyoruz ya hani eylem kararı alan sendikalar, iş bırakma eylemleri işte bir gün bir günden fazla iş bırakma eylemleri ya da sokak eylemleri oluyor. Bazen hatta kolluğun müdahalesi de olabiliyor. Yasada iş bırakma diye bir şey yok aslında. Yani devlet yasasında iş bırakma diye bir şey yok. Memurda özellikle yok ama iş bırakma kesinlikle yok zaten bir suç. Hani zaman zaman benim sendikamızdan da işte sabah dokuzda iş bırakıyoruz ona kadar ya da öğleden sonra iş bırakıyor ya da genellikle hani hizmet anlamında sıkıntı oluşturmayacak düzeyde bir iş bırakma protesto amaçlı kısa süreli bir şey. Aslında biz de anlayışımızda yok katılan da yok. Ben bir gün iş bıraksam bir gün boyunca hiç derse girmesem oluşabilecek sıkıntılar, oluşabilecek hizmet eksiklikleri ya da bir doktorun ya da bir başka kamu kurumunda çalışan şaşsın veterinerin, mühendisim, eksiklikler yansıması daha farklı olacağı için genellikle bizim bu iş bırakma yöntemlerimiz ki bizim alanımızda oluyor. Öğretmenler alanında oluyor genellikle orada da hani hizmetleri çok aksatmayacak şekilde işte çok fazla dersi olumsuz etkilemeyecek şekilde yapmaya çalışıyorlar. Hani bizim sendikanın anlayışını çok fazla iş bırakma eylemleri yok ama öyle bir talep de oluyor, mecburen diyorlar işte sabah bir saat işe geç gidiyoruz, iş bırakma eylemi mecbur kalarak yapıyoruz, onlar da çok istemiyorlar. Az da olsa böyle bir talep olduğu için yapıyor. Bunu da neden s yliyorum? Aslında buna bir katılım da olmuyor. Yani ben bizim sendikamıza  ye olup iş bırakan daha görmedim. Yani kendi çevremde görme. Katılım da yok ha diğer sendikalarda da çok ciddi katılım olmuyor aslında. Hani bakıyor işte çok mücadeleci sendikalar var. Hani yetkili olmayıp bunlar da mesela bir günlük iş bırakmalar falan yapıyorlar. Bakıyoruz işte o sendikanın sadece yönetimindeki arkadaşlar iş bırakmış. Hani o sendikanın bizim okulumuzda başka okullarda bir sürü  yesi var işte soruyorum arkadaşlar, sizde iş bırakan oldum, bende bir kişiyi bende kimse bırakmadı gibi”(T3).

4.7.6. Katılımcıların Sendikaları ile Araçsal İlişkilerine Dair Bulgular ve Yorum

Bu başlıkta “araçsal ilişkiler” teması altında katılımcıların; sendikalarından beklentilerine ve karşılanma düzeylerine, sendikalarından sağladıkları bireysel faydalara, sendikaların sağladığı mesleki kazanımlara, hissettikleri sendikal desteğe dair değerlendirmeleri yer almaktadır. Katılımcıların bu tema altındaki yanıtları **Tablo 17**, **Tablo 18**, **Tablo 19**, **Tablo 20** ve **Tablo 21**’de sunulmuştur.

Katılımcıların “Sendikanızdan beklentileriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 17**’de gösterilmektedir.

Tablo 17: Katılımcıların Sendikalarından Beklentileri

Üyeler (n=15)	f
Mesleki hakların yüksek sesle savunulması/etkin mücadele etmesi	14
Güvende hissettirmesi/koruma sağlaması	7
Üyelerle iletişim etkileşimi yüksek olmalı/daha fazla temas kurmalı	7
Demokratik olma, üyelerin görüşünü alma	6
Ekonomik kazanım elde etmesi	6
Mesleğin toplumsal itibarını artırması	5
Bir siyasi partiye yakın olmamalı/öğretmenlerin sorunlarına odaklanmalı	5
Öğretmenlerin ortak kazanımlar için sendikalar bir araya gelebilmeli	3
Toplumun manevi değerlerine yoğunlaşma/ toplumsal sorunlarla ilgilenme	1
Cumhuriyetin temel ilkelerini savunmalı	1
Mesleki eğitim çalışmaları düzenlemeli	1
Üye sayısını artırarak güçlü olmalı	1

Temsilciler (n=5)	f
Bir siyasi partiye güdümlü olmamalı/partiler üstü olmalı/gücünü tabandan almalı	3
Kuruluş felsefesini ve ilkelerini sürdürmeli/uygun hareket etmeli	3
<i>*Ekonomik kazanımlar sağlamalı ancak benim için ikinci planda</i>	1
Eğitimin sorunlarıyla ilgilenmeli/eğitim politikaları üretmeli	2
Mesleki hakları yüksek sesle savunmalı/etkin mücadele etmeli	2
Toplumsal ihtiyaçları ve sorunları temel almalı	1
Güvende hissettirmeli/koruma sağlamalı	1
Kısa sürede büyük kitlelere ulaşmalı/üyelerin sendikaya üye kazandırmalı	1

Üyelerin tamamına yakını(f:14) sendikalarından mesleki hakların yüksek sesle savunulmasını ve bu doğrultuda etkin mücadele etmelerini beklemektedirler. Daha öne ulaşılan bulgularda da bu tespit ile örtüşecek şekilde üyelerin büyük çoğunluğu sendikaların var olma nedeni olarak talep ve sorunları dile getirmek, ekonomik, sosyal ve özlük hakların savunulması olarak değerlendirmiştir. Özetle üyelerin sendikaların asıl var olma nedeni olarak gördükleri mesleki, ekonomik, sosyal haklara ilişkin etkin mücadeleyi sendikalarından öncelikli olarak bekledikleri görülmektedir. Taşdan (2013)'da araştırmasına; sendikalardan en önemli beklentinin eğitim çalışanlarının tüm haklarının savunulması ve iyileştirilmesi olduğuna ulaşmıştır.

Sendikalarından beklentilerine ilişkin üyelerden bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Sadece genel olarak mesleki anlamda kazanımlarımızı arttırmak sesim duyulsun... Şu kadar şu hedefe ulaşacağız diye bir şey diyemem ki yani ama ben şimdi 30.000 verince kazanım sağladı başarılı olur da diyemem. Bu da ülkenin gerçekleriyle alakalı bir şey ama aklın yolu da bir yani almamız gerekeni de alalım. Ben ekonomik olarak bakıyorum. Yani açlık sınırında maaş almayalım. Biraz müreffeh yaşayabileceğimiz bir maaş elde edelim”(Ü2).

“Öğretmenlerin özlük hakları konusunda da yaşanan üzüntüleri dile getirerek, bu konuda mücadele etmesini beklerim. Bu işte ekonomik boyutu da olabilir işte toplumsal anlamda öğretmene bakış açısıyla ilgili ya da işte bakanlığımızın bazı konularda verdiği kararların doğruluğu yanlışlığı yönünde bunları dile getirmesini beklerim. Gerektiğinde diğer mücadele yollarına başvurmasını beklerim. Bu işte basın açıklaması olabilir. Sesini duyurma olabilir. Ne bileyim bir grev olabilir”(Ü3).

Temsilcilerin ise tamamı sendikaların var olma nedeni olarak talep ve sorunları dile getirmek, ekonomik, sosyal ve özlük hakların savunulması olarak görürken sadece yarısına yakını(f:2) mesleki hakların yüksek sesle savunulması ve etkin mücadeleyi beklentilerinde ifade etmiştir. Temsilcilerin çoğunluğunun(f:3) ifade ettiği sendikalarından beklentisi; siyasi partiye güdümlü olmaması, partiler üstü olması ve gücünü tabandan alması, kuruluş felsefesini ve ilkelerini sürdürmesi ve buna uygun hareket etmesidir.

Temsilcilerin öne çıkan diğer beklentisi(f:2) ise sendikaların eğitimin sorunlarıyla ilgilenmesi, eğitim politikaları üretmesidir. Katılımcılardan 2'si ise sendikanın toplumsal ihtiyaçları ve sorunları temel almasını beklemektedir. Popiel(2013)'e göre sendika tarafından toplumsal sorunlarla

ilgililenilmesi, genişletilmiş iyiliğin amaçlanması aktif katılımı artırmaktadır. Öğretmenlerce sendikanın eğitimin geliştirilmesine dönük gayretleri ve desteği gerekli görülmekte ve topluma sendikanın kendisini bu yönüyle tanıtmayı beklenmektedir.

Sendikalarından beklentilerine ilişkin temsilcilerden bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Bizim kuruluş felsefemizi tam birebir karşılıyor. Biz mutlaka kuruluş felsefemizin sürdürülebilir halde kalmasını istiyoruz. Ben bu sendikanın genel merkez yöneticisi ve bir ilin teşkilat başkanı olarak yani bugünün bir gerçeği olarak değil yarın on sene sonra ben emekli olsam da geriye baktığımda evet aynı kurucu ilkelerle devam eden; sadece öğretmen özlük haklarına odaklı odaklanmış, hiçbir siyasi partide inorganik veya organik bağlantısı yok. Her siyasi partiyle görüşen, siyasetten emir almayan fakat siyaseti yönlendiren eğitim politikaları anlamında ondan sonra bu anlayışla yola devam etmesini en kısa zamanda büyük kitlelere ulaşmasını ve öğretmenin özlük hakları noktasında mücadele etmesini istediğim bir yapı haline gelmesi...”(T1).

“...Benim beklentim biraz daha sınırlı. Kendi dünya görüşümle örtüşmesi ve bunu koruması anlamında belki de çalışmalar yapması. Tabi maddi kazanımlar bizde de vardır yani. Biz de bu işten geçiniyoruz, yaşıyoruz ama ön planda değil. Benim onlar ikinci planda. Yani benim zaten üye olmamdaki şeydi dünya görüşüme, hafif siyasi görüşüme yakın diye bu sendikaya üyeyim. Yani onlara yakın bir duruş sergilemesini beklerim”(T3).

“Çok net söyleyeyim. Bir sendika asla bir partinin arka bahçesi olmaz olmamalı. Benim sendikam da olmayacak çünkü bu konuda çok net bir tutum var. Eğer siyasetle uğraşmak istiyorsa sendikadan ayrılır ve sendikadan bağımsız işlerini yapar. Yani sendikayı bir partiye yanaşmak için bir araç olarak kullanmaz. Sendika bir partiden beslenemez, beslenmeli. Bir partiye üyelerinin sorunlarını, taleplerini, direktiflerini, isteklerini çok rahatlıkla iletebilmeli. Yani ikisini karşı karşıya getirdiğimizde dilek ve talepleri ileten kişinin sendika olmasını isterim. Yani parti bizden bir şey beklememeli. Biz uygulama konusunda bireysel menfaat gözetmeksizin biz onlardan üye haklarına, sorunlarına çözüm istemeliyiz ve nitekim şu an öyle... Bir sendika kendini bitirmek istiyorsa kendini yok etmek istiyorsa bir partinin arka bahçesi olmayı tercih edebilir o zaman”(T4).

Özetle temsilcilerin çoğunluğu sendikalarından kuruluş felsefesini ve ilkelerini sürdürmesini ancak benzer görüşlere sahip siyasi partilerin güdümüne girmemesini, bir siyasi parti ile yakın ilişkide olmaksızın tüm siyasi partilere aynı mesafede durmasını, gücünü siyasi partilerden değil üyelerinden/tabanından almasını beklemektedirler. Temsilcilerin çoğunluğunun sendikaların gücünü tabandan almak yerine siyasi parti etkisinde/güdümünde olmasının mesleki, ekonomik, sosyal haklara ilişkin mücadeleyi zayıflattığını düşündükleri görülmektedir. Bu değerlendirmeyi destekleyecek şekilde Köybaşı Uğurlu ve Arslan (2016) ; Arslan ve Uğurlu

(2021)'da sendika ile siyaset ilişki düzeyinin yüksek olması nedeniyle; öğretmenlerin haklarının daha iyi savunulması beklentilerini, sendikaların uygun şekilde gerçekleştiremediği sonucuna ulaşmıştır.

Üyelerin öne çıkan diğer beklentileri sırasıyla; güvende hissettirmesi, koruma sağlaması(f:7), üyelerle iletişim ve etkileşiminin yüksek olması, daha fazla temas kurulması(f:7), demokratik olması, üyelerin görüşünü alması(f:6), ekonomik kazanım elde etmesi(f:6), mesleğin toplumsal itibarının artırılması(f:5), bir siyasi partiye yakın olmadan öğretmenlerin sorunlarına odaklanması(f:5) ve öğretmenlerin ortak kazanımlar için diğer sendikalarla bir araya gelebilmesidir.

Benzer şekilde Söylemez (2019)'de ekonomik, sosyal ve özlük haklarının savunulmasında ve eğitimin sorunlarının çözümünde birlikteliği sağlayacak şekilde eğitim sendikalarının ideolojiden sıyrılarak ortak hareket etmelerinin üyeler tarafından beklendiği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca üyelerin sendikalarından; sendika içi demokrasinin sağlanması, sendikal karar alma süreçlerine üyelerin dâhil edilmesi, üyelere eşit davranılması, kadrolaşma faaliyetlerinde ve kariyer vaatlerinde bulunulmaması, ekonomik haklar, özlük hakları ve iş güvencesi hususlarında kanunların imkân sağladığı ölçüde tüm mücadele yollarının kararlı ve etkili yürütülmesi şeklinde beklentileri de bulunmaktadır. Taşkın (2019) ve Kayıkçı(2013)'da benzer sonuçlara ulaşmış; hakların savunulması ve iyileştirilmesi, demokratik yönetim anlayışı, sendikal birlik, sosyal faaliyetler ve imkânlar sunulması, üyelerin yeterliklerinin geliştirilmesi konularında yüksek beklenti olduğunu buna karşın sendikaların siyasileşmesi ve siyasi faaliyetleri konusunda beklenti düzeyinin düşük olduğunu tespit etmiştir

Sendikalarından beklentilerine ilişkin üyelerden bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“...Başıma, herhangi bir haksızlık geldiği zaman yanımda olacağına inanmam gerekiyor. Hukuken lafta değil”(Ü13).

“Sendikaların yani öğretmen odasında gördüğüm çok fazla öğretmenler de takım tutar gibi sendika tutuyorlar. Biraz fazla ayrıştırıcı olmaya başladı. Sendikaların öğretmenlerle ilgili konularda ortak hareket etmeliler. Benim sendikam için konuşursam daha çok böyle öğretmenlerin de aldıkları maaş ve özlük haklarını savunacak bir yönde hareket etmesi gerekiyor. Siyaseti değil de daha çok öğretmenlerin özlük ve maaş konusunda çalışmalar lazım açıkçası

ya da biraz daha öğretmenlere yönelik şu işte gezi, toplantı, yemek bilgilendirme yapmaya yönelmeli. Mesela mesleki eğitim alanında seminerler düzenleyebilir. Bunlar artırılabilir. Daha fazla yapılmalı. Meselâ maaş konusunda, bu tip konularda bütün sendikalar ortak karar vermeli, yani iktidar partisi ya da başka iktidar partilerine yaranmak değil de direk öğretmenin hakkı bu ne olursa olsun demeliler. Benim düşüncem öyledir”(Ü14).

“Şöyle, çevremde hem eşimden kaynaklı metal sendikasıyla bir bağım olmuştu hem de eczacı arkadaşlarım var. Onların sendikalarıyla az çok hani bilgi sahibiyim. Her daim kendi haklarını savunabilen işçilerin maaşlarını konuşabilen, rahatlıkla kendi görüşlerini anlatan, gerektiği konularda çatışmacı, gerektiği konularda demokratik ve en alttaki tabandaki insanı bile dinliyor. Bu insan neden böyle söyledi deyip karşısına alıp konuşabilen sendikalar. Biz de bunları görebilmeliyiz kendi adımıza, öğretmenlik anlamında daha fazla korunmamız gerektiğine inanıyorum. Yani benim sendikanın benim haklarımı da korumalı. Günümüzde öğretmenlerin değerinin düştüğüne inanıyorum ve bu değerın sendikalar sayesinde ayakta tutulması gerektiğine inanıyorum. Çünkü bizler zaten elimizden geleni yapıyoruz. Okul idaresi olarak öğretmenler olarak bizi kuruyabilen birilerinin olması bizi daha mesleğimize karşı pozitif olarak devam ettirebilir. Bu şekilde hep dibe doğru gidiyoruz. O yüzden sendikamızdan beklentimiz bizim mesleğimizin onurunu ayakta tutabilmesi, bizim haklarımızı koruyabilmesi ve ona ihtiyaç duyduğumuz anda yanımızda olabilmesi”(Ü11).

Katılımcıların “Sendikanızın beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 18**’de gösterilmektedir.

Tablo 18: Katılımcıların Sendikalarından Beklentilerinin Karşılanma Düzeyi

Üyeler (n=15)		f
Kısmen karşılıyor/yeterli değil		7
*Yasal gücü ve yetkisi yok		3
*Daha fazla mücadele etmeli/aktif olmalı		2
*İktidar sendikaları etkisizleştirmeye çalışıyor		1
Karşılamıyor/bunun için mücadele etmiyor		3
Büyük ölçüde karşılıyor		3
*Manevi, ahlaki alanda mücadelesi yetersiz		1
Son yıllarda yeterince karşılamıyor		2
*Siyasete kaydı/mesleki alan zayıfladı		1
*Önceden daha muhalifti		1

Temsilciler (n=5)		f
Temsilci beklentilerinin karşılanması	Karşılıyor	3
	Büyük oranda karşılıyor	1
	Orta düzeyde karşılıyor	1
Üye beklentilerinin karşılanması	Karşılamak için mücadele ediyor/ediyoruz	5
	İktidarın tutumu etili	2
	Üyelerimizin beklentilerini karşılayamıyor	1
	Ülke ekonomisi etkili	1
	Yetkimiz sınırlı	1

Üyelerin çoğunluğu(f:9) beklentilerinin kısmen karşılandığını ya da yeterince karşılanmadığını, bir kısmı(f:3) büyük oranda karşılandığını, bir kısmı(f:3) ise karşılanmadığını ve yeterince mücadele edilmediğini(f:3) ifade etmektedir. Taşdan(2013)’da araştırmasında; beklentilerin karşılanmasında, öğretmenlerin sendikaları genel olarak yetersiz bulduğu sonucuna ulaşmıştır. Özaydın ve Han (2014) da araştırmasına katılan kamu personellerinin %54,8’inin çalışma yaşamına dair önceliklerinin sendikası tarafından karşılandığı sonucuna ulaşmıştır.

Temsilciler ise üyelerin beklentilerini karşılamak için mücadele ettiklerini, sendikalarının da mücadele ettiğini düşünmektedir. Beklentilerin karşılanmasında iktidarın tutumunun(f:1) ve ülke ekonomisinin(f:1) etkili olduğunu, sendikaların yetkilerinin sınırlı(f:1) olduğunu, üye beklentilerinin yeterince karşılanmadığını(f:1) belirten temsilciler bulunmaktadır.

Sendikalarının beklentilerini karşılama düzeylerine ilişkin katılımcılardan bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Yani dile getiriyor, mücadele veriyor ben çalıştıklarını düşünüyorum ama yetkisi yok”(Ü2).

“Yani yavaş yavaş karşılar diye düşünüyorum. Yani bu ekstra şeyler dediğim gibi hani ön yargıları yıkıp şey yaparsa karşılar. Belli düzeyde karşılıyor ama yeterli değil. Daha aktif olmalı”(Ü9).

“Ya büyük ölçüde karşıladığını düşünüyorum. Yetersiz kalmakla birlikte daha çok sendikalar biraz daha ekonomik alanda paydaşlarına bir katkı sunmayı hedefledikleri için hani bu tali planda kalabiliyor. Hani ekonomik mücadelede evet birtakım ilerlemeler yapılıyor, destek veriliyor. Fakat manevi ve ahlaki konuda daha farklı şeyler yapabileceğini düşünüyorum. Yani bununla ilgili çalışıyor ama yeterli değil”(Ü4).

“Şu anki durumda değil. Eskiden biraz daha muhalif kaldığında daha çok karşıladığını düşünüyorum. Yani bu 2015 öncesi daha böyle muhalif bir sendikaydı ve daha etkiliydi. Çalışıyordu ki o zaman üye sayıları daha yüksekti. Şu an için karşıladığını düşünmüyorum”(Ü14).

“Beklentilerimizi karşılıyor. Bunun için mücadele ediyoruz ama hani üyeler için. Yani sonuçta belli bir yetkimiz var, verme konusunda yetkimiz yok. Yani bizim yok, bu sonuçta iktidara bakıyor. Biz bunun mücadelesini vereceğiz. Şöyle, biz bunun olmaması için o algının olmaması için bilgilendirmemizi yapıyoruz. Bakın arkadaşlar biz bu konuda olabilecek tüm kanuni yolları denedik. İşte iş bıraktık. Anayasa mahkemesine başvuruda bulunduk iptali için falan filan yani olabilecek tüm kanalları denedik. Eksik bir kanalımız yok. Yani iş bırakma bu işin en sonudur. Yani bizim yasal olarak yapabileceğimiz en son. Şey iş bırakma da her talepte olmuyor. Çok böyle elzem önemli işlerde uyguluyoruz”(T4).

Temsilciler kendi beklentilerinin karşılanmasına ilişkin; karşılandığını(f:3) veya en az orta düzeyde karşılandığını(f:2)

düşünmektedirler. Temsilcilerden 1'inin sendikaların yetkilerinin sınırlı olduğuna ilişkin değerlendirmesinin; üyelerin bir kısmının sendikalarının yasal gücü ve yetkisinin olmadığı(f:3), iktidarın sendikaları etkisizleştirmeye çalıştığı(f:1) yanıtlarıyla desteklendiği görülmektedir.

Katılımcıların “Sendikanızın bireysel olarak size sağladığı kazanımlar var mı?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 19**'da gösterilmektedir.

Tablo 19: Katılımcıların Sendikalarından Sağladıkları Bireysel Fayda

Üyeler (n=15)		f
Toplu sözleşme ikramiyesi		9
İşletmelerle yapılan indirim anlaşmaları		7
Manevi destek		6
Hukuki destek		5
Bireysel fayda sağlamadım		1
Bireysel özgürlükler/ibadet, kılık kıyafet		1
Sendikacılıkta bireysel fayda olmamalı/genel fayda bireye yansır		1

Temsilciler (n=5)		f
Temsilcilerin sağladığı bireysel fayda	Tanınırlık, sosyal çevre	4
	Manevi destek	3
	Hukuki destek	2
	Sosyal etkinlik, kişisel ve mesleki gelişim imkânı	2
	İşletmelerle yapılan indirim anlaşmaları	1
	Maddi dayanışma/geri ödemeli yardımlaşma	1
Üyelerin sağladığı bireysel fayda	Yükselme, makam vd. bireysel faydalar için sendikaya üye olanlar var/bunu vaat eden sendikalar var	2

Üyeler sendikaları aracılığıyla sağladıkları bireysel faydalara dair; toplu sözleşme ikramiyesi aldıklarını(f:9), çeşitli işletmelerle yapılan indirim anlaşmalarından yararlandıklarını(f:7), manevi olarak destek gördüklerini(f:6), hukuki destek aldıklarını(f:5) belirtmişlerdir. Bunun yanında üyelerin 1'i ibadet ve kılık-kıyafet özgürlüğü gibi bireysel özgürlüklerden yararlandığını, 1'i ise sendikacılıkta bireysel fayda olmaması gerektiğini belirtmiştir. Bu yanıtlarda toplu sözleşme ikramiyesine ilişkin ifadelerin açıklanması gerekmektedir. Toplu sözleşme ikramiyesini tüm katılımcıların sendika üyesi olmalarından dolayı aldığı ancak bazılarının bunu ilave bir fayda olarak görmedikleri için ifade etmediği görülmektedir. Katılımcılardan 1 temsilci ve 1 üye; sendikasının üye sayısının %2 barajının

altında olması nedeniyle toplu sözleşme ikramiyesinin yaklaşık üçte birine denk olan toplu sözleşme desteğini almaktadır.

Sağlanan faydaya ilişkin İyilikli (2022); üç ayda bir devlet tarafından sendika üyesi öğretmenlere ödenen toplu sözleşme ikramiyesinin sendikalaşmaya katkısı, sendikal memnuniyete olumlu etkisi olduğunu görmüştür. Bunun yanında üyelerin disiplin kurullarında aldıkları cezalara dair sendikalar tarafından savunulmasını elde edilen faydalardan olarak değerlendirmiştir. Bankalarla yapılan maaş promosyon anlaşmalarında sendikaların etkisinin ve sendikaların işletmelerle yaptıkları üyelere indirim sağlayan sözleşmelerin de bu elde edilen faydalardan olduğunu belirlemiştir.

Sendikalarından sağladıkları bireysel faydalara ilişkin üyelere bazılarının yanıtları şu şekildedir:

“Yani ekonomik açıdan zaten tüm sendikaların sağladığı ne kadar bir katkıysa onu sağlıyor gene bizim için ne aynen onun dışında başka bir şey yok. Sosyal yaşam için bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. İşletmelerle kurumlarla anlaşarak indirimler veya işte üyelerin özel bazı imkânlar olarak hani öyle bir sözleşme olduğunu gördüm ama yararlanmadım kendim bireysel olarak. Hukuki destek, manevi destek aynı şekilde aldım. Bunun dışında herhangi bir şey yok”(Ü1).

“Yani ekonomik olarak yararlandım. Kılık kıyafet düzenlemesi konusunda mutlaka yararlandım. İbadetlerimizi rahat yapabilme konusunda okullarımızdaki düzenlemelerden yararlandık. Bununla cuma namazları dâhil, bu konuda okullarımızda mescit açılması dâhil, sonra hastanedeki sağlık konusundaki kampanyalar, toplu sözleşme ikramiyeleri gibi imkânlardan yararlandım”(Ü4).

“Yani ekonomik bir kazanımı yok yani ben sendika üyesi olduğum için herkesin o üç ayda bir aldığı katkı var onu da sayabiliriz... Hukuki destek anlamında bana bir faydası oldu. Yani bir idari aldığım cezayı ben itirazda bulundum ve o konuda avukat desteği sağladı ve kazandım. O davayı hani böyle bir şey oldu. Manevi destek de o süreçte tabi hani genel olarak yanımda olduklarını hissettim. Yani herhangi bir konuda tabi bilgi almak istediğimde o desteği de görüyorum”(Ü13).

“Hukuki olarak ya da manevi ben ihtiyaç duymadım öyle söyleyeyim yararlanmadım. Talep etmedim herhalde biraz da ondandır. Ekonomik olarak toplu sözleşmenin verdiği ikramiye onun dışında mesela yararlandığımız indirimler var. Sağlıkta olsun hastanelerde sağlanan indirimler var sendikanın ve ondan faydalanıyoruz”(Ü15).

Temsilciler sendikaları aracılığıyla sağladıkları bireysel kazanımlara ilişkin; tanınırlık, sosyal çevre(f:4), manevi destek(f:3), hukuki destek(f:2), sosyal etkinlik, kişisel ve mesleki gelişim imkânı(f:2), işletmelerle yapılan indirim anlaşmaları(f:1), maddi dayanışma/geri ödemeli yardımlaşma(f:1)

gibi faydalar sağladıklarını belirtmişlerdir. Temsilcilerin görevleri ve pozisyonları itibarıyla üyelere farklı olarak tanınırlıklarının ve sosyal çevrelerinin artması şeklinde kazanım sağladıkları görülmektedir.

Sendikalarından sağladıkları bireysel faydalara ilişkin temsilcilerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Şahsi olarak bir talebim olmadı. Yani belki sendikanın sağlamış olduğu bana temsilciliğin sağlamış olduğu mevki ve makamın belki bir işte karizma anlamında ne bileyim işte pozitiflik anlamında getirisi olmuştur. Ama hani kaba tabirle yol, su, elektrik olarak bana dönen bir şey değil yani. Hani ekonomik bir şeyimiz yok zaten. Sosyal yaşam anlamında belki etkilemiştir. Bir sürü insanı tanıdık, insanlar bizi tanıdı bildi. Bizden talepleri oldu bizi belli bir makama getirip yani bizden beklentilerini ilettiler. Bu bize sosyal yaşam anlamında bir katkı sağlamıştır. Hukuki anlamda hani bir soruşturmam bir sorunum yani hukuki destek isteyeceğim bir durum yaşamadım. Manevi destek anlamında tabi her zaman katkıları oldu”(T3).

“Sendikam her zaman hukuki ve manevi destek olarak yanımdadır. Bizim sendikamızda dayanışma kültürü vardır. Ha biz atıyorum hastadır ya da bir şey gelmiştir başına. İşte son süreçte KHK ile atılan arkadaşlarımız oldu. Dünyada örnek gösteren bir dayanışmayı ördük biz. Hani bu anlamda biz ihtiyacı olan üyelere her türlü maddi manevi ve hukuk desteğini sağlıyoruz. Sosyal yaşama dönük; kamplar oluyor, eğitimler oluyor. Mesleki eğitim için yaz tatillerinde kamplar oluyor. Mesela yurt dışı geziler oluyor, yurt içi geziler oluyor. Hani sosyal etkinlikler anlamında konserler düzenleniyor. Tiyatro oyunları. Ben de bunlardan yararlandım bireysel anlamda. Bizde diğer sendikalarla farklı olarak öyle hastaneyle anlaşma yok. Onu yapmıyorsunuz. Biz de hani sendika üyelerine şu kadar indirim bu kadar öyle bir şey yok. Çünkü biz hani üyelere bu noktadan bakmıyoruz. Tam ta az önce dayanışma dedim ya. Bizim bir dayanışma fonumuz vardır. Biz avans olarak üyelerimizi o yaşadıkları sıkıntılar süresince avans öderiz ve üyelerimiz bu sıkıntıları hallettikten sonra ve özlük haklarının maliyetlerini kazandıktan sonra aldıkları avansı sendikamıza geri öderler ki tekrar bir dayanışma durumu gerektiğinde kullanılabilecek paramız olsun diye. Dayanışma kapsamında bende sağlık sebeplerinden dolayı yararlandım benimki ihraç değil, tamamen sağlık... Bizde hukuksal desteklerinden de bir ücret talep edilmiyor. Yani hukuksal desteğimiz sürüyor tüm üyelere... Sendikaların üyelerine unvan, mertebe, koltuk gibi vaatleri olmamalı. Böyle bir misyonu da olmamalı. Beni görevlendirmediler. Onu başka bir yere idareci yaptılar. Öyle söyleyeyim. Şartlarımız aynıydı. Yani anlatabiliyorum mu? Aradaki fark başka bir şeydi. Bu benim yaşadığım bir şey. Yani biz kimseye sen bize gel. Biz seni müdür yardımcısı yapacağız Ya da gel bizden müdür yardımcısı ol demiyoruz. Biz diyoruz ki üyelerimiz sınava girsin liyakat esasına göre atansın herkes. Onun için böyle hiç kimseye kıdem, mevki, koltuk vaadimiz yok. Ve hiçbir sendikanın da olmaması gerekiyor. Bu işte şeyi doğruyor. Yani ilk başlarda söyledim sendika siyaset ilişkisini onun için çok etik bulmuyorum. Hiç etik değil. Yani hiçbir sendikanın üyelerine böyle bir vaadi de olmamalı. Ya ben biliyorum mesela hani bir arkadaşımın biliyorum. İşte ben bir sendikaya geçtim. Sebep? Yani sonra konuşuruz. Hani ama şeyin de altını çiziyorum. Falanca sendika değil. Ben şey dedim hani hiç fark etmez. Hani hangi sendikaya geçtiğinin bir önemi yok. Müdür yardımcılığı için bunu yapıyor olmanın sıkıntısı var. Yani bu sadece benim sendikamdan olduğu içine

de olmadığı için demiyorum. Biz hani bu bakışa karşıyız. Bunu vaat eden sendikalar var ama işte bunların olmaması lazım...”(T2).

Üyelerin sağladığı bireysel faydaya ilişkin dikkat çekici bir değerlendirme temsilcilerin yarısına yakını(f:2) tarafından yapılmıştır. Yükselme/makam ve benzeri bireysel faydalar için sendikaya üye olanların olduğu ve bu bireysel kazanımları vaat ederek üye kaydeden sendikaların olduğunu belirtmişlerdir. Sendikal tutum temasında üye olduğu sendikayı tercih etme nedenlerinde; üyelerin yaşadığı sorunu giderme ve bireysel fayda sağlama isteğinin de etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştı. Temsilcilerin ifadeleri de bu bulgu ile örtüşmektedir. Benzer şekilde Güneş Kahraman (2016) sendikal sorunlara dair; birçok öğretmenin mesleki menfaatten ziyade bireysel menfaat gözeterek sendikalara üye olduğunu tespit etmiştir.

Katılımcıların “Sendikanızın mesleki olarak size sağladığı kazanımlar var mı?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 20**’de gösterilmektedir.

Tablo 20: Sendikaların Sağladığı Mesleki Kazanımlar

Üyeler (n=15)		f
Sendikaların sağladığı mesleki kazanım	Önemli bir katkı sağladığını düşünmüyorum	7
	Yeterli olmasa da katkısı/çabası var	5
	Mesleki kazanımlar sendikaların ortaklaşa gayretiyle oluyor	3
Sendikaların mesleki kazanım sağlamaya dönük çalışmaları	Üyelerin mesleki gelişimine katkısı yok/seminer, kurs vb. mesleki eğitimler düzenlenmeli	5
	Ekonomik haklar/özlük hakları/çalışma koşullarının iyileştirilmesinde talepleri iletme/baskı oluşturma gayreti	4
	Mesleki sınavlara yönelik materyaller hazırlama ve üyelere sunma	4
	Mesleki gelişime dönük çalışmaları/katkıları var	2
	Mesleki itibarı yükselmeye dönük gayret	1

Temsilciler (n=5)		f
Özlük ekonomik ve haklarda kazanımlar sağlandı		3
Mesleki sorunları, talepleri ve politika önerilerini dile getirme, kamuoyu oluşturmada katkısı var		2
Mesleki gelişime dönük eğitimler düzenleniyor		2
Mesleki sınavlara yönelik materyaller hazırlama ve üyelere sunma		2
Mesleki gelişime çok fazla katkısı yok/asli amacı değil		1
Temsilci olarak kişisel ve mesleki gelişime katkı sağlıyor		1
Mesleki itibarın yükseltilmesine katkı sağlıyor		1

Üyelerin yarısına yakını(f:7) önemli bir katkı sağlamadığını, önemli bir kısmı(f:5) da yeterli bulmadığını ancak kazanımlara katkı sağladığını ve bunun için çaba harcadığını, bir kısmı(f:3) da mesleki kazanımların sendikaların ortaklaşa gayretleriyle kazanıldığını belirtmiştir. Temsilcilerin ise çoğunluğu(f:3) sendikalarının özlük haklarında ve ekonomik haklarda kazanımlar sağlandığını, temsilcilerin yarısına yakını(f:2) mesleki sorunları, talepleri, politika önerilerini dile getirme ve bunlara ilişkin kamuoyu oluşturmada katkısı olduğunu belirtmiştir. Üyelerin bir kısmı(f:4) da bu ifadeleri destekler şekilde sendikalarının ekonomik haklara, özlük haklarına ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine dönük talepleri iletme ve baskı oluşturma gayreti olduğunu belirtmiştir.

Sendikalarının sağladığı mesleki kazanımlara ilişkin katılımcıların yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Her hangi kayda değer bir katkı sağladığını düşünmüyorum. Yeterli olmasa da azıcık daha olsa mücadeleci ruh kattı bize ve diğer sendikalara”(Ü1).

“Galiba sendikaların zayıf yönü noktası o mesleki anlamda. Böyle işte seminerler olsa falan. Daha çok galiba özlük, haklar, ekonomi bunlarla uğraşırken galiba öğretmenin yeterliliği mesleki yeterliliğini biraz az geçiriyorlar... Galiba sendikaların en zayıf yönü mesleki gelişim. Yani mesleki olarak beni geliştirmeli. Onlar hep MEB’e söylüyorlar, aslında senin de görevin yani üyelerin yeterliliğini sağlamak. Mesleki olarak çok bir artısı yok. İş yerinde ve hükümetimize sesimizin duyurulması anlamındaki aracı olması en önemli rollerinden biri o. Yani sosyal hayatta falan hocam hiçbir artısını görmedim. Mesleğin toplumsal olarak itibarının iyileştirilmesine işte katkıda bulunmuştur. Kesinlikle öyle gerçekten hepsinin bütün sendikaların ayrı ayrı katkıları olduğunu düşünürüm. Kazanımlar zaten o şekilde olur. Hepsinin katkısı var. En kötü sendika bile sendikasızlıktan iyidir”(Ü2).

“Mesleksel olarak çalışma, iş güvenliğinin sağlanması, baskı altında değil de daha rahat ortamda çalışma koşulları oluşturulması için çalışmaları var. Toplu sözleşmelerde ekonomik kazanımlarımızı koruması, geliştirmesi noktasında yapılmasına katkı sağlar. Yani şu an için tam olarak karşıladığını yaptığını söyleyemem. Çünkü sendikacılık bir mücadele kulvarıdır. Mesleki olarak, hatta işte kendi sendikamız da belli bir ücret ayrılarak daha bilimsel, daha donanımlı insanlar olmada çalışmamız var gerçek anlamda laik, bilimsel eğitimin öncüleri olma noktasında bir hedefleri var ve çalışmalarımız devam ediyor”(Ü7).

“Mesela adaylık sürecinde bir hani sınav vardı. O sınava çalışabilmek için bir kitap destekleri oldu. Mesleği kalkındırma noktasında işte statü olur, itibar olur... Yani ilk katıldığım zaman adaylıkta oldu. Onun haricinde herhangi bir kazanım algılayamadım. Ben hani öğretmenlik itibarı konusunda göğsümü gere gere öğretmenim diyemiyorum toplumda. Yani bazı insanlar ben doktorem, ben işte mühendisim gibi söylemleri var ama ben hiçbir ortamda girdiğim yerde yani ben öğretmenim diyemedim hep böyle. Şu anda yetkili sendika benim sendikam olduğu için alınan kararlarda önerilerde beklentilerde eksik kaldıklarını düşündüğüm için şu anda onları muhatap tutuyorum”(Ü11).

“Sağladığı eğitimler yayınladığı raporlar işte yaptığı çalışmalar yaptığı konferanslar, seminerler. Bunlar da mesleki açıdan bana da diğer üyelerimize de katılan faydalanan, okuyan, merak eden herkese katkı sağladığını sağlayacağını düşünüyorum. Yani mesleki birçok kazanım sağladı. Şimdi bizim sendikamız dokuz yıldır herhalde yetkili sendika tam hatırlayamadım. Bu zamana kadar yani 802 tane kazanım sağlanmış... Bunlar sadece milli eğitimde sağlanan kazanıyorlar. Gene branş başına vurduğumuzda yani her branşı ortak etkileyen yüzlerce kazanım var. İşte bir tanesi sadece işte meslek dersleri öğretmenlerini ilgileniyor. Bir tane sadece rehber öğretmenleri ilgilendirmişti. Bu konuda çok ciddi olan ufak tefek de olan kazanımlar var yıllarca yani bu öğretmenlik mesleği olduğundan beri öğretmenler bedava nöbet tutuyordu işte nöbete ek ders gelmesi, ilave ek ders, hazırlık, planlama ödemeleri. Bunlarla ilgili birçok şey yetkili sendika olduktan sonra sağlandı. Bu 802 kazanım içerisinde çok ciddi tabi bunların liste açıp bakacak değiliz ama çok ciddi kazanımlar var. Bununla ilgili de hani mesleğe katkıları oldu tabi. Yakın zamanda çıkan öğretmenlik meslek kanunu. Hadi bu meslek kanunu da aslında çok görüşüldü. Sadece yetkili sendika değil, birçok üyesi çok olan sendikaların da katıldığı çalıştaylar, kurullar yapıldı. Sendikalardan talepler toplandı ama en son siyaset alanında toplanan hiçbir şey değerlendirmeden meclisten bambaşka bir şey çıktı. Hani sendikalar bunlara da çok itiraz etti ama maalesef bir şey değişmedi. Çıkan kanun çok olumsuz bir kanun değildi ama adalet anlamında biraz sıkıntıları vardı...”(T3).

Üyelerin önemli bir kısmı(f:5) sendikalarının mesleki gelişimlerine dönük olarak katkısı olmadığını; sendikalarca seminer, kurs vb. mesleki eğitimlerin düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Buna karşın sendikalarının mesleki gelişime dönük katkıları olduğunu(f:2), sendikaları tarafından mesleki sınavlara yönelik materyaller hazırlama ve üyelere sunma çalışmaları yapıldığını(f:4) belirten üyeler de bulunmaktadır. Mesleki gelişime dönük temsilcilerin; eğitimler düzenlendiği(f:2), mesleki sınavlara yönelik materyaller hazırlandığı ve üyelere sunulduğu(f:2), mesleki gelişimin sendikanın asli amacı olmadığı için bu yönde katkısının olmadığı(f:1) şeklinde yanıtlar verdiği belirlenmiştir. Özetle üyelerin ve temsilcilerin mesleki gelişimlerine dönük bazı sendikalarca birtakım çalışmaların yapıldığı ancak yaygın olmadığı görülmektedir. Bu tür çalışmalara kişisel gelişime dönük çalışmaların da eklenerek çeşitlendirilmesinin, yaygınlaştırılmasının gerektiği görülmektedir. Bu şekilde hem üyelerin gelişimine katkı sağlanacak hem de sendika ile üye arasındaki etkileşim artırılabilecek, bağ kuvvetlendirilecektir. Bunu destekleyecek ve daha ileri götürecek şekilde, Symeonidis ve Stromquist (2020); öğretmen sendikalarının sadece öğretmenlerin refahını amaçlayan bir örgüt olmaktan ziyade öğretmenlik mesleğinin güçlendirilmesi ve profesyonelleşmesini amaç edinen bir kimliğe dönüşmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Heystek ve Lethoko (2001)’nun

Güney Afrika’da öğretmenlerin profesyonelleşmesi ve öğrenme öğretme kültürünün geliştirilmesinde sendikaların rolünü belirlemeye dönük yaptığı çalışmada; sendikalar öğretmenlerin profesyonelleşmesi ve gelişmesini, çalışma koşullarının ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesi ile birlikte değerlendirmekte; bu şekilde profesyonelleşmeye dair motivasyonun sağlanacağını düşünmektedirler. Sendikaların öğretmen gelişimi, profesyonelleşmesi ve öğrenme kültürünün oluşturulması için seminerler, konferanslar, yarışmalar, çalıştaylar, forumlar düzenledikleri görülmüştür.

Katılımcıların “Üyesi olarak sendikanızın desteğini hissediyor musunuz? Size güvence sağladığını düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar

Tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 21: Katılımcıların Hissettiği Sendikal Destek

Üyeler (n=15)	f
Yeterli düzeyde hissediyorum	10
<i>*Şimdiye kadar ihtiyacım olmadı</i>	5
<i>*Sendikamda kendimi güvende hissediyorum</i>	4
<i>*Hissetmesem sendikamda olmazdım</i>	2
<i>*Önceki sendikamdan destek olmadıkları/adil davranmadıkları için ayrıldım</i>	1
Sendikamın çok fazla bir desteği yok/sendikasız da olunabilir	2
<i>*Şimdiye kadar ihtiyacım olmadı</i>	1
Herhangi bir destek hissetmiyorum/sendikamdan ayrılmayı düşünüyorum	2
Orta düzeyde hissediyorum/kısmen güvence sağlıyor	1

Temsilciler (n=5)	f
Her zaman desteğini hissediyorum	5
Üyelerine hukuki, manevi, dayanışma vb. şekilde destek sağlar	5

Sendikaların sağladığı desteğe ilişkin; temsilciler sendikalarının desteğini her zaman hissettiğini, üyelere de hukuki, manevi, dayanışma ve bunun gibi birçok desteğin sağlandığını belirtmiştir. Üyelerin çoğunluğu(f:10) temsilcilerin ifadesini destekleyecek şekilde yeterli düzeyde sendikasının desteğini hissettiğini belirtmiştir.

Hissettikleri sendikal desteğe ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Yani evet desteğini hissetmesem zaten hala bu sendikada olmazdım. Benim için şu an için yeterli düzeyde. Çünkü çok böyle aşırı büyüklükte bir hani olay yaşamadım. Çok büyük sıkıntılar yaşamadım. Yaşadıktan sonra belki fikrim değişebilir ama şu an için yeterli düzeyde ve kendimi gerçekten güvende hissediyorum”(Ü1).

“Hissediyorum. Rabbim varlığında yokluğunu da göstermesin diyelim. Yani öyle birebir olarak ihtiyaç hissetmedim ama hani hiç olmazsa hakkımızı savunma konusunda belli bir desteğinin olacağını umut ediyorum. İhtiyaç hâsıl olmadı şu ana kadar ama. Belki bir avukatlık ya da manevi desteğini daha çok önemsiyorum. Onun haricinde de hiç olmasa bir yol yordam gösterme ya da böyle tecrübe paylaşımı aktarımı konusunda imkân sağlayacağını destek olacağını düşünüyorum”(Ü4).

“Tabi ki sendikama sendikamın desteğini hissediyorum. Bu hissi taşımasam sendikamda yer almazdım. Örnek olarak sendikanın aldığı eylem sonrası işlerinden atılan ki o hukuksuzdur. Üyelerimize her anlamda desteğini kesintisiz devam ettirdi. Bu örnek bile tek başına yeterlidir”(Ü7).

“Düşünmüyorum, hissetmiyorum. Ben zaten yakın bir süreçte sendikadan ayrılmayı da düşünüyorum”(Ü6).

Üyelerin bir kısmı(f:4) herhangi bir destek hissetmediğini ya da sendikasız da olunabileceğini ifade etmiştir. Herhangi bir destek hissetmediğini belirten üyeler(f:2) sendikalarından ayrılacağını ifade etmiştir. Üyelerin sendikal desteğe dair; desteğini hissetmese o sendika bulunmayacağını(f:4), önceki sendikasıdan ihtiyacı olduğunda destek olmadıkları için ayrıldığını(f:1) ifade eden yanıtları görülmektedir. Yanıtlardan görüldüğü üzere sendikanın desteğini hissetmenin sendikada kalma ya da ayrılmada önemli derecede etkili olduğu ortaya çıkmaktadır.

4.7.7. Katılımcıların Sendikaları ile Normatif İlişkilerine Dair Bulgular ve Yorum

Bu başlıkta “normatif ilişkiler” teması altında katılımcıların; sendikalarının amaç, değer, hedef ve politikalarına ilişkin bilgi ve onaylama düzeyleri, sendikalarının kendilerini temsil etme düzeylerine, sendikalarına üye kazandırma çalışmalarına, sendikalarının görüşlerini savunma düzeylerine dair değerlendirmeleri yer almaktadır. Katılımcıların bu tema altındaki yanıtları **Tablo 22**, **Tablo 23**, **Tablo 24** ve **Tablo 25**'te sunulmuştur.

Katılımcıların “Üye olduğunuz sendikanın amaç, değer, hedef ve politikaları hakkında bilgi sahibi misiniz? Bunları onaylıyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 22**'de gösterilmektedir.

Tablo 22: Katılımcıların Sendikalarının Amaç, Değer, Hedef ve Politikalarına İlişkin Bilgi ve Onaylama Düzeyi

Üyeler (n=15)		f
Bilgi düzeyi	Yüzeysel olarak biliyorum	7
	Genel çerçevede biliyorum	4
	Bilgi sahibiyim	4
Onaylama durumu	Onaylıyorum	5
	Bilgi sahibi olduğum kısımlarını onaylıyorum	4
	Büyük oranda onaylıyorum	3
	<i>*Beni rahatsız eden bir durum yok</i>	2
	<i>*Farklı düşündüğüm konu var</i>	1
	Bir kısmını onaylıyorum	2
	<i>*Dünya görüşü ve eğitim politikalarında katılmadığım kısımlar var</i>	1
	Onaylamıyorum/benim görüşlerimi yansıtmıyor	1

Temsilciler (n=5)		f
Bilgi düzeyi	Bilgi sahibiyim	5
Onaylama durumu	Onaylıyorum	3
	Büyük oranda onaylıyorum	2
	<i>*İyileştirilmesi gereken spesifik konular olabilir</i>	2

Sendikalarının amaç, değer, hedef ve politikaları hakkında bilgi düzeylerine ilişkin; üyelerin yaklaşık yarısı(f:7) yüzeysel olarak, bir kısmı(f:4) genel çerçevede, bir kısmı(f:4) ise yeterli düzeyde bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir. Üyelerin sendikaların hedef amaç, değer ve politikalarına ilişkin bilgi düzeylerinin görece diğer sendikal konulardan daha yüksek olduğu önceki bulgularda belirlenmişti. Sendikalar ve sendikal haklara ilişkin bilgi düzeyi başlığında; üyelerin yarısına yakınının belli başlı sendikaların hedef amaç değer ve politikalarına ilişkin yüzeysel de olsa bilgisi olduğu görülmektedir. Buradaki yanıtlarla birlikte değerlendirildiğinde; üyelerin kendi sendikalarının amaç, değer, hedef ve politikaları hakkında bilgi düzeylerin görece diğer sendikalara dair bilgi düzeylerinden daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Sendikalarının amaç, değer, hedef ve politikalarına ilişkin bilgi ve onaylama düzeyini ifade eden katılımcı yanıtlarından bazıları aşağıda verilmiştir:

“Özellikle incelediğim yok. Yani şeyden biliyoruz kamuoyunda propagandalarından işte efendim duyurularımdan, dinlediklerimden bildiğim kadarıyla onaylıyorum. Onun için de üyeyim zaten”(Ü2).

“Biliyorum ve onaylıyorum”(Ü4).

“Yani çok da açıkçası çok detaylı bir hani böyle çok iyiyim, çok hâkimim. Sendikamla ilgili her şeye hâkimim diyemem. Genel düzeyde yani çok da değil. Bildiğim kadarıyla evet onaylıyorum”(Ü5).

“Yani dediğim gibi az çok biliyorum. Yani şu anda bir sıkıntı yok diye düşünüyorum büyük oranda onaylıyorum ama her şeyde aşırıya giderlerse o zaman onu onaylamam. Yani her şeyin dozu var. Uç olmamalı, merkezde daha kapsayıcı olmalı”(Ü9).

“Yeterince bilgi sahibi değilim ama hangi yönelimleri olduğunu biliyorum. Yani her sendikanın belli bir yönelimi varsa olabilir onların da ama ben onları desteklemiyorum. Kendimi ifade etmeyen bir sendikaya üye oldum”(Ü11).

“Evet biliyorum. Kurucularındanım ve onaylıyorum”(T1).

“Tabi ki biliyorum. Eksik bulduğum yerler de olabilir. Yani desteklenmesi, güçlendirilmesi gereken kısımlar olduğu olabiliyor. Onları da iletiyoruz zaten. Bütün olarak bakarsak sendikamın değerleri de tüzüğü de benimle aynı çizgide. Onaylıyorum”(T2).

Onaylama düzeylerine ilişkin olarak; üyelerin büyük çoğunluğunun tamamen(f:5), bilgi sahibi olduğu kadarıyla(f:4) ya da büyük oranda(f:3) onayladığı görülmektedir. Kısmen onayladığını(f:2) veya onaylamadığını(f:1) belirten üyeler de bulunmaktadır. Temsilciler yanıtlarında bulunduğu pozisyona da uyan şekilde sendikalarının amaç, değer, hedef ve politikaları hakkında yeterince bilgi sahibi olduklarını, tamamen ya da büyük oranda onayladıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun sendikalarının amaç, değer, hedef ve politikalarını yeterli düzeyde onayladıkları görülmüştür. Destekleyecek şekilde Özaydın ve Han (2014) da araştırmalarına katılan kamu personellerinin %70,4’ünün üye olduğu sendika ile siyasi görüşlerinin örtüştüğünü tespit edilmiştir.

Katılımcıların “Sendikanızın sizi temsil ettiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 23**’te gösterilmektedir.

Tablo 23: Sendikalarının Katılımcıları Temsil Etme Düzeyi

Üyeler (n=15)	f
Temsil ediyor	9
*Görüşlerini/felsefesini ve mesleki mücadelesini benimsiyorum	4
*Görüşlerini/felsefesini benimsiyorum	4
*Mesleki mücadelesini benimsiyorum/görüşlerini kısmen benimsiyorum	1
Kısmen temsil ediyor	3
*Yeniliklere açık ve kapsayıcı olmalı	1

<i>*Son yıllarda siyasileşti/mesleki hakları savunma mücadelesi azaldı</i>	1
<i>*Görüşleri beni yansıtmıyor ancak kapsayıcı bir sendika</i>	1
Temsil etmiyor	3
<i>*Görüşlerini/felsefesini benimsemiyorum</i>	3
<i>*Ayrılmayı düşünüyorum</i>	3
<i>*Sendikaların çok fazla siyasileşmesinden rahatsızım</i>	1

Temsilciler (n=5)	f
Temsil ediyor	4
<i>*Görüşlerini/felsefesini ve mesleki mücadelesini benimsiyorum</i>	4
Büyük oranda temsil ediyor	1
<i>*Görüşleri/felsefesini benimsiyorum</i>	1

Sendikalarının kendilerini temsil etme düzeyine dair; üyelerin çoğunluğu(f:9) yeterli düzeyde temsil ettiğini, bir bölümü (f:3) kısmen temsil ettiğini ifade etmiştir. Buna karşın üyelerin bir kısmı(f:3) sendikalarının kendilerini temsil etmediğini, görüşlerini ve felsefesini benimsemediğini, ayrılmayı düşündüğünü belirtmiştir. Sendikasının kendisini temsil edip etmemesine dair üyelerin ulaştığı kesin yargıların, sendikadan ayrılma ya da devam etme tercihlerinde etkili olduğu görülmektedir. Kısmen temsil ettiğini belirten üyeler sendikalarına dair eleştirilerde bulunmuş ancak ayrılacaklarına dair bir kanaat belirtmemişlerdir.

Sendikalarının kendilerini temsil etme düzeyine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Düşünüyorum. Ya en azından özlük haklarımız konusunda olsun ne bileyim toplu sözleşmelerde yer almasak da etkili olduğunu, hatta bunları dile getirdiğini düşünüyorum. Mesleki talepleriniz ve sorunlarınızı dile getirme noktasında temsil ediyor. Herhangi bir siyasi partinin güdümünde olmayacağını, yani öyle bir ilişkimizin olmadığını tamamen öğretmen haklarını savunmak için kurulduklarını beyan etmişlerdi. Şu ana kadar da öyle olduğunu düşünüyorum. Benim görüşümde böyle olması gerektiği yönünde. Görüşümle örtüştüğü için beni temsil ettiğini düşünüyorum”(Ü3).

“Aynı dünya görüşünü muhafazakâr, dünya görüşünü benimsiyoruz. İbadet konusunda ahlaki değerler konusunda aynı fikirde olduğumuzu düşünüyorum. Bu konuda da yapmış olduğu çalışmaların, meyvelerini, etkilerini görüyoruz ve bu bizi mutlu ediyor ve bu şekilde bir temsil”(Ü4).

“Düşünüyorum, düşünüyorum ki bu sendika çatısı altındayım. Tüm insanların bu dünyada eşit hak ve adalet içinde, onurlu bir yaşam istiyorum. Ülkemdeki tüm insanların, tüm renklerin bir arada demokratik bir ortamda istiyorum. Sendikamda tam bunları hatta fazlasını istiyor”(Ü7).

“Düşünmüyorum. Yani çok fazla sendika görüşüyle kişisel düşüncemin ve görüşüm çok fazla örtüşmediğini düşünüyorum. Sendikaların çok fazla siyasileşmesinden kaynaklı bir sıkıntı da var. Yani yakın zamanda ayrılacağım

zaten. Hani evet bir sendikaya dâhil olmalıyım yani benim de bir sendikam olmalı, kendi işte düşünceme yakın bir sendikaya dâhil olmalıyım. Ben üye olduğumda, o zaman çok fazla siyasi değildi. O zaman da böyle olsaydı belki o zaman da o sendika çatısı altında olmayı düşünmezdim. Hani siyasi görüşüme ters olduğu için sendikaya karşıyım değil. Bütün sendikaların çok fazla siyasileştiği için karşıyım. Şu anda hangi sendika ismi söyleseniz o sendika, o partinin sendikası derler. Hani sendika eşittir parti durumunda şu an. Yani sendikalar kendilerini bu şekilde algılamaya dönük faaliyetler yapıyor. Hani sendikalar bu şekilde davranmasa insanların bu kadar ben ayrışacağını çok fazla sanmıyorum zaten”(Ü6).

“Artık temsil ettiğini düşünmüyorum. Yani kapsayıcı değil, bazı değerlerini onaylamıyorum. O yüzden çıkmayı planlıyorum”(Ü15).

Sendikalarının kendilerini temsil ettiğini belirten üyelerin tamamına yakını sendikalarının görüş ve felsefesini benimsedikleri ancak yarısından biraz fazlasının sendikalarının mesleki mücadelesini benimsedikleri görülmektedir. Bu tespitten hareketle; sendikasının kendisini temsil edip etmediğine dair değerlendirmede, üyelerin çoğunlukla sendikanın görüş ve felsefesini birincil ölçüt olarak aldıkları, mesleki mücadelenin ikincil ölçüt olduğu belirlenmiştir. Kısmen temsil ettiğini ve ya temsil etmediğini ifade eden üyelerin ikinci yanıtlarına bakıldığında da bu bulguya ulaşılmaktadır.

Sendikasının kendisini temsil etme düzeyine ilişkin temsilcilerden birinin yanıtı şu şekildedir:

“Büyük çoğunlukla evet, yani benim sahip olduğum değer yargılarının veya şöyle söyleyeyim, toplumun sahip olması gereken değer yargılarının büyük çoğunluğu eğitimle oluşturmaktadır. Dolayısıyla burada bu değer yargılarını, toplumun işte var olan kültürel değerlerinin ve var olması gereken değer yargılarının oluşması eğitim yoluyla olabiliyor. Dolayısıyla bizlerin eğitim politikaları üretmesi lazım. Ülkemizin sahip olmasını düşündüğümüz eğitim politikalarına sendikamız amaç hedefleri içinde var olduğuna inandığım için bu şekilde söylüyorum...”(T5).

Temsilciler yanıtlarında bulunduğu pozisyona da uyan şekilde sendikalarının kendilerini temsil ettiğini ya da büyük oranda temsil ettiğini ifade etmişlerdir.

Katılımcıların “Meslektaşlarınıza sendikanıza üye olmasını önerir misiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 24**’te gösterilmektedir.

Tablo 24: Katılımcıların Sendikalarına Üye Kazandırma Çalışmaları

Üyeler (n=15)	f
Üye olmasını temenni ederim	10
*Üye kazandırma çabasına girmem/sorarlarsa-konusu geçerse anlatırım	7
*Üye kazandırmak için çalışırım	3

<i>*Yapım-fıtratım gereği daha çekinik kalırım</i>	2
<i>*Arkadaşlarımla aramın bozulmasını istemiyorum</i>	2
<i>*Etkilemek-yönlendirmek istemiyorum/herkes kendine uygun sendikayı seçebilir</i>	1
Önermem	5
<i>*Sendikamdan yeterince memnun değilim</i>	3
<i>*Beni temsil etmiyor/ayrılmayı düşünüyorum</i>	2
<i>*Etkilemek-yönlendirmek istemiyorum/herkes kendine uygun sendikayı seçebilir</i>	2

Temsilciler (n=5)	f
Öneririm-üye olmasını isterim	5
Üye kazandırmak için çalışırım	3
Sendikamızı tanıtırım/ısrarcı davranmayı, zorlamayı doğru bulmuyorum/görüşüne uygun olanı seçmeli	2
<i>*Israr ve zorlama ya da bir sorununu çözme yoluyla üye yapan sendikalar var</i>	1
İnsanlarda güçlü olana yönelme eğilimi var	2

Sendikalarına üye kazandırma çalışmalarına ilişkin; üyelerin çoğunluğu(f:10) meslektaşlarının kendisinin de üyesi olduğu sendikaya üye olmasını temenni ettiklerini belirtmiştir. Bu ifadede bulunan üyelerin çoğunluğu(f:7) özel olarak üye kazandırma çabasında olmadığını; sorulduğunda, konusu geçtiğinde sendikasını tanıttığını belirtmiştir. Buna gerekçe olarak kişilik özellikleri nedeniyle çekinik kaldıklarını(f:2) ya da arkadaşları ile aralarının bozulmasından çekindiklerini(f:2) ifade eden üyeler bulunmaktadır. Bunun yanında üye kazandırmak için aktif olarak çalıştığını(f:3) belirten üyeler de bulunmaktadır. Bun karşın üyelerin önemli bir kısmı(f:5) meslektaşlarına kendisinin de üyesi olduğu sendikasına üye olmalarını önermediğini belirtmektedir. Buna gerekçe olarak; sendikasından yeterince memnun olmadığını(f:3) ya da kendisinin de ayrılmayı düşündüğünü(f:2) ifade eden üyeler bulunmaktadır. Özetle, meslektaşlarına kendisinin üyesi olduğu sendikayı önermesi ile sendikasından duyduğu memnuniyet arasında tek belirleyici etken olmasa da bir ilişki olduğu; memnuniyet duymayanların önermek istemediği görülmektedir. Öneride bulunmamalarında arkadaşları ile arasının bozulmasından çekinme, etki ve yönlendirmede bulunmaktan çekinme gibi nedenlerin de olduğu görülmektedir.

Sendikalarına üye kazandırma çalışmalarına ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Söyleyeyim. Meslektaşlarımız benim sendikamıza üye olmaları konusunda tabi ki de görüş ve önerilerde bulunurum ama meslektaşlarıma daha çok sendikalı olmalarını öneriyorum. Herhangi bir sendika mutlaka olmalı. Çok aktif değilim tabi ki de ama neticede hani belli yaşa gelmiş insanların kendi ideolojisi olduğunu düşünüyorum. Yani kendi neticede bir görüşleri vardır. Ona bağlı olarak da kendileri de hani bir sendikayı seçebilir. Ben kendi sendikanın kendi bilgi sahibi olduğum kadarıyla olan amaçların hedeflerini söylerim ama seçip seçmemek kendilerine kalmıştır. Sonuçta demokratik bir sendikayız”(Ü1).

“Öneririm. En azından öğretmenin yanında öğretmenin haklarını savunan bir sendika olarak gördüğüm için arkadaşlarımla da buraya girerek mücadele etmesini isterim, destek vermesini isterim. Yani aktif olarak görev alıp üye yapmaya çalışmadım ama bulunduğum ortamda sohbet esnasında yeri ve zamanı geldikçe evet önerdiğim ya da işte sendikamızın işte yani mantığı çalışması hedefleri ya da işte amaçlarından bahsederek sohbet ettiğim de oldu”(Ü3).

“Yani bu konuda ön alan birisi olmamakla birlikte gönülden isterim ama birebir olarak da bu tür uygulamalar içerisine girmem. Bir arzum temenni kesinlikle var fakat fitri fitrat meselesi bakımından hani birisine tavsiye etmek ya da özendirme konusunda geri duruyorum. Hani gönül bağım var? Elbette isterim ama bir kabiliyet meselesi hani birinden bir şey isteme konusunda biraz daha ürkek davrandığım için benlik bir pozisyon değil. Fikir olarak evet ama uygulama konusunda evet kendimi eksik buluyorum”(Ü4).

“Böyle yani. Çok fazla sendikalarla ilgili arkadaşlarımla çok fazla paylaşımda bulunmuyorum. O yüzden de herhangi bir hani önerim falan olmuyor açıkçası. Önermiyorum. Tabi herkes hangi sendikaya daha yakınsa oraya olur da ben çok fazla görüşlerini de çok etkilememek adına bir de zaten ben de yani şu son dönemdeki memnuniyetsizliğim nedeniyle de açıkçası çok savunmadığım bir şeyi de onlara da öneremem”(Ü5).

“Önermem. Yani ben memnun değilim zaten. Ben de ayrılmayı düşünüyorum zaten o yüzden”(Ü6).

“Meslektaşlarıma üye olmasını öneririm ama gidip söylemedim. Ha ben memnunum. Yaptıkları çalışmadan memnunum. Ama gel üye ol demem. Bilemiyorum. Karşımdaki öğretmen olaya ideolojik mi bakıyor? Kazanım olarak mı bakıyor? Mesleki olarak mı bakıyor? Hayat görüşü olarak mı bakıyor? Açıkçası ters bir cevabı kaldıracak bir düşüncem yok. İstemem de öyle bir durumda en azından meslektaşımın karşı karşıya kalmayı istemem. Belki ondan dolayı bir daha benimle konuşmayacak. Belki bir daha selam vermeyecek. Onu çok gördüğüm için. Yani sen gel bizim sendikaya şöyle böyle biraz da böyle bastıra bastıra anlata anlata öve öve bir süre sonra konuşmayan arkadaşlar da gördüğüm için... Ondan dolayı da hiçbir öğretmen arkadaşımıza biz böyleyiz gel bize üye ol demedim demem”(Ü8).

Temsilciler de pozisyonlarının ve görevlerinin gereğine uygun olarak; önerdiklerini ve sendikalarına katılmalarını istediklerini ifade etmiştir. Bunun yanında temsilcilerin çoğunluğu(f:3) üye kazandırmak için çalıştığını, yarısına yakını(f:2) ise sendikasını tanıttığını, ancak ısrarcı davranmayı ve zorlamayı doğru bulmadığını, kişilerin görüşüne uygun olan sendikayı seçmesi gerektiğini belirtmiştir. Temsilcilerin yanıtlarında görüşüne uygun

olan sendikayı seçmesi ile kastedilenin; sendikanın kuruluş felsefesi, değerleri, ilkeleri ile üye olacak kişinin dünya görüşü ve değerlerinin örtüşmesi olduğu anlaşılmaktadır. Bundan farklı olarak temsilcilerin yarısına yakınının(f:2) yapmış olduğu; insanlarda güçlü olana yönelme eğilimi olduğuna dair tespit dikkat çekmektedir. Burada güçlü olan ile ifade edilen; yetkili sendika, iktidar ile yakın olan sendika ya da bunlardan farklı olarak bölgede etkin olan ve sayısal olarak çoğunlukta olan sendika şeklinde anlaşılmaktadır. Kayıkçı (2013)'nın tespitlerine göre de 2002 sonrasında kamu ve eğitim sektöründe sendikalaşmada artış yaşanmış ve iktidara yakın olan sendikaların üye sayıları bu durumdan olumlu etkilenmiştir.

Sendikalarına üye kazandırma çalışmalarına ilişkin temsilcilerin yanıtlarından biri şu şekildedir:

“Yani tabi ki öneririm, üye olmasını isterim, sendikamızı anlatırım ama ısrarcı olmam. Zorlamam yani, gerek yok. Ben ısrarcı davranmıyorum. Ben şunu düşünüyorum, bakın hani, tamam, her zaman üyenin çok olması yetkili olma anlamında söz sahibi olmamda önemli şeyler. Ama ben şunu da düşünüyorum yani. Bu sendikanın. Az önce bahsettiğimiz uzun süredir de bahsettiğimiz dünya görüşüne bakış açısına, siyasi yakınlığına çok ters insanların da, yani benim zorlamalarla amirinin zorlamasıyla başka bir zorlamayla oraya üye olmasını doğru bulmuyorum açıkçası. Neden doğru bulmuyorum yani surf yani bir sayı olacak orada. Hani her şeyini eleştiren, her şeyine laf söyleyen, her şeyine karşı olan hiçbir şeyini benimsemeyen, etkinliğini benimsemeyen, faaliyetini benimseyen... Örnek veriyorum. Ben getirdim işte muhafazakâr, dindar bir profesör getirdim ya da bir sanatçı getirdim. Burada bir etkinlik yaptım. Hiçbirine de gelmeyecek anlatabiliyor muyum? Ben çok da onların işin içinde ya da üye olmasına da çok sıcak bakmıyorum. Hani gelip kendi üye oluyorsa olur. Onda sıkıntı yok ama zorlanmasını, zorla yapılmasını doğru bulmuyorum açıkçası. Hani belli araçlar kullanarak burada ben makamını kullanarak ya da ne bileyim başka şeyler kullanılarak işte ne bileyim bir sorunu varsa o sorunun üzerinden üye yapılmasını doğru bulmuyorum zorlamayla. Ben bulmuyorum yapıyor yani o da bir gerçek. Yani herkes yapıyor. Bütün sendikalarda bu var. Bizim insanlarımızda da bir güçlü olan yöne eğilim var biliyorsun. Evet, bugün işte ben güçlüyüm, bana eğilim var. Yarın ben zayıfladım da benden diğerine yönelecek. Yani çok uçuk olmayan diğer bir sendikaya da diğer bir oluşuma yönelecek. Yani bu bir gerçek”(T3).

Temsilcilerden 1'inin üye kazandırmaya ilişkin; zorlama ve ısrar ile ya da bir sorununu çözme yoluyla üye yapılma örnekleriyle karşılaştığı bu şekilde kazanılan üyelerin sendikaya eleştirel yaklaştığı, sendikal faaliyetlere dâhil olmadığı, sadece bir sayı olarak kaldığı değerlendirmesinin, üye oldukları sendikayı tercih etme nedenlerindeki bulgular ile örtüştüğü görülmektedir. Üyelerin 3'ünün idarenin yönlendirmesi, 1'inin sendika yönetiminde/yönetime aday olan arkadaşının ricası ve ısrarı, 1'inin de

görevlendirme sorununu çözme vaadi ile üye olduğu belirlenmişti. Bu üyelerin çoğunluğunun temsilcinin değerlendirmesini destekleyen şekilde eleştirel yaklaştığı, sendikal faaliyetlere katılmama eğiliminde olduğu, kendisini sade bir üye olarak gördüğü, sendika için çalışma isteğinde olmadığı araştırma kapsamında yanıtlarında görülmektedir. Bulguyu destekleyecek şekilde Popiel (2013) çalışmasında; sendika yetkilileri ile yaşanan olumsuz deneyimlerin, özellikle mesleki yaşamın başlarında yaşananların aktif katılımı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Katılımcıların “Sendikanızın görüşlerini çeşitli platformlarda savunur musunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 25**’te gösterilmektedir.

Tablo 25: Katılımcıların Sendikalarının Görüşlerini Savunma Düzeyi

Üyeler (n=15)	f
Arkadaş ortamında, sohbet esnasında, konusu geldiğinde, desteklediğim konuları savunurum	5
Hiçbir platformda savunmam	4
Her platformda savunurum	2
İhtiyaç olduğunda bildiğim konularda savunurum	2
Sadece üyeyim/savunma yaklaşımım olmaz	1
<i>*Yapım-fıtratım gereği daha çekinik kalırım</i>	1
Sendikal konularla ilgili herhangi bir platformda görüş paylaşmam	1

Temsilciler (n=5)	f
Her platformda savunurum	5
Öncelikle sendikasız olanlara anlatıyoruz	2
Üye sayısı kadar üyelerin sendikanın görüşlerini/ilklerini benimsemesi de önemli	2

Sendikalarının görüşlerini savunma düzeylerine ilişkin üyelerin; arkadaş ortamında konusu geçtiğinde desteklediği konuları savunduğu(f:5) ihtiyaç olduğunda bildiği konularda savunduğu(f:2), bazılarının(f:2) da her platformda savunduğu belirlenmiştir.

Sendikalarının görüşlerini savunma düzeylerine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Şimdiye kadar savunmam gereken herhangi bir şey olmadı ama savunurum, yani gerekirse savunuruz. Arkadaşlarıma, meslektaşlarıma savunurum. Farklı düşündüğüm bir konuyla alakalı bir şeyle karşılaşmadım. Şu ana kadar herhangi bir eylem planıyla mesela. Yani şimdiye kadar yaptıkları, en azından benim bilgi sahibi olduğum diyeyim, bunlarla alakalı her şeyde savunurum”(Ü1).

“Sendikacı olmak demek sendikanın doğrularını her ortamda ortaya koyarak emekçilerin her anlamda özgürleşmesini sağlamak demektir Ben de doğrularımızı her ortamda savunurum”(Ü7).

Üyelerin önemli bir kısmı (f:4) hiçbir platformda savunmadığını, biri de kendisini sadece üye olarak gördüğünü ve savunmadığını(f:1) ifade etmiştir. Oransal olarak bakıldığında; sendikanın temsil düzeyi ve üye kazandırma çalışmalarındaki yanıtlarla sendikalarının görüşlerini savunma düzeyindeki yanıtların benzeştiği; üyelerin yaklaşık üçte birinin sendikalarının görüşlerini savunma ya da sendikalarını önerme davranışında bulunmadığı, bu durumun sendikalarının kendilerini yeterince temsil etmemesi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Sendikaya üye kazandırma çalışmaları başlığında ulaşılan bulgunun bu durumu tam olarak açıkladığı görülmektedir. Zorlama ve ısrar ile ya da bir sorunun çözme yoluyla üye yapılma örnekleriyle karşılaşıldığı ve bu şekilde kazanılan üyelerin sendikalarına çoğunlukla eleştirel yaklaştığı, sendikal faaliyetlere katılmama eğiliminde olduğu, kendisini sade bir üye olarak gördüğü, sendika için çalışma isteğinde olmadığı bulgusuna ulaşılmıştı. Çalışma kapsamında da idarenin yönlendirmesi, sendika yönetiminde/yönetime aday olan arkadaşının ricası ve ısrarı, görevlendirme sorununun çözme vaadi ile üye olan katılımcıların tamamına yakınında bu bulgu doğrulanmaktadır

Sendikalarının görüşlerini savunmadığını belirten üyelerin yanıtları şu şekildedir:

“Hayır, savunmuyorum”(Ü6).

“Hayır, hiçbir yerde savunmadım, hiçbir görüşünü. Hiçbir etkinliğini de hiçbir yerde savunmadım”(Ü11).

“Hayır, savunmam”(Ü12).

“Hayır savunmam. Bilgi sahibi olduğum kısma çok da katılmadığım için bir savunma içerisine girmem”(Ü15).

Sendikasının görüşlerini savunmadığını belirten üyelerin; sendikalarının kendilerini temsil düzeyine ilişkin yanıtları şu şekildedir:

“Düşünmüyorum. Yani çok fazla sendika görüşüyle kişisel düşüncemin ve görüşüm çok fazla örtüşmediğini düşünüyorum. Sendikaların çok fazla siyasileşmesinden kaynaklı bir sıkıntı da var. Yani yakın zamanda ayrılacağım zaten...”(Ü6).

“Hayır, beni temsil etmiyor. Benim ideolojik görüşümü ve yönelimini yansıtmıyor”(Ü11).

“Özelde beni temsil ettiğini düşünmüyorum ama kapsayıcı bir sendika olması nedeniyle genel çerçevede herkesi temsil ediyor”(Ü12).

“Artık temsil ettiğini düşünmüyorum. Yani kapsayıcı değil, bazı değerlerini onaylamıyorum. O yüzden çıkmayı planlıyorum”(Ü15).

Sendikasının görüşlerini savunmadığını belirten üyelerin; üyesi oldukları sendikayı tercih etme nedenlerine ilişkin yanıtları şu şekildedir:

“Beraber çalıştığım diğer müdür yardımcısı arkadaşımın hani ısrar ve ricası üzerine o dönem sendikaya üye oldum. Hani müdür yardımcılığı da düşünmüyordum. Hani onun ricası isteği kıramadığım için üye olmak durumunda kaldım. O dönem sendika seçim dönemindeydi arkadaşım yönetiminde, sendikada aktifti. Hani belki de arkadaşın ısrarı hani bu yüzden de o dönemde hani hocam ol sonra çıkarsın diye fazla ısrarcı olmuştu. Hani daha sonra çıkarım diye düşündüm bende. Bu süreçte hani uzadı farklı sebepler ortaya çıktı ve çıkamadım”(Ü6).

“Benim bilgisizliğinden kaynaklı, okul idaremizin birtakım teşvikleriyle, sık sık sendika mensuplarıyla görüşmemi sağlamasıyla, tam benim atandığım sene mülakatların ortaya çıkmasıyla. İşte sınava hazırlık, mülakata yardımcı oluruz. Şöyle yaparız, kimsesiz bırakmayız gibi davranışlarla bir şekilde yanına çekip birazcık da dersten bile alıp zorla görüşüp yapmaları. Biraz daha açıkçası çekindiğim için. Üye oldum”(Ü11).

“Ya ülke genelinde yetkili sendika olduğu için olabilir. Kazanım elde etmede etkisi onun olabileceği için onu da desteklemek istedim. Bunun dışında söyle bir şey oldu. Benim görevlendirmem başka okuldaydı. O yıl bir okulda, bu yıl başka, hatta iki okulda çalışıyordum. Şuan olduğum sendika üye olursam bunu çözeceğini söyledi. Ben de üye oldum ve çözdüler”(Ü12).

“Bu sendikaya okul müdürümün yönlendirmesi ile üye oldum. Yani sendikayla ilgili bilgiler verdi. Çalışmaları hakkında bilgilendirdi. Daha aktif, daha faydalı olacağını söyledi. Hani o anlamda zorlama yoktu, yönlendirme vardı. Bundan önceki sendikamdaki müdürümün sendikaya girmemde baskısını daha fazla hissettim. Öğretmenliğin ilk yıllarındaydı orada hani birazcık, bir baskı hissettik. Bu anlamda. Sendikasız olmamak adına açıkçası hani çok da bilgi sahibi değildim. Sendikasız olmamak adına bir sendikaya bağlı olmak adına giriş yapmışım. Ama daha sonra buraya geldiğimde sendika değişikliği gerçekleştirdim. Hani çok da fazla sendika işlemleriyle ilgili çok da bilgim yok. Açıkçası çok böyle haşır neşir biri değilim. Onu da söylemek isterim”(Ü15).

Temsilciler ise her platformda sendikalarını savunduklarını ifade etmişlerdir. Bunun yanında temsilcilerin yarısına yakını(f:2) öncelikli olarak sendikasız olan kişilere sendikalarını tanıttıklarını belirtmişlerdir. Burada sendikalaşmaya dair olumlu bir yaklaşım olmakla birlikte, sendikalarının görüşlerini benimseyebilecek kişilerin üye yapılması düşüncesinin de olduğu görülmektedir. Bunu destekleyecek şekilde temsilcilerin yarısına yakını(f:2) üye sayısı kadar üyelerin sendikanın görüşlerini ve ilklerini benimsemesinin de önemli olduğunu ifade etmiştir. Üye kazandırma çalışmalarına ilişkin temsilci yanıtlarında; kişilerin görüşüne uygun olan sendikayı seçmesi gerektiği(f:2) ifade edilmiş burada kastedilenin; sendikanın kuruluş felsefesi, değerleri, ilkeleri ile üye olacak kişinin dünya görüşü ve değerlerinin

örtüşmesi olduğu belirlenmişti. Bu başlıktaki yanıtlarla bu tespitin desteklendiği görülmektedir.

Sendikalarının görüşlerini savunma düzeylerine ilişkin temsilcilerin yanıtlarından biri şu şekildedir:

“Evet, tabi ki savunurum. Daha çok toplantılar, okul gezileri, ya da eğitimle ilgili sorunların tartışıldığı yerler, konuşulduğu yerler... Sendikasızlara daha çok anlatıyoruz. Sendika değişimini çok şey bulmuyorum. Yani değiştirme sebebine bağlı. Hani gerçekten sizi biliyorumdur. Düşüncelerimiz paralellik gösteriyordur. Yani örtüşüyordur... O zaman size o öneriyi getirebilirim. Örgütlenme çalışmalarında da herkesi kesinlikle davet etmem sendikaya. Çünkü yani sendikama gelebilecek kişiler bellidir. Benim de yöntem olarak izlediğim önce hiç üye olmayanlardır. Hani neden üye olmadıkları ve niçin üye olmaları gerektiği noktasında ve niçin bize üye olmaları gerektiğinden, kesinlikle bir sendika üye olmaları noktasının altını çiziyoruz. Üstüne neden biz kısmını ifade ediyoruz. Bunu daha çok okul ziyaretlerinde yapıyoruz. Sayı değil mesele. Kim istemez sayı yüksek olsun? Ama ilkelerimize uygun olmalı evet. Ya düşünsenize diyecekler ki yani şu işte a sendikasına şunun için geçti. Bunun için geçti. Ya da diyecekler ki falancanın müdürü, falanca sendikaya geçmiş. Niye tekrar yeniden eğer hükümet değişirse ya da ülkede hava değişirse gene müdürlüğüne zeval gelmesin diye. Ya bu gibi cümlelerin içinde ben kendi üyemi görmek istemem. Ha yok mudur? Her sendikada olur. O da onların algısıdır ama benim için önce yani nitelik çok önemli. Hayata aynı pencereden bakıyorsak önceliğim o olur ama sizinle farklı pencerelerden bakıyor olmamız, aynı sendikada buluşmuyor anlamına da gelmez. Hani mesleki anlamda özlük haklarımız mücadelesidir. Bir araya zaten gelebiliriz. Ama önceliğin hiç üye olmayan arkadaşlardır. Daha sonra zaten herkese gelmek isteyeneye buyurun gelin deriz”(T2).

4.7.8. Katılımcıların Sendikal Tercihlerine Dair Bulgular ve Yorum

Bu başlıkta “sendikal tercihler” teması altında katılımcıların; üyelikleri süresince ayrılma/devam etme tercihlerinde etkili olan faktörler ve sendikalarından ayrılmalarına neden olabilecek faktörler ele alınmıştır. Bunun yanında katılımcıların yanıtları çerçevesinde; dışsal faktörlerin, normatif ilişkilerin ve araçsal ilişkilerin ayrılma/devam etme tercihlerine etkisi değerlendirilmiştir. Katılımcıların sendikal tercihlerine ilişkin yanıtları **Tablo 26, Tablo 27, Tablo 28, Tablo 29 ve Tablo 30**’da sunulmuştur.

Katılımcıların “Daha önce sendikanızdan ayrılmayı düşündünüz mü? Nedenini açıkla mısınız?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 26**’da gösterilmektedir.

Tablo 26: Katılımcıların Üyelikleri Süresince Ayrılma/Devam Etme Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler

Üyeler (n=15)		f
Sendika üyeliğinde ayrılma/devam etme tercihleri	Hayır, ayrılmayı düşünmedim	9
	<i>*Hem görüşleri hem mesleki mücadelesi beni temsil ediyor</i>	3
	<i>*Görüşlerimi daha iyi yansıtan bir sendika yok</i>	1
	<i>*Sendikamı aile olarak görüyorum</i>	1
	Evet, ayrılmayı düşündüm	6
	<i>*Yakın süreçte ayrılacağım</i>	3
Ayrılma seçeneğini güçlendiren faktörler	Yeterince mücadeleci değil	4
	Görüşleri beni temsil etmiyor	2
	Siyasileşmesi ve partilere yakınlaşmasından rahatsızım	1
	Destek/güven hissettirmiyor	1
	Sendika içi demokrasi sağlıklı işlemiyor	1
	Önceki sendikamdan üyelerini riske atan eylem kararları/yaşadığım mağduriyet nedeniyle ayrıldım	1
	<i>*Görüşleri öncekine yakın olan şimdiki sendikama üye oldum</i>	1
	Önceki sendikamdan ihtiyacım olduğunda destek olmadıkları için ayrıldım	1
Sendika üyeliğinde devam etme seçeneğini güçlendiren faktörler	Önceki sendikamdan üyeler arasında adil olmadıkları için ayrıldım	1
	Daha önce denedim/ayrılmam baskıyla engellendi	1
	Mevcut sendikamın görüşlerini daha çok benimsediğim için ayrıldım	1
	Yetkili sendika olması	1
	Toplu sözleşme ikramiyesi almak	1

Temsilciler (n=5)		f
Sendika üyeliğinde ayrılma/devam etme tercihleri	Hiç düşünmedim	4
	Beni temsil ediyor	4
	Düşündüğüm zamanlar oldu/anlık-geçici kızgınlık	1
	<i>*Üst yetkililer ile görüşerek yapılan açıklamalar tatmin ediyor</i>	1
Ayrılma seçeneğini güçlendiren faktörler	Kısa vadede çözülemeyen, mağduriyet yaratan sorunlar yaşandığında/anlık öfke ile tepkisel düşünülebilir	1
	Önceki sendikamdan siyasileşmesi/parti yakınlaşması, mücadeleci tutumunu kaybetmesi nedeniyle ayrıldım	1
	Bilgi sahibi olmadan sendikaya üye olanlar ayrılıyor	1

	Hukuki destek almak için üye olup sorunu çözülünce ayrılanlar var	1
	Toplu sözleşme ikramiyesi için üye sayısı barajının artırılması/ üye sayısı barajın altında olan sendikamızdan ayrılan birçok üyemiz oldu	1

Üyelerin çoğunluğu mevcut sendikalarındaki üyelikleri süresince ayrılmayı hiç düşünmediklerini(f:9), önemli bir kısmı(f:6) ise ayrılma tercihini değerlendirdiklerini ve bu üyelerin bazıları(f:3) da yakın süreçte ayrılacağını belirtmiştir. Daha önce ayrılmayı hiç düşünmemiş olan üyelerin bazıları açıklama olarak; sendikasının hem görüşlerinin hem mesleki mücadelesinin kendisini temsil ettiğini(f:3), görüşlerini daha iyi yansıtan bir sendika olmadığını(f:1), sendikasını aile gibi gördüğünü(f:1) ifade etmiştir. Temsilcilerin ise tamamına yakını hiç ayrılmayı düşünmediklerini, sendikalarının kendilerini temsil ettiğini belirtmiştir. Özetle sendikasının kendisini temsil ettiğini düşünen katılımcıların ayrılma tercihini değerlendirmeye almadığı görülmektedir.

Üyelikleri süresince ayrılma/devam etme tercihlerinde etkili olan faktörlere ilişkin katılımcıların yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Ayrılmayı hiç düşünmedim. Düşünmüyorum da. Çünkü beni temsil ettiklerini düşünüyorum. Hocam tam anlamıyla öyle diyeyim. Mesleki anlamda da beni temsil ettiklerini düşünüyorum”(Ü2).

“Yok, hiç düşünmedim bugüne kadar. Son dönemlerde çok fazla insanlar sendikaları terk etmeye başladı. Sormuşlardı, sen de düşünüyor musun? Herkes bıraktı gibisinden. Demiştin: Gemiler battığında ilk gemiyi fareler terk ediyor. Fare gibi gözükmek istemem. Ayrılacaksam da ne bileyim. Seçimden sonra derim ki, şu yüzden ayrıldım ama hiç düşünmedim bugüne kadar. Hangi sendikaya gidersem gideyim sırtacak. Çünkü onlar gibi değilim onlar gibi davranamam”(Ü14).

“Evet. En başında arkadaşımın ricasıyla girdim zaten o zaman daha sonra çıkarım diye düşündüm. Bu süreçte hani uzadı farklı sebepler ortaya çıktı ve çıkamadım. Zaten çok yakın bir süreçte sendikadan ayrılacağım”(Ü6).

“Hiç düşünmedim. Beni mutsuz edecek hiçbir şey yok. Kaldı ki, diyelim ki oldu. Mutsuz edecek bir şey oldu ve ayrılma noktasına gelmişim; başka sendikaya geçmem çünkü öyle beni mutlu edecek, beni ifade edecek başka sendika yok şu anda”(T1).

Üyeler ayrılma tercihlerini güçlendiren faktörlere ilişkin sendikalarının; yeterince mücadeleci olmaması(f:3), görüşlerinin kendisini temsil etmemesi(f:2), siyasileşmesi ve siyasi parti yakınlaşması(f:1), desteğini hissetmemesi(f:1) ve sendika içi demokrasinin sağlıklı işlememesi şeklinde belirtmişlerdir.

Üyelikleri süresince ayrılma/devam etme tercihlerinde etkili olan faktörlere ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Şu süreçte, yani şu son bir yıldır düşünüyorum. Ayrılmayı düşünüyorum açıkçası. Dediğim gibi artık ilk başta üye olduğum dönemdeki gibi değil sendika. Siyasileşmesinin çok etkisi var. Partilere yakın olduğu için diyebiliriz. Çünkü ben sendikanın açıkçası siyasetten arınmış olmasını beklerim. Biraz daha ortada olmasını bekledim aslında öyle diyeyim. Yani benim üye olduğum zaman da ortadaydı. Benim biraz daha düşünceme yakındım. Partilere daha mesafedeydi ama gitgide partilere daha yaklaştığı zaman sanki eğitimden, bizden biraz daha uzaklaştığı için şu son dönemde özellikle işte mesleki, ekonomik ve özlük işte bunun gibi sorunlarımıza bir çözüm üretmediği için düşünüyorum”(Ü5).

“...Ayrılmayı düşünme nedeni ise yani dediğim gibi daha önce de belirttiğim gibi taleplerimizi yeteri dile getirmediği için. Mücadeleci bir tutum takınmaması”(Ü12).

Önceki sendikalarında ayrılma nedenlerini bazı üyeler; katıldığı eylem kararı nedeniyle mağduriyet yaşamaması(f:1), ihtiyacı olduğunda sendikanın destek olmaması ve adil olmaması(f:1) şeklinde ifade etmiştir. Temsilciler üyelerin ayrılma tercihlerine dair; bilgi sahibi olmadan üye olanların(f:1), hukuki destek almak için üye olup sorunu çözülenlerin(f:1), %2 barajı düzenlemesi sonrası toplu sözleşme ikramiyesi alamayanların(f:1) ayrıldığını belirtmiştir. Temsilcilerin ve önceki sendikasında ayrılan üyelerin yanıtlarından görüldüğü üzere; sendika üyeliğinden ayrılmada; sağlanan bireysel faydanın ortadan kalkması, ihtiyaç duyulduğunda destek hissedilmemesi ya da yaşanan kişisel mağduriyete tepki gösterme niyeti gibi üyelere direkt olarak dokunan faktörlerin sendikadan ayrılmaya neden olduğu görülmektedir. İyilikli (2022) de araştırmasında; sendikal memnuniyet ve bağlılık üzerinde asıl etkili olanın elde edilen fayda olduğunu görmüştür.

Üyelikleri süresince ayrılma/devam etme tercihlerinde etkili olan faktörlere ilişkin katılımcıların yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Yani şu an üyesi olduğum sendikadan ayrılmayı düşünmedim. Şu an için öyle bir düşüncem yok. Rahatsız olduğum böyle genel çerçevede bir durum yok. Daha öncekinden ayrılmıştım ya. Ben eski sendikamdayken daha katıldığım bir grevden dolayı açığa alınmıştım. Burada böyle bir olumsuz durum yaşadığım için biraz da ya da yalnız hissettim. Belki de ondan ayrıldım. Yani sendikada ki birçok insan açığa alındığı için yeterli desteği gösterecek insan kalmadı. Hani o da sendikayı da işte çok şey yapamıyorum. Belki kararlar alınırken bir tık daha bunlar gözetilerek alınsaydı, hani önceki sendikanın orada benim de aynen açığa alınmama sebep olacak eylem kararını sonradan sorgulayınca hani bir tık ayrılmak istedim. Hani bu kadar da riske atılmamalıydı üyeler. Bir tık daha belki dikkat edilmeliydi. Ondandır. Bu eylem yasaldı zaten sonrasında da iadeler oldu sonrasında. O eyleme katıldığım için aldığım ceza da kaldırıldı demek ki yasadır”(Ü13).

“Hayır. Neden düşünüyem ki? Bir insan sendikadan niye ayrılır? Ya gerçekten sendikaları bilmiyordur. Rastgele hani üye olmuştur ya da yani böyle üye olan da çok var. Onu söyleyeyim. Ya da mesela ben size söyleyeyim. Bize çok fazla hukuk desteği almak için üye olanlar vardı... Yani ben neden ayrılmayı düşünmedim? Çünkü o yani benim ilkelerimin ya da sözümün ifade edilebildiği bir yer olduğu için. Tabi ki yüzde yüz tamamen beni dilimi ifade eden bir şey değildir. Bana da ters yönleri olabilir. Benim savunmadığım, tasvip etmediğim söylemler, uygulamalar, eylemler çıkabilir. Ama bunlar benim sendikamdan ayrılmamı gerektirecek hususlar değiller... Sendikadan hiç bu zamana kadar ayrılmayı düşünmedim son bir üye de kalsam ben oradayım”(T2).

Üyeler sendika üyeliğinde devam etme seçeneğini güçlendiren faktörleri; baskı ile ayrılmasının engellenmesi(f:1), mevcut sendikasının görüşlerini daha çok benimsemesi(f:1), üyelikten dolayı toplu sözleşme ikramiyesi alıyor olması(f:1) ve yetkili sendika olması(f:1) şeklinde ifade etmişlerdir.

Üyelikleri süresince ayrılma/devam etme tercihlerinde etkili olan faktörlere ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Daha önce ayrılmayı düşündüm ama engellendim. Birtakım baskılar sebebiyle çıkamadım...”(Ü11).

“Evet, birçok defa düşündüm. Ayrılmama nedenlerim; yetkili sendika olması birinci sebep olabilir. Toplu sözleşme ikramiyesini almam...”(Ü12).

Katılımcıların “Sendikanızdan ayrılmanıza neden olabilecek faktörler nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 27**’da gösterilmektedir.

Tablo 27: Katılımcıların Sendikalarından Ayrılmalarına Neden Olabilecek Faktörler

Üyeler (n=15)	f
Mesleki hakların savunmasında, sorun çözmede daha az mücadeleci olması/mücadele etmemesi	10
Dünya görüşünde farklılaşma, kuruluş amaç ve felsefesinden uzaklaşması/eylem ve söylemlerini onaylamamak	8
Siyasi amaç gütmesi/siyasi parti savunuculuğu yapması/asıl amacından sapması	5
Hükümet ile yakınlaşması/ öğretmenler aleyhine hükümetin yanında yer alması	3
İhtiyaç duyduğumda destek sağlamaması	3
Tabanın görüşlerini önemsememesi	2
Sendika temsilcisinin yetersiz olması/ anlaşmazlık yaşanması	1

Temsilciler (n=5)	f
Dünya görüşü/kuruluş amaç ve felsefesinden uzaklaşması	4
Mesleki hakların savunmasında/sorun çözmede daha az mücadeleci olması/mücadele etmemesi	1
Demokratik teamüllere uymaması	1

Üyelerin çoğunluğu sendikalarınca mesleki hak ve sorunlara dair sendikal mücadelenin yeterince yapılmamasının(f:10), sendikalarının kuruluşundaki felsefe ve ilkelerden sapılmasının(f:8) sendikalarından ayrılmalara neden olabileceğini belirtmektedir. Bunların yanında; siyasi parti savunuculuğu yaparak asıl amacından sapmasının(f:5), öğretmenler aleyhine hükümetin yanında yer almasının(f:3), ihtiyaç duyduğunda destek olunmamasının(f:3) sendikalarından ayrılmalara neden olabileceğini ifade eden üyeler bulunmaktadır. Üyelerin üyelikleri süresince ayrılma/devam etme tercihlerinde; ayrılma tercihinin güçlendiren faktörler alt temasında benzer yanıtlar verdikleri görülmektedir. Bununla birlikte ayrılma tercihinin güçlendiren faktörlerin üyelerde ayrılma tercihinin değerlendirmelerine neden olduğu ancak henüz ayrılma ile sonuçlanmadığı da görülmektedir.

Sendikalarından ayrılmalara neden olabilecek faktörlere ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Haklarımızı savunma noktasında daha az eylem yapmaya gidilirse o zaman sanırım gerçekten ayrılıp diğer sendikaya geçerim. Bunun dışında mesela şimdiki temsilci arkadaş sağ olsunlar, her şeyimizle ilgileniyor, elinden geleni de yapmaya çalışıyor ama bunun dışında hani böyle başka bir yetkili arkadaş gelir. Onunla çeşitli sıkıntılar yaşarsak mesela bireysel olarak o zaman ayrılırım”(Ü1).

“Yani öğretmenin haklarını savunma noktasında bariz bir hata yaparsa ya da üyelerinin görüşlerini sırf kendi yönetimdeki kişilerin, en azından kendi çıkarları için görmezden gelip mücadele etmediklerinde ya da başka türlü davrandıklarında ya da siyasi amaçlar için görüşlerinden asıl amaçlarından saptığını düşünürsem evet ayrılmayı düşünürüm”(Ü3).

“Üyesi olduğum sendikanın asıl kuruluş amacının ve gayesini ne olduğunu iyi bildiğim için o çizgiden uzaklaştığını gördüğüm andan itibaren yollarımızı zaten ayırırım. Yani bu sendikamızın kuruluş amacı zaten bir ekonomik çıkar ya da üyelerinin bazı talepleri değildi. Tamamen milliyetçi ve muhafazakâr insanların bireysel özgürlüklerini kısıtlayıcı engellemeleri ortadan kaldırmak için olduğu için kuruluş amacı veya felsefesi buydu. Ben o felsefeyi güdüyorum. Diğer konular ekonomik konular tali planda kalıyor. Benim için o çizgiyi değiştirdiği anda benim de zaten içinde bulunmama bir gereklilik kalmayacağını düşünüyorum”(Ü4).

Temsilcilerin tamamına yakını sendikalarının kuruluştaki amaç ve felsefesinden uzaklaşmasının sendikalarından ayrılmalara neden olabileceğini ifade etmiştir. Buna karşın hiçbir durumda ayrılmayıp düzelmesi için mücadele edeceğini belirten bir temsilci de bulunmaktadır. Temsilcilerin bazıları; mesleki hak ve sorunlara dair mücadelenin yeterince

yapılmaması(f:1), demokratik teamüllere uyulmaması(f:1) durumlarında da sendikalarından ayrılacaklarını belirtmiştir. Temsilcilerin tercihlerinde sendikalarının kuruluştaki amaç ve felsefesini üyelere nazaran daha fazla öne çıkardığı görülmektedir.

Sendikalarından ayrılmalarına neden olabilecek faktörlere ilişkin temsilcilerin yanıtlarından biri şu şekildedir:

“Sendikanın ben girerken var olan amaç hedef ve politikalarında eksen değişikliği olduğunu düşünürsem ayrılırım. Bu birinci öncelik verdiğim konu. Yani genel politikalarının olması gerektiği o genel hedeflerimizde değişmeler ya da bazı yenileşmeler olursa ve bunlar benim kişisel görüşlerimle uymuyorsa yani o zaman ayrılırım. İkinci olarak bizlerin çalışma ortamlarının kişisel ya da mesleki anlamda gelişmelerini sağlamak için yapabileceği çalışmalar varken, bunları yapmadığına; temele inip temeldeki sorunları en üste kadar götüremediğine inanırsam sendikamızdan vazgeçerim. Yani bu sorunları yukarıya taşıyamaz iletmezse vazgeçerim. İletsin, bunun için mücadele etsin ama siyasi iktidar buna karşılık vermiyorsa, işte burada yapabileceği şeyler zaten kanunda bellidir. Bu aşamalı olarak bunları yapmıyorsa yapabileceği bir şeyler varken yapmıyorsa da ayrılırım...”(T5).

Katılımcıların “Sendikanızdan ayrılmanızda ya da devam etmenizde etkili olan yerel/ulusal boyutta dışsal faktörler var mı?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 28**’de gösterilmektedir.

Tablo 28: Dışsal Faktörlerin Ayrılma/Devam Etme Tercihlerine Etkisi

Üyeler (n=15)		f
Dışsal faktörlerin kısmen etkisi olur/olabilir		9
*Politik faktörler etkili olabilir		7
*Ülke ekonomik durumu/alım gücü vb. etkili olur		6
*Yasal düzenleme (toplu sözleşme ikramiyesine dönük düzenlemeler vb.) etkili olabilir		3
*Sosyal çevre etkili olur		3
*Amir etkisi/ baskısı		1
Dışsal faktörler bende etkili olmaz		6

Temsilciler (n=5)		f
Dışsal etkenler bende etkili olmaz		5
Üyelerde etkili olan dışsal faktörler	Politik faktörler etkili olur	5
	Ülke ekonomik durumu/alım gücü vb. etkili olur	3
	Sosyal çevre etkili olur	3
	Yasal düzenleme (toplu sözleşme ikramiyesine dönük düzenlemeler vb.)	2
	Amir etkisi/ baskısı	2
	Ceza ve baskıdan korkma/muhafaza alanı oluşturma	2
	Yükselme ve ödül beklentisi etkili	2

Üyelerin çoğunluğu dışsal aktörlerin etkili olabileceğini(f:9), önemli bir kısmı ise kendilerinde etkili olmayacağını(f:6) belirtmiştir. Üyelerce sendikadan ayrılma/devam etme tercihlerinde etkili olduğu/olabileceği belirtilen dışsal faktörler; politik faktörler(f:7), ülke ekonomik durumu ve alım gücü(f:6), toplu sözleşme ikramiyesine dönük yasal düzenlemeler(f:3), sosyal çevre(f:3) ve amir baskısı(f:1) şeklindedir.

Dışsal faktörlerin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Bunlar etmez yani kendi içerisinde kendi bünyesinde, kendi kendisiyle değiştirebileceği konularda kendi iradesindeki konuların dışındaki bir müdahale varsa o konuda tabi ki müsamaha gösterilir ama kendi iradesiyle belli konularda taviz verirse ya da görüşün değiştirirse o zaman ayrılırım. Dışsal etkenler beni etkilemez. İleriye dönük kısa menfaat kayıpları ve endişeler benim sendikayla olan bağımın kesinlikle bir şey kaybettirmez. Daha önceki on, on beş sene önceki siyasi değişimlerden de etkilenmedik. Şimdiki mevcut siyasetlerden eklemelik ve bundan sonra gelecek farklı siyasi akımlardan da etkilenip de sendika mı değiştirecek değilim”(Ü4).

“Ekonomik olarak alım gücümüz açısından yani sonuçta şu an daha da kötü bir duruma geldik. Kesinlikle daha fazla mücadele etmemiz gerekiyor ki haklarımızı alalım. Bu ayrılmamda kalmamada etkili olur tabi ki. Sosyal çevreyle alakalı hiçbir şeyim yok. Yani kaygım yok. Hiçbir zaman onu düşünmedim zaten. Şimdiye kadar davranışlarımızda ve benimsediğim görüşlerde de aynı şekilde. Yasal düzenlemeyi değerlendirebilirim. Sonuçta yüzde ikiyi geçmeyince şeyden toplu sözleşmeden faydalanma durumu var, bir de yetkili sendika olma olayı da tabi ki de daha çok hak sahibi olma açısından kendime daha yakın bir sendikada da bulunabilirim ama şu anda sendikamıza bulunmamın sebebi bu değil. Politikacıdan işte seçimle gelip böyle başka bir siyasi parti geldiğinde değiştirmem ya da başka bir sendikaya geçmem söz konusu olmaz ama ayrılma ya da kalma sürecimde etkisi olabilir”(Ü1).

“Var burada oturmuş bir sendika kökleşmiş bir sendika gibi düşünüyorum. Önceki yıllarda da yaşandı yeni oluşan sendikaların hani devamında siyasetle ilgili neler yaşanacağını çok bilmiyoruz. En azından sendikam yıllardır olan köklü bir sendika, çıkış yeri belli, çizgisinde kaldığı sürece burada kalırım gibi düşündüm. Dediğim gibi yeni sendikalara karşı şeyim yok. Onların taleplerini üye oluyorum olmuyorum gibi, çünkü o öyle oluyor. Sendikasız olunca bayağı farklı sendikalardan bizim sendikaya geç gibi şeyler talepler oluyor. Sendikamda on iki yıl oldu bir o kadar daha götürür müyüm bilemiyorum. Tabi ekonomik olarak etkisi de var ülke ekonomisi. Çevrenin de mesela etkisi var. Çevre hemen geliyor işte bizim sendikaya bizim sendikaya hani onu o kaosun içine girmek istemiyorum açıkçası. Biraz da tabi kalmamın nedeni ekonomik olarak üç ayda bir aldığımız. Ayrılıydım sendikasız kalırdım o zaman alamazdım. Dediğim gibi bilmediğim bir sendikaya üye olmak bana net gelmeyen sendika üye olmak çok şey gelmiyor. Türkiye şartlarında biraz sıkıntı gibi. İşte aslında o zaman şöyle siyasetten uzak olmasını bekliyoruz ama bizim memlekette bu böyle olmuyor. O yüzden biz bir görelim. Hani daha öncesinde biliyorsunuz yaşanan sendikalardan çok mağdur olan kişilerde var. O yüzden hani bilindik kökleşmiş, kendi düşünceme yakın olan sendikaları tercih ediyorsun en azından ben öyle yapıyorum tabi ki bilemiyorsun ve gerçekten hiç alakasız bir durumda kalmak istemem. Hiç alakam olmayan bir kaosun ortasında kalmak istemem. Ben sakin yaşıyorum”(Ü5).

Temsilciler de üyelerin tercihlerinde etkili olan dışsal faktörleri benzer şekilde ifade etmiştir. İlave olarak; amir etkisi/baskısı(f:2), ceza ve baskıdan korktuğu için kendisine muhafaza alanı oluşturma(f:2), yükselme ve ödül beklentisi gibi faktörlerin üye tercihlerinde etkili olduğunu belirten temsilciler bulunmaktadır. Buna karşın temsilciler dışsal faktörlerin kendilerini etkilemediğini düşünmektedirler.

Dışsal faktörlerin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin temsilcilerin yanıtlarından biri şu şekildedir:

“Bende dışsal hiçbirisi etkilemez. Şimdi sendika dışında bir baskı unsuru nedir benim eski sendikamdan ayrılmama siyasetin sendikanın ta içine kadar müdahil olmasıydı mesela... İki siyasi parti yukarıdan ittifak yaptı. Bizim iki rakip sendika da alt tarafta ittifak yaptı. Öğretmen müdür ve müdür yardımcılığının mülakatlarıyla ilgili zaten biz müdür yardımcılığı mülakatlarına karşıydık. Ama siz ne zaman evirildiniz ki onlarla pazarlık noktasına geldiniz? Zaten usule uygun olmayan bir sınav. İki kişi de bizden müdür yardımcısı olsun. Üç kişi de bizden müdür olsun. Bu noktaya geldikleri için zaten benim bırakmam için bütün sebepler ortadaydı yani. Diğer taraftan sendikal geçişlerin veya sendikada her şeye rağmen kalmanın diyeyim oradan başlayayım. En büyük sebebi mahalle baskısı, acaba ne derler? Diğeri koltuk kaygısı. Yani yetkili sendikada öyle arkadaşlarımız mesela var. Ne dünya görüşü olarak, ne felsefe olarak hiç uzaktan yakından sendikanın ne tüzüğünü bilir, ne ilkelerini bilir, o ilkelere sahip bile çıkmaz. Sadece müdür yardımcılığında üç ay daha fazla kalayım. Müdürlüğüm gitmesin diye sendikada olanlar var mesela. Şimdi şöyle diğer taraftan siyasi konjonktüre göre de üyeler arasında sendikal geçişler çok oluyor. Yani havayı koklayıp ona göre hareket edenler. Yani sendikanın ilkesi, sendikaların ona kazandıracakları özlük hakları noktasında nasıl bir çıkış yapacağı hiç önemli değil yani. Sadece orada bir kalkan içerisinde olmak, burada olmanın huzurunu yaşamak, en azından bulaşmazlar demeleri noktasında sendikal tercihi yaşatan çok. Yüzde ikilik düzenleme mesela bu yasal düzenlemeyle yani iki yüz yetmiş kişiden biz kırk kişiyi kaybettik. Az bir oran değil o açısından. O da üyelere hak verdiğim taraf da var. Çünkü tek maaş çalışanlar var. Adam için beş yüz lira bile büyük para gibi. Yani bunu hem ekonomik hem yasal olarak alabiliriz. Çünkü insanlar bu rakamlara bile ihtiyaç duyacak halde olanlar var. Dışsal etkiler de hiç az düzeyde değil bizim camiada. Bir de en önemlisi de iktidara yakın sendikada bulunmak: Ben bunu nasıl tespit ettim onu biliyor musunuz? Şimdi eskiden bundan yirmi sene önce şu anki yetkili sendikanın üyesinde olan bir şablon bir görüntü vardı... aklına ne gelir? Bir kere ilahiyatçıdır. İkincisi devlet için çalışır. Devletçi bir yapısı vardır. Üçüncüsü mütebedeyin beş vakit namazına kılar. O zaman kalıbı buydu bizim için. Yani vatan haini çıkmaz ve vatan, millet için çalışır ama mütebedeyindir. İnançlıdır, yerine getirir. Buydu mesela. Böyle bir arkadaşımızla, bir okul müdürümüzle Çerkezköy’de bundan beş altı ay önce ilçe milli eğitim müdürlüğünde konuşuyoruz. Sendikadan ötürü ya dedim siz dedim hani yüzde kırkınız dedim sizle alakası olmayan insanlardan yani. Yani sırf dedim işte onun için, bunun için falan filan oradalar. Adam ne dedi biliyor musun? Hocam dedi azınlık kaldık biliyor musun? Nasıl yani? Yüzde yetmiş beşimiz dedi böyle. Yapma ya dedim. Yani kurucularından, yönetim kademesinde yer almış insanlardan birisi kendi sendikasında azınlık kaldığını söylüyor. Maalesef böyle. Bu olay boks ringi gibi. Şimdi ne oluyor? Muhafazakâr bir iktidar var. Oraya doğru bir göçme. Şimdi iktidar değişsin bakayım ne olacak? Benim bildiğim en azından yüzde kırklı bir kitle var ve bekliyor yani. Tam karşılığı bu. Bireysel çıkar sağlamak.

Mesleksel çıkar gözetmek var mıdır bunun içinde onu hiç değerlendirmiyor bile. O yapanların meslekteki özlük hakları noktasında hiçbir derde deva olmuş mu, olmamış mı? Yüzde üç buçuğa razı olmuş mu, olmamış mı?...Adam umurunda bile değil yani onun tek derdi yani rengin belli olması. İşte burada rahatız. Tamam müdür yardımcısıyız. Müdürüz falan filan yani. Onu hiç dile bile getirilmiyor yani. Yetkili sendikada, iktidara yakın sendikada bulunup kendisine bir muhafaza alanı yani kendisini koruma alanı sağlıyor. Kendisinin bunu oluşturmaktan öte en acı tarafı da şu. Mesela bir soruşturma hikâyesi olduğunda adam bunu bir şey olarak bir kalkan olarak tutuyor ama maalesef ki de böyle yani. Yetkili sendikanın almış olduğu cezalarla işte b sendikasının aldığı o cezalar bir kıyaslayın bakalım? Sonuca bir bakın. Kim ne kadar ceza almış. Kaldı ki ilçedeki sınavla atanmaları da ayırın, müdür vekillerine bakın. Müdür vekillerinin yüzde kaçını hangi sendikadan? Hiç diğer sendikalardan adam yok bu memlekette? Tabi ki var bir tane o da adam yok bulamıyorlar bundan yani. Bir de yetkili sendika başarı merkezi, üstün başarı belgesi, ödül alanları bir listeleyin. Yüzde kaçını yetkili sendika? Adam bunları da değerlendiriyor Niye ben bunlardan mahrum kalayım diyor? Yani önemli bir kesim kişisel menfaatine bakıyor. Mesleki değil. İdeoloji değil. Menfaat”(T1).

Hem temsilci hem üye yanıtlarında; dışsal faktörlerin üyelerin çoğunluğunda etkili olduğu ya da olabileceği görülmektedir. Politik ve ekonomik faktörlerin üyelerin sendikal tercihlerinde etkili olan dışsal faktörlerde öne çıktığı belirlenmiştir. Bunun yanında politik faktörlerin dolaylı olarak üyelerde; amir etkisi/baskısı, ceza ve baskıdan korkarak muhafaza alanı oluşturma düşüncesi, yükselme ve ödül beklentisi şeklinde etkileri olabilecektir. Bu bulguyu destekleyecek şekilde Kökkaya (2021) çalışmasında okul yöneticileri tarafından kendilerinin de üyesi olduğu yetkili sendikaya üye öğretmenlere ayrıcalıklı davranıldığı, yetkili sendikaya üye olmayan diğer öğretmenlere ise baskı oluşturulduğu; terfi, ödül, ceza dağıtımında da bu adaletsizliklerin yaşandığı tespitinde bulunmuştur.

Önceki bulgularda; kişilerin güçlü olana yönelme eğilimi olduğu ve bu nedenle yetkili sendika, iktidar ile yakın olan sendika ya da bölgede çoğunlukta ve etkin olan sendikalara yönelmelerin olduğu tespiti yapılmıştı. Bunun yanında araçsal ilişkiler temasının sendikaların sağladığı bireysel fayda başlığında; yükselme/makam ve benzeri bireysel faydalar için sendikaya üye olanların olduğu ve bu bireysel kazanımları vaat ederek üye kaydeden sendikaların olduğunu belirlenmişti. Yine sendikal tutum temasının üye olduğu sendikayı tercih etme nedenlerinde; üyelerin yaşadığı sorunu giderme ve bireysel fayda sağlama isteğinin de etkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştı. Temsilcilerin ifadeleri de bu bulgu ile örtüşmektedir. Kayıkçı

(2013)'da kariyerde yükselme beklentisi olanların iktidara yakın sendikaları tercih ettiği tespitinde bulunmuştur.

Özetle iktidar ile yakın ilişkili olan sendika üyelerinin önemli bir kısmının iktidarın devamında sendikada devam etme eğiliminde olacağı ya da iktidarın değişmesi bekleniyorsa bu değişime göre pozisyon alabileceği düşünülmektedir. Ekonomik faktörlere bakıldığında; ülke ekonomik durumunun olumsuz seyretmesi ve alım gücünün düşmesi yeterince mücadeleci olmadığı düşünülen sendikaların ya da iktidar ile yakın ilişkili olduğu düşünülen sendikaların üyelerinde var olan rahatsızlığı yükselterek ayrılmalara neden olabilecektir. Tersinden bakıldığında ise ülke gelen ekonomisinin olumlu seyrettiği durumlarda iktidara yakın sendika üyeleri mücadeleci olmamaya ilişkin rahatsızlık hissetmeyecek ya da hissettiği rahatsızlığın düzeyi hafıfleyeceği için sendikada kalma eğiliminde olacaktır.

Dışsal faktörlerden sosyal çevrenin ve yasal düzenlemelerin de üyelerin bir kısmında etkili olduğu görülmektedir. Sosyal çevreye ilişkin aile, akraba ve arkadaş çevresinin görüşlerinin, yaklaşımlarının üyelerin bir kısmında etkide bulunduğu değerlendirilmektedir. Sosyal çevresi bulunduğu sendikadan ayrılmasını yadırgayacağı için devam etme eğiliminde olan, sosyal çevresi bulunduğu sendikada olmasını hoş karşılamadığı için ayrılma düşüncesinde olan ya da bulunduğu sendikadan ayrıldığında sosyal çevresindeki diğer sendika üyesi yakınlarının kendi sendikalarına daveti ile muhatap olmak istemeyen üyeler olduğu görülmektedir. Bunun yanında dışsal faktörlerden yasal düzenlemelere ilişkin; toplu sözleşme ikramiyesi alabilme imkânının %2 barajının üzerinde olan sendika üyelerine sağlandığı düzenleme ile barajın altında olan sendikalardan birçok üyenin baraj üstü sendikalara geçmek için ayrıldığı görülmüştür. İlave olarak yasal olarak sendika üyelerine tanınan toplu sözleşme ikramiyesini almaya devam edebilmek için memnun olmadığı halde sendikasında kalmaya devam eden üyeler de bulunmaktadır

Bulgular birlikte değerlendirildiğinde dışsal faktörlerden politik, ekonomik, yasal düzenleme ve sosyal çevrenin doğrudan veya dolaylı olarak üyelerde etkili olduğu görülmüştür. Bunun yanında dışsal faktörlerle ilişkili

olarak, dışsal faktörlerin doğrudan ve dolaylı etkisiyle birlikte üyelerin önemli bir kısmında; bireysel fayda sağlama ve sorununun çözülmesi düşüncesi, muhafaza alanı oluşturma ya da oluşan muhafaza alanda yer alma düşüncesi, güçlü olan tarafta yer alma düşüncesinin sendikal tercihlerinde etkili olduğu görülmüştür.

Katılımcıların “Sendikanızın amaç, değer, hedef, politikalarında onaylamadığınız durumlar meydana gelirse nasıl bir yol izlersiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 29**’da gösterilmektedir.

Tablo 29: İstenmeyen Normatif Değişimlerin Ayrılma/Devam Etme Tercihlerine Etkisi

Üyeler (n=15)		f
Sendika üyeliğinde ayrılma/devam etme tercihleri	Düzelmezse ayrılırim	10
	<i>*Düzelmesini makul bir süre beklerim</i>	7
	<i>*Eleştirilerimi/görüşlerimi temsilcilere iletirim</i>	5
	<i>*Onaylamadığım durum genel duruş halini alırsa ayrılırim</i>	3
	<i>*Uzun süre düzelmesini beklerim</i>	3
	<i>*Düzelmesi için mücadele ederim</i>	1
	Sendikacılığa çok fazla ideolojik bakmıyorum/kırmızı çizgilerime ilişkin sorun yoksa devam ederim	2
	Direkt ayrılırim/düzelirse tekrar girerim	1
	Eleştirir, tepki gösterir, mücadeleyi sürdürürüm/ayrılmam	1
	Sabırla düzelmesini beklerim/mücadele etmem	1
Üyelerin kırmızı çizgileri	Kırmızı çizgilerime ilişkin sorun görürsem direkt ayrılırim	6
	<i>*Ülke güvenliği ve menfaatleri</i>	2
	<i>*Toprak bütünlüğü, birleştirici ve kapsayıcı olma</i>	2
	<i>*Temel hak ve hürriyetler</i>	1
	<i>*Vatan, bayrak, devlet</i>	1

Temsilciler (n=5)		f
Etkili bir şekilde mücadele ederim/uzun süren mücadeleler sonucunda düzelmezse ayrılırim		2
Eleştiririm, ses çıkarırım, düzelmesini makul bir süre bekler, düzelmezse ayrılırim		2
Etkili bir şekilde mücadele eder, mücadeleyi sürdürürüm/ayrılmam		1

Üyelerin çoğunluğu(f:10) sendikalarının amaç, değer, hedef, politikalarına ilişkin onaylamadıkları durumlar meydana geldiğinde ve buna ilişkin düzelme olmadığı takdirde ayrılacağını belirtmiştir. Bu görüşü ifade

eden üyelerin; makul bir süre(f:7) veya uzun bir süre(f:3) düzelmesini bekleyeceği ya da onaylamadığı durumlar genel görüş halini alana kadar(f:3) sendikada üye olarak bekleyecekleri görülmektedir. Bu bekleme sürecinde; üyelerin bir kısmı eleştirilerini ve görüşlerini temsilcilere ileteceğini(f:5), biri de düzelmesi için mücadele edeceğini ifade etmiştir.

İstenmeyen normatif değişimlerin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Muhtemelen biraz beklerim izlerim yani sonrasında eğer hala daha tepki vermiyorlarsa yani istediğim tepkileri vermiyorlarsa o zaman ayrılma yoluna giderim. Eğer mücadele ettiğimde karşılığını alabileceğimi inanıyorsam mücadele etmek isterim ama. Yani bir şeylerin değişeceğini düşünmüyorum çünkü mücadele ettiğimde”(Ü1).

“Mücadele ederim, değişiklik görmediğim anda da o gemide durmam. Kısa ve reaksiyon süresi tanırım. Olağanüstü bir kurula gitmesi taze bir kan devir değişikliği olması, yöneticinin karar alma mekanizmasındaki şahısların sürecini beklerim bunun için kesinlikle mücadele edelim O minvalde bir görüş ya da fikir beyan etmedikleri zaman hızlı bir şekilde ayrılırım...”(Ü4).

“Yani ilk olayda hemen ayrılırım diyemem. Biraz gözlemlerim. Eğer aynı şekilde devam ediyorsa da genelde bir duruş halini almışsa o zaman ayrılırım. Bir süre bekler, değişmiyorsa ayrılırım”(Ü10).

Sendikacılığa çok fazla ideolojik bakmadığını ifade eden üyelerin(f:2) kırmızı çizgilerine dair sorun olmadığı takdirde üyeliğe devam edecekleri görülmektedir. Buna karşın sendikacılığa belli düzeyde ideolojik baktığı daha önceki yanıtlarında görülen üyelerin; direkt ayrılarak sendikasız kalacağı, düzelirse yeniden gireceği(f:1), düzelmesi için mücadeleyi sürdürüp ayrılmayacağı(f:1), mücadele etmeden sabırla düzelmesini bekleyeceği(f:1) yanıtlarını verdikleri görülmüştür. Sendikacılığa ideolojik olarak baksa da üyelerin farklı tercihlerde bulunacakları görülmüş olup bu durumda üyelerin sendikal olarak etkin ya da pasif olmalarının, taban ile yönetim arasındaki iletişimin, üyelerin kişilik özelliklerinin de etkili olduğu düşünülmektedir.

İstenmeyen normatif değişimlerin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Bazıları şu anki sendikamızdan rahatsız tavırlarından, bazıları da işte seçimden sonra nasıl olsa parti başkanı falan değişir. Hani mevcut sendikanın tutumu da değişir. Bu açıdan bakıyorlar. Ben hiç bir şekilde şey yapmazdım. Hani gideyim derdimi anlatayım, eleştireyim, belki yukarıya çıkar deminki sorulardan birine cevap vermiştim ya yukarıya talepler gitmiyor. Hani ben onu da seçmezdim. Ben direk ayrılırdım, hiç konuşmazdım bile. Çünkü orada çözüm bulamayacağımı düşünüyorum, yukarıya çıkmayacak bu tepkiler talepler. Daha ilerleye bırakmaya kalksam. Değişik mi değişmeyecek mi o da

belli değil. En mantıklısı ayrılmak ayrılır sendikasız olurdum. Düzeldiğinde tekrar dönerdim”(Ü14).

“Düzenlenmesindeki bekliyorum. Düzelmiyor ama bekliyorum. Çok ta mücadele etmiyorum açıkçası. Sabırlı insanımdır, sakın yaşam isterim”(Ü5).

Üyelerin önemli bir kısmı(f:6) sendikalarının eylem ve söylemlerinde kırmızı çizgilerine dair sorun gördüklerinde direkt olarak ayrılacaklarını belirtmiştir. Üyeler kırmızı çizgilerini; bağımsızlık, milli birlik, ülke güvenliği ve menfaatleri, kapsayıcılık, temel hak ve özgürlükler şeklinde ifade etmişlerdir.

İstenmeyen normatif değişimlerin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“...Kırmızı çizgi evet kuruluş felsefesi ve mesela açık daha açık yaparsak mesela üyelerimizin kılık kıyafet konusundaki mağduriyetleri oluşur da bu konuda bir tepkisinde bir gevşeklik hissi edersek, mücadele etmeye bile gerek olmadan direk bana ayrılırım. Ferdi özgürlük anlamında hak ve özgürlükler konusunda kazanılmış özgürlükler konusunda mücadele etmeyi bıraktığı zaman zaten mücadele etmeye gerek yok”(Ü4).

“Geçmişte yaşandı bunlar ayrılırım ben. Yani yönetimler hata yapabilir. Hocam, devlet adamları bile hatalar yapıyor. Yani bizim yönetimimiz mi hata yapmayacak? Yarın bir hata yaparsa ayrılırım. Yani bu mutlak orada den oraya bağlı kalacağım diye bir şey yok. Mesela ülke güvenliği ile ilgili bir tehlike oldu. Benim yönetimimde hata yaptı, ayrılırım. Türkiye Cumhuriyeti olarak, Kuzey Irak'a operasyonlar yapmak zorunda kaldık mesela. Doğru bir şey aslında bizim için bize yanlış bulan da vardır belki ama mesela benim sendikam yarın dese ki Türk askeri çıksın oradan atıyorum. Bana göre yanlış. Bizim orada bir güvenlik kuşağımız var, değil mi yani? Yani sendika, ülke genel menfaatlerine, milli menfaatlere uygun olmalı benim kırmızı çizgim”(Ü2).

Temsilcilerin ise onaylamadıkları durumlara karşı etkin ve kararlı mücadele yürütecekleri(f:3) ya da eleştirme ve ses çıkarma(f:2) yoluna gidecekleri görülmüştür. Etkin ve kararlı bir mücadele yürütecek olanların 2'si uzun süren mücadeleler sonunda düzelmezse ayrılacağını, 1'i ise mücadeleyi sürdürerek ayrılmayacağını ifade etmiştir. Eleştirme ve ses çıkarma yolunu izleyecek olan temsilcilerin ise makul bir süre sonra düzelmezse ayrılacakları görülmektedir. Temsilcilerin tamamına yakını uzun veya kısa bir süre sonra düzelmediğinde ayrılacağını ifade ederken sadece 1'i sendikada kalmaya devam edeceğini belirtmiştir.

İstenmeyen normatif değişimlerin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin temsilcilerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Yani mutlaka hani tavşan dağa küsmüş, dağın haberi olmamış o noktaya getirmezdin. Mutlaka onu dinlendirirdim. En küçük kendi ilçemde, kendi

ilimde, genel kurulda, komisyonlarda, okullarda ondan sonra genel merkez boyutuna ben bunu taşırdım. Bunun yanlış olduğuyla ilgili bununla ilgili bir kitle oluşturmaya çalışırdım. Baktım ki buna rağmen olmadı ayrılırdım. Bunu yani mücadele vermeden bırakmazdım”(T1).

“Değerler, hedefler politikalarından uzaklaştığında onaylamadığı bir durum söz konusu olduğunda: Önce bir ses çıkarırım, neden böyle, neden böyle bir şey yapılıyor? Bu nasıl yaşıyor diye düzenlemesini de beklerim bir süre ama sonra baktık yani demek ki sendikada bir yol ayrımında örnek veriyorum, bir lider değiştiğinde bir yönelim olabilir. Sendikada bir önemli mesela yol ayrımında, bizde bir yol ayrımında oluruz yani. Ölene kadar o sendikalı olacak değil değiliz”(T3).

Üyelerin ise büyük çoğunluğu(f:11) ayrılacağını, bir kısmı(f:4) devam edeceğini ifade etmiştir. Devam edeceğini ifade eden üyelerin yarısı sendikacılığa çok fazla ideolojik bakmadığını ifade ederken diğer yarısının da ideolojik yaklaştığı görülmektedir.

İstenmeyen normatif değişimlerin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Onaylamadığım durumlar olursa eleştirilerimi sert şekilde dile getiririm. Yapılacak olan bir eylem yani yönetimin yaptığı onaylamadığım faaliyet varsa ona katılmam ama sendikamdan da ayrılmam. Eleştirmeye, mücadeleye devam ederim”(Ü7).

“Ne diyelim dünya görüşü boyutunda baktığımız zaman. Benim sendikamın kendi dünya görüşümü yansıttığını düşünmüyorum aslında. Sendikacılığa ideolojik boyutta bakmıyorum. Sadece mesleki haklar konusunu daha çok sendikada önemli görüyorum. Şöyle yani en azından ülkemizin refahı için. Kendi ülkemde yaşayan tüm toplulukların refahı, ondan sonra ekonomik seviyesini düzgün olması gelecekte ülkede iyi olarak yaşıyor olabilmeleri için şu herhangi bir olumlu düşünceleri olduğu sürece bu sendikalarda dururum. Ancak bu ülkede yaşayan insanlarla ilgili ya da toprak bütünlüğüyle ilgili herhangi bir olumsuz düşüncesi olursa bu sendikadan hemen ayrılırım. İstifamı veririm. Yani daha çok birleştirici, bütünleştirici olması, ayrıştırıcı olmaması kırmızı çizgim. Ülkenin geleceğiyle ilgili bu politikaları sergiliyor olması beni bu sendikada tutmaktadır”(Ü12).

Katılımcıların “Sendikanızın amaç, değer, hedef, politikaları onayladığınız şekilde olmasına karşın, kazanım elde etmede performansının yeterli olmadığını düşündüğünüzde nasıl bir yol izlersiniz?” sorusuna verdikleri yanıtlar **Tablo 30**’da gösterilmektedir.

Tablo 30: Araçsal İlişkilerin Ayrılma/Devam Etme Tercihlerine Etkisi

Üyeler (n=15)		f
Sendika üyeliğinde ayrılma/	Düzelmezse ayrılırım	12
	*Düzelmesini uzun süre beklerim	9
	*Eleştirilerimi/görüşlerimi iletirim-ses çıkarırım	7
	*İlkeleri ve görüşü beni temsil eden, daha etkim mücadele eden bir sendikaya geçebilirim	4

Devam etme tercihleri	<i>*En son seçenek olarak ayrılırim</i>	4
	<i>*Kazanım elde etme ihtimali fazla olan sendikaya geçebilirim</i>	2
	Sendikada kalmaya devam ederim	3
	<i>*Eleştiririm, ses çıkarırım</i>	1
	<i>*Sabırla düzelmesini beklerim</i>	1
	<i>*Etkili çalışacak kişileri yönetime getirene kadar mücadele ederiz</i>	1
Sendikal öncelik	Sendikada önceliğim dünya görüşü/kuruluş amaç ve felsefesidir	4
	Sendikada önceliğim mesleki, sosyal ve ekonomik mücadeledir	2
	Sendikanın kazanım elde etmesi/gücü bende daha ağır basıyor	2
	Sendikanın ideolojisi/ performansı eşit öncelikli	1

Temsilciler (n=5)		f
Ciddi ve güçlü bir şekilde mücadele ederim		5
Sendikada kalmaya devam ederim		3
<i>*Sendika için çalışma motivasyonum azalır</i>		1
En son seçenek olarak ayrılırim		2

Sendikalarının kazanım elde etmede performansının yeterli olmadığı takdirde; üyelerin büyük çoğunluğunun(f:12) düzelmezse ayrılacağı, bir kısmının(f:3) ise sendikalarında devam edeceği görülmektedir.

Sendikaların kazanım elde etmede performansındaki yetersizlik halinin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“O zaman yönetime çok bağırırım. Yani hemen ayrılmayı düşünmem. Siz niye oturuyorsunuz? Niye örgütlendik biz? Niye varsın, amacınız ne? Yazdığınız hedefleriniz nerede kaldı? Üyelerimizin istekleri nerede kaldı orada çok ayak diretirim, yani ayrılma en son. Birkaç yıl beklerim sanırım yani süreyi şöyle belirleriz, o mücadele etmeyen yönetim değişene kadar mücadele edeceğiz. Değiştiremiyorsanız demek ki sizin üye olarak bir etkinliğiniz yok. Ya da sizin istediğiniz kazanım mücadelesini herkes istemiyor demektir. Öyle bir ortamda durmanın da bir şeyi yok. Öncelikle bir sanırım 2 yılda bir delege ya da yönetim seçimlerini yani o süreyi bekleriz”(Ü8).

“Ayrılırim. Şöyle kendi sendikamızın bağlı bulunduğum sendikanın ileride düşündüğüm bazı durumları eğer yerine getirmiyorsa, bu yönde bir çaba, bir herhangi bir etki göstermezse bu sendikadan ayrılmayı düşünürüm... Yani bir süredir bekliyorum zaten. Bir şeyler yapmasını bekliyorum. Eğer bunlar da olmazsa bir süre daha bekleyeceğim, olmazsa ayrılacağım...”(Ü12).

“Kazanımları elde etmesi önemlidir yani. Pek çok kişi herhalde öyle düşünüyordur. Aynı fikirde, ideolojide ya da aynı düşünce tarzında olsanız bile hani o kazanımları yerine getirmiyorsa bir anlamı olmaz kişi için. O yüzden ayrılma yolunu izlerim. Kazanımı önceliyorum ben”(Ü15).

Devam edeceğini ifade edenlerin sendikacılığa ideolojik yaklaşıtları görölmektedir. Sendikalarında kalmaya devam eden üyelerin performans düşüklüğüne dair; eleştirip ses çıkaracağını(f:1), etkili çalışacak kişileri yönetime getirene kadar mücadele edeceğini(f:1) ya da sabırla düzelmesini bekleyeceğini(f:1) ifade ettikleri görölmektedir.

Sendikaların kazanım elde etmede performansındaki yetersizlik halinin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Yine de kalırım, çünkü zaten ilk başta o amaçla çizgime uygunluğu, görüşüme yakınlığı için gelmişim. Çok fazla çizgisinden şaşmadıysa yine de sabırla biraz daha haklarımızı savunacak aşamaya gelmesini beklerim ben. Bekliyoruz, benim hayatımda çok sert çıkışlar yoktur, biraz daha sabırlı olunca, hala her şeyi sabırla düzeleceğini bekliyorum”(Ü5).

“Yani sendikanın evet performansı zaten yeterli değil ama demin de söylemişim. Hani benim sendikada kalmamın temel amacı politik direkt işte performansı yetersiz ya da yeterince bize hak kazanıp sağlayamıyor. O yüzden sendikadan çıkayım ya da sendikada işte bunu eleştiririm falan ama sendikada kalmaya devam ederdim. Düzelmesine yönelik eleştirirdim. Mevcut toplantılarda falan hani olduğunda söylüyorum. Sendikanın bu yönleri yanlış ya da eski arkadaşlarla eskisi ya da sendikacılara karşılaştığımda Bunu dillendiriyorum ama sonuç ne olur onu bilmiyorum. Çünkü biz de sendikada biraz yukarıya ulaşmak zor ne yazık ki. O konuda zayıflar”(Ü14).

Kazanım elde etme performansını yeterli bulmadıklarında düzelmezse ayrılacaklarını ifade eden üyelerin; büyük çoğunluğunun uzun süre düzelmesini bekleyeceği(f:9), çoğunluğunun(f:7) eleştiri ve görüşlerini ileteceği, ses çıkartacağı görölmektedir. Bunun yanında düzelmezse ayrılacağını ifade eden üyeler; ayrılmayı en son seçenek olarak gördüğünü(f:4), ilkeleri ve görüşü kendisini temsil eden, daha etkin mücadele eden bir sendikaya geçebileceğini(f:4), bazıları da kazanım elde etme ihtimali fazla olan/güçlü olan sendikaya geçebileceğini belirten yanıtlar vermiştir.

Sendikaların kazanım elde etmede performansındaki yetersizlik halinin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Bana göre tam olarak zaten şu anda bu şekilde, yeterli değil yani. Şu anda sanırım sabırla düzelmesini bekleme aşamasındayım, izliyoruz. Şu anda bir işte, bir şeyler daha neticeye bağlansın. Şu yazı bir getirelim. Sonrasında artık ne olacağına bakarak belki de dediğim gibi ayrılmayı da düşünebilirim. Yakın görüşleri olan daha özgürlükçü, daha çok mücadelecı ruhu olan bir sendikaya geçebilirim. Yani haklarımızı savunma noktasında daha az eylem yapmaya gidilirse o zaman sanırım gerçekten ayrılıp diğer sendikaya geçerim”(Ü1).

“Burada benim için bunlar tabi ekonomik kazanımlar değil daha çok önemsemediğim kısımlara, kazanımlara dair uzun süren bir durağanlaşma durumu olduysa farklı alternatifler o zaman bakabilirim. Aynı yaklaşıma sahip diğer sendikaların durumlarını değerlendiririm. Öteki sendikaya destek veririm ve tepkimi bildiririm. Belli bir süre mücadele ederim gene burada. Bu daha uzun bir süredir, görüşlerinin değişmesindeki duruma göre daha uzun beklerim burada”(Ü4).

“Ya ben kolay kolay bir yere ait olduğundan ayrılan biri değilim. Çok kolay vazgeçmem, bunun için mücadele ederim. Görüşlerimi belirtirim ama en son hani hayata dönmüyorsa eğer o zaman da vazgeçerim”(Ü9)

“Yani sırf bana uyuyor diye burada kalmam değişiklik yapabilirim. Ayrılmak daha son basamağı olmalı önce sabırla beklerim. Belki o sendika benim fikirlerime cevap verebiliyorsa beni önemsiyorlarsa görüş de belirtebilirim...”(Ü11).

Üyelerin sendikalara ilişkin kazanım elde etme performansını ve bunun için mücadelesini önemli olarak gördükleri, büyük çoğunluğunun sendikalarından ayrılma nedeni olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir. Buna karşın ayrılmanın hızlı gerçekleşmeyeceği, üyelerin uzun süre bekleyeceği, önemli bir kısmının düzelmesi için eleştirip ses çıkaracağı görülmektedir. Buradaki bekleme süresinin göreceli olmakla birlikte birçok üye için yıllarla ifade edilebileceği ve genel kurulun/yönetim değişikliklerinin beklenmesi yaklaşımı üye ifadelerinde görülmektedir. Sendikalarının uzun süre performans ve mücadelesinin yetersiz olması nedeni ile ayrılacak üyelerin yakın görüş ve ilkelere sahip sendikalara geçeceği, bir kısmının ise güçlü olan ve kazanım elde etme imkânı yüksek olan sendikalara geçebileceği değerlendirilmiştir. Üyelerin çoğunluğunun sendikalara ilişkin büyük oranda ideolojik bakması nedeniyle ayrılımlarının daha uzun sürede olacağı, bir kısmının devam edeceği, ayrılanların da yakın görüşlü sendikalara geçeceği düşünülmektedir. Bunun yanında üyelerin bir kısmının daha önce de ulaşılmış olan güçlü olana yönelme eğiliminde olması nedeniyle ayrıldıklarında güçlü olan ve kazanım elde etme ihtimali yüksek olan sendikaya geçeceği değerlendirilmektedir.

Üyeler yanıtlarında sendikal önceliklerine ilişkin; dünya görüşü, kuruluş amaç ve felsefesi(f:4), mesleki, sosyal ve ekonomik mücadelesi(f:2), kazanım elde etmesi, gücü(f:2) yanıtlarını verdikleri görülmüştür. Üyelerden biri de ideolojisini ve performansını eşit öncelikli gördüğünü belirtmiştir. Üyelerin ağırlıklı olarak sendikalara yaklaşımının ideolojik olduğu, bir kısmının

mesleki haklara ilişkin mücadeleyi, bir kısmının da gücü ve kazanım elde etme ihtimalini önemsediği bu yanıtlarda da ortaya çıkmaktadır.

Sendikaların kazanım elde etmede performansındaki yetersizlik halinin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin üyelerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“... Şahsen ben mesleki anlamda da normal günlük hayatımda da bu çıkar ve kazanım konusunda daha çok ön plana koyuyorum. Yani benim fikrime ya da düşünceme uymamasına rağmen ya da yetiştığım o temsili, beni temsil etmemesine rağmen benim istediğim şekilde yapacak şeyleri varsa ben kabul edebilirim. Değişiklik yapabilirim. Siyasi olarak da böyle düşünüyorum. Kazanım elde etme ihtimali yüksek olana bakarım öncelik olarak. Onun yanında bunun için mücadele etmesine bakarım”(Ü11).

“Performans düşüklüğü varsa bu örgütün yönetim birimlerinin değiştirilerek daha etkin çalışan kişilerle yola devam ederiz. Ayrılmam mücadele ederim. Sonuçta bilimsel ve laik bir eğitim anlayışına sahip olduğum için sendika bu noktada aynı ilkelerde olduğu için ayrımcılık gütmekten tüm herkesi kucakladığı için bu sendikadayım ben”(Ü7).

“...Sendikanın felsefesi ideolojisi daha ağır basıyor bende”(Ü4).

“İlerleyen süreçte çok da böyle etkili olabilecek çok da böyle tabanı büyüyen bir sendika olmadığında büyük ihtimal görüşlerimi temsil eden bir daha etkili bir sendika bulabilirsem geçiş yaparım. Bunun dışında yani elde ettiği üye sayısına göre ya da işte temsil ettiği sendika büyüklüğüne göre yeterli performansı sergilemediğini düşünürsem bu sefer daha çabuk ayrılırım. Yani sendika olarak yeterince mücadele etmediğini düşündüğümde, yeterli performansı göstermediğini düşündüğümde en azından diğer sendikalara bu konuda şans vererek onların performansını sanırım. Mesleki mücadelesi bende daha önde...”(Ü3).

Temsilciler sendikalarının performanslarını yeterli görmediklerinde ciddi ve güçlü bir şekilde mücadele edeceklerini belirtmişlerdir. Tercihlerine ilişkin çoğunluğu(f:3) sendikada kalmaya devam edeceğini, yarısına yakını da ayrılmanın en son seçenekleri olacağını ifade etmiştir. Sendikada kalmaya devam edeceğini ifade eden temsilcilerin biri sendika için çalışma motivasyonunun azalacağını düşünmektedir. Temsilcilerin yaklaşımlarının üyelere göre daha ideolojik olduğu sendikalarından ayrılmalarının üyelere nazaran daha zor olacağı değerlendirilmektedir.

Sendikaların kazanım elde etmede performansındaki yetersizlik halinin ayrılma/devam etme tercihlerindeki etkisine ilişkin temsilcilerin yanıtlarından bazıları şu şekildedir:

“Şöyle, sendika kuruluş gayesi olarak mücadele üzerine kurulur ve sınıf mücadelesi yapar. Yani temsil ettiği sınıfın mücadelesini yapar ve insanoğlu o sınıfın içerisinde var olduğu sürece iktidar kim olursa olsun bütün öğretmenlerin ya da işte bütün çalışanlarının taleplerini mevcut iktidara kabul

ettirse bile istek ve talepleri bitmez. Pasifist bir tutum belirlediğinde bunun böyle olmayacağını, tabanın göstereceğini düşünüyorum. Çünkü mücadeleciler bir şeyden geliyoruz. Biz fakir Baykurt geleneğinden geliyoruz. Böyle yani hiçbir zaman masadaki ile yetinmez... Eksik gördüğünüz noktalar olursa hem tabandan hem de il ya da ilçe yönetimlerinden bunu daha üste, daha güçlü hale getirmek için çaba sarf edileceğini düşünüyorum. Hiç geri adım olmaz. Farz edelim ki pasifist bir yönetim oldu, mutlaka genel merkez yönetimini değiştiririz. Ben sendikalar ayrılmam illa yönetimi değiştiririm. Bu şey gibi hani mücadelenin olmadığı bir yerde mücadeleyi terk edenler bırakır. Onlar iktidarla mücadele etmiyorsa hak kazanımı noktasında biz de içeride onlarla mücadele edeceğiz. Güneş nasıl enerjisini kaybetmiyor, sürekli ısısını beş milyar yıldır gösteriyor bu da öyle. Ya biz inatçı olmadığımız sürece hem yerelde hem de genelde bu başarı sağlansa da kalıcı olamaz. Yani şu an üyelerimizin, sayılardaki bu artışın kalıcı olabilmesini tek sağlayabilecek şey, mücadelenin devamıdır. Başka hiçbir yolu yok”(T4).

“İşte ekonomik kazanımlar yönünde çok cılız kalması, hiç ses çıkarmaması, iletmemesi benim belki üyelikten ayrılmamı etkilemez ama birçok şeyi etkiler. Sendikamız savunmamı etkiler. Her platformda. Sendikaya üye yapmamı etkiler. Benim üye olmaları için ikna etmemi etkiler. Yani şimdi bir kazanımı olmayan sendikayla gidip insanları neneyle ikna edeceğim? Hangi araçla, hangi motivasyonla ikna edeceğim diye düşünüyorum ama hani ben kalmaya devam ederim. Ses çıkarırız, mücadele ederiz. Düzelmesini de beklerim kendi adıma ama ayrılmam. Burada önceliğim sendikanın görüşü ve felsefe benim için. Şuna da inanıyorum. Gün gelir siyasi iklim değişir, değişmesi de gerekir, ona da inanıyorum. İşte sonsuza kadar, sonuna kadar götürülmesi de yanlış olur. Demokratik değil bu. Değişir birçok insan gider yani sendikada kalanlar vardır, gidenler vardır. Kalan kitle, benim gibi insanlar az da olsa az kalırız. Belki benim gibi düşünenler kalır. Ben buraya aitimdir. Onların da kendilerini buraya ait hissetmesi daha samimi daha güzeldir. O samimi kitleyle baş başa kalacağız. O zaman da hayata devam edeceğiz. Yani bırakıp gidecek değiliz”(T2).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma kapsamında kamu sektöründeki eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikal tercihlerinde etkili olan faktörler incelenmiştir. Bu doğrultuda; sendika üyesi eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının normatif ve araçsal bağlılık türlerindeki sendikal bağlılık düzeyleri belirlenmiş ve sendikal tercihlerine etkileri saptanmıştır. Araştırma Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesindeki kamu eğitim kurumlarında görev yapan sendika üyesi ve sendika ilçe temsilcisi eğitim öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarıyla gerçekleştirilmiştir.

Kamu eğitim öğretim hizmetleri sınıfı çalışanlarının çoğunluğunun sendika üyeliğinde; dünya görüşüne, siyasi görüşüne ve eğitim anlayışına uygun olan sendikayı tercih ettiği belirlenmiştir. Bunun yanında çalışanların üyelik tercihlerinde; sendikanın mesleki hakları savunma performansının, çalışanların yaşadığı sorunu giderme ve bireysel fayda sağlama isteğinin, idarenin yönlendirmesinin ve çalışanların sosyal çevresinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Dünya görüşüne, siyasi görüşüne, eğitim anlayışına göre sendikaya üye olanların büyük çoğunluğunun sendikal bağlılıklarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Üyelerin tamamına yakınının sendikalar ve sendikal haklar konusunda yeterince bilgi sahibi olmadığı; temsilcilerin ise yeterli düzeyde bilgi sahibi olduğu görülmüştür. Üyelerin çoğunluğunun sendikalar ve sendikal haklara ilişkin bilgi edinmek amacıyla araştırma-inceleme yapmadığı, arkadaş çevresinden bilgi edindiği, ihtiyaç oldukça ve durumla karşılaştıkça öğrendikleri belirlenmiştir. Katılımcılar sendikaların var olma nedenini; talep ve sorunların dile getirilmesi, ekonomik, sosyal ve özlük hakların savunulması olarak değerlendirmiştir. Bunun yanında “örgütlülük gücü/temsil/kurumsal yapı/kamuoyu oluşturma” ve “güvende hissetme/hukuki-manevi destek sağlama” katılımcılar tarafından sendikaların var olma nedenlerinden görülmektedir. Katılımcıların yarısına yakını sendikaların siyasi görüşlere göre ayrışmaması gerektiğini, önemli bir kısmı da bu ayrışmaların sendikaların asıl amacına hizmet etmesini engellediğini düşünmektedir. Katılımcılar sendikaların bir dünya görüşü/siyasi görüşü/eğitim anlayışı olmasını olağan karşılamakla birlikte

sendikaların günlük siyasetten ve siyasi parti ile yakınlaşmaktan kaçınarak üyelerin talep-sorun ve haklarını önceliklerine almaları gerektiğini düşünmektedir.

Üyelerin büyük çoğunluğunun sendikalarında resmi/gayri resmi görev ve sorumluluğu bulunmamaktadır. Temsilciler ise görevlerinin getirdiği tüm gereklilikleri kendisine sorumluluk olarak yüklenmektedir. Temsilcilerin sendikal faaliyetlerin tümüne mücbir sebepler dışında görevlerinin gereği katılmaktadırlar. Üyelerin büyük çoğunluğunun üyeliği boyunca en az iki faaliyete katıldığı görülmüştür. Sendikal faaliyetler içinde; en fazla sosyal etkinliklere katılım gösterdiği, bunu sırasıyla eylem kararlarının, seçim ve toplantıların izlediği belirlenmiştir. Üyelerin bir kısmının sendikal eylem kararlarına katılmaktan çekindiği ve bu konuda seçici davrandığı belirlenmiştir. Üyelerin çoğunluğunun sosyal etkinliklere katılıma açık olduğu ancak sendikal yönetime katılmak ve yönetimde etkin olmak istemediği tespit edilmiştir. Üyelerin çoğunluğunun sendikalarının kendilerinden beklentilerini karşılamak için yeterince gayret etmediği görülmüştür. Üyelerin bir kısmı ise sadece üye olarak kalmalarının beklentiyi karşıladığını düşünmektedir.

Katılımcıları çoğunluğunun sendikası ile yeterli düzeyde iletişim kurabildiği ancak üyelerin önemli bir kısmının bu konuda sendikasını yeterli görmediği belirlenmiştir. Sendikalarca mesleki ve sendikal konularda farklı araçlarla bilgilendirme çalışmalarının yapıldığı ancak yüz yüze bilgilendirmelerin yeterince yapılmadığı görülmüştür. Temsilcilerin yasal izinlerinin az olması ve asli görevlerinin yoğunluğu, okul ziyaretlerinin yeterince yapılamaması, üyelerin ilgi ve takip düzeylerinin yeterli olmaması gibi etkenlerin sendikal örgütün iletişimini ve üyelere yapılan bilgilendirme çalışmalarını olumsuz etkilediği, amacına ulaşmasında zafiyete neden olduğu tespit edilmiştir. Sendikalarca etkileşim ve paylaşım ortamı oluşturacak etkinliklerin yılda ortalama iki kez düzenlendiği ancak son yıllarda olumsuz ekonomik koşullar, bütçe yetersizliği ve pandemi nedenleriyle yeterince düzenlenmediği tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu etkileşim, paylaşım imkânı sağlayacak etkinliklerin hem çeşitlendirilmesini hem de

sayıca artırılmasını isterken; bir kısmının sadece üye olarak bulundukları, herhangi bir sendikal faaliyete dâhil olmak istemedikleri belirlenmiştir.

Yerelde iletişim sorunlarının giderilebilmesi için temsilcilerin sendikal görevlerine daha çok zaman ayırabilmesi, okul temsilcilik sistemindeki sorunların giderilmesi ve sağlıklı işletilerek iletişim ortamının dışında kalmış üyelerin de dâhil edilmesi, bunun yanında okul ziyaretlerinin sıklaştırılarak üyelerle temasın artırılması önerilmektedir.

Yönetimin belirlenme süreçlerine ilişkin üyelerin yaklaşık yarısının bilgi ve gözleminin olmadığı belirlenmiştir. Buna ilave olarak; sendika temsilciliğine/yöneticiliğine adaylıkta talep olmaması, üst yönetimin tüzükte bulunan yetkileri vasıtasıyla merkezden atama ile temsilcileri/yönetimi belirlemesi örnekleriyle sık karşılaşıldığı görülmüştür. Sendikaların yakınlığının olduğu siyasi partilerle ilişkileri neticesinde; siyasi parti aktörlerinin, sendika yönetiminin belirlenmesinde siyasi etki-baskı yoluyla etkili oldukları ve bu durumun örneklerinin birçok sendikada yaşandığı belirlenmiştir. Yönetimin belirlenmesinde demokrasi açısından birçok önemli sorunun yaşandığı tespit edilmiştir. Sendikada etkin ve aktif olan kişilerin görüşlerini daha kolay ifade ettikleri ve üyelerin yaklaşık yarısının daha pasif kalmaları nedeniyle görüşlerini ifade etme olanaklarının daha sınırlı olduğu görülmüştür. Sendikaların tüm üyelerin görüşlerini belirlemeye dönük çalışmalar konusunda eksik kaldıkları belirlenmiştir. Genellikle etkili bir çoğunluk oluşturan ve genel kabul gören görüşlerin kararlara yansıdığı ve çoğunlukla karar alma süreçlerinin tabandan tavana doğru silsile yoluyla yürütüldüğü tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun kendilerine yönelik adaletsiz bir durumla karşılaşmadıkları görülmüştür. Buna karşın yönetime yakınlık, kişisel ilişkiler, referans, siyasi partiye ve gruba yakınlık nedeniyle adil olmayan uygulamaların yaşanabildiği ve bu durumun sendikal örgütün adalet algısına zarar verdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu sendikalarının yönetimlerini genel olarak demokratik ve tabanı önemseyen şeklinde değerlendirmiştir. Sendikalarının iktidarla ilişkisine dair; üyelerin çoğunluğu uzlaşmacı olarak değerlendirirken temsilcilerin çoğunluğu genellikle mücadeleci olduğunu düşünmektedir.

Sendika yönetimlerinin tüm üyelere dönük görüş/öneri/talep yoklama çalışmaları yapmaları önerilmektedir. Bu şekilde yönetimler hem üyelere kendilerini daha değerli hissettirecek hem de görüşler kararlara dönüştüğünde örgüte dinamik bir yapı kazandıracaktır.

Üyelerin sendikaların asıl var olma nedeni olarak gördükleri mesleki, ekonomik, sosyal haklara ilişkin etkin mücadeleyi; sendikalarından öncelikli olarak bekledikleri tespit edilmiştir. Temsilcilerin çoğunluğu ise sendikalarından kuruluş felsefesini ve ilkelerini sürdürmesini ancak benzer görüşlere sahip siyasi partilerin güdümüne girmemesini, bir siyasi parti ile yakın ilişkide olmaksızın tüm siyasi partilere aynı mesafede durmasını, gücünü siyasi partilerden değil üyelerinden/tabanından almasını beklemektedirler. Bunun altındaki gerekçe ise sendikaların siyasi parti etkisinde/güdümünde olmasının mesleki, ekonomik, sosyal haklara ilişkin mücadeleyi zayıflatmasıdır. Üyelerin öne çıkan diğer beklentileri sırasıyla; güvende hissettirmesi, koruma sağlaması, üyelerle iletişim ve etkileşiminin yüksek olması, daha fazla temas kurulması, demokratik olması, üyelerin görüşünü alması, ekonomik kazanım elde etmesi, mesleğin toplumsal itibarının artırılması, siyasi partiye yakınlığı olmadan öğretmenlerin sorunlarına odaklanması ve öğretmenlerin ortak kazanımları için diğer sendikalarla iş birliği yapabilmesidir. Üyelerin çoğunluğu beklentilerinin kısmen karşılandığını ya da yeterince karşılanamadığını düşünmektedir. Bununla birlikte katılımcıların bir kısmı sendikaların yasal olarak yetkilerinin ve gücünün sınırlı olduğunu değerlendirmiştir.

Sendikalarca üyelerin mesleki ve kişisel gelişimine dönük çalışmalar yapılması, bu çalışmaların çeşitlendirilmesi ve yaygınlaştırılması önerilmektedir. Bu şekilde hem üyelerin gelişimine katkı sağlanacak hem de sendika ile üye arasındaki etkileşim artırılabilecek, bağ kuvvetlendirilecektir. Sendika yönetimlerinin katılımcıların beklentilerine uygun olarak partiler üstü olmaları, günlük siyasete dâhil olmamaları, üyeleri ile teması artırarak sendikal örgütü dinamik tutmaları önerilmektedir. Üyelerin ise sendikal faaliyetlere aktif olarak katılmaları, yönetimde etkin olmaları, sendikalarını yönetişime zorlamaları önerilmektedir. Sendikalarına dönük eleştirilerinin

giderilmesinin, işleyişte görülen sorunların çözülmesinin temelinde üyelerin süreçlere dâhil olarak; yaşanan adil ve demokratik olmayan durumlara, siyasi aktörlerin baskısına, yönetimlerin mücadele performansının düşüklüğüne ses çıkarılması, tepki gösterilmesi ve iyileştirmek için mücadele edilmesi gerekmektedir.

Üyelerin sendikaları aracılığıyla; toplu sözleşme ikramiyesi, çeşitli işletmelerle yapılan indirim anlaşmaları, manevi ve hukuki destek imkânlarından en az biriden bireysel olarak faydalandıkları; bunlardan farklı olarak temsilcilerin sendikalarındaki görevlerinin tanınırlıklarının artmasına ve sosyal çevrelerinin genişlemesine katkı sağladığı tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki gelişimlerine dönük bazı sendikalarca birtakım çalışmaların yapıldığı ancak yaygın olmadığı belirlenmiştir. Üyelerin çoğunluğu sendikalarının mesleki kazanımlara katkı sağlama düzeylerini yeterli bulmadığı bunun yanında katılımcıların önemli bir kısmının sendikalarının buna dönük gayretlerini kıymetli gördüğü tespit edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunun sendikasının desteğini yeterli düzeyde hissettiği; önemli bir kısmının yeterli düzeyde hissetmediği ve ayrılma, sendikasız kalma tercihlerini değerlendirdikleri belirlenmiştir. Sendikanın desteğini hissetme düzeyinin sendikada kalma ya da ayrılmada önemli derecede etkili olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğunun; sendikalarının amaç, değer, hedef ve politikalarını yeterli düzeyde onayladıkları, sendikalarının kendilerini yeterli düzeyde temsil ettiğini düşündükleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte sendikalarının kendilerini yeterli düzeyde temsil ettiğini düşünenlerin, görece sendikalarının amaç, değer, hedef ve politikalarını yeterli düzeyde onaylayanlardan daha az olduğu belirlenmiştir. Bu durumda sendikanın mesleki hakları savunma mücadelesinin yeterli bulunmaması ve sendikanın siyasileşmesi nedenlerinin etkili olduğu görülmüştür. Sendikasının üyeyi temsil etme düzeyinin; üyelerin sendikasının görüşlerini savunma ve sendikasını önerme davranışında, sendikada devam etme/ayrılma tercihinde önemli derecede etkili olduğu tespit edilmiştir. Sendikalarının kendilerini temsil düzeyi azaldıkça katılımcıların sendikalarına daha eleştirel

yaklaştıkları belirlenmiştir. Sendikasının kendisini temsil edip etmediğine dair değerlendirmede, üyelerin çoğunlukla sendikanın görüş ve felsefesini birincil ölçüt olarak aldıkları, mesleki mücadelenin ikincil ölçüt olduğu tespit edilmiştir.

Kamu eğitim sektöründe zorlama ve ısrar ile ya da bir sorununu çözme yoluyla sendikaya üye yapılma örnekleriyle karşılaşıldığı bu şekilde kaydedilen üyelerin sendikal bağlılıklarının düşük düzeyde olduğu, sendikasına eleştirel yaklaştığı, sendikal faaliyetlere katılmama eğiliminde olduğu, kendilerini sade bir üye olarak gördüğü, sendika için çalışma isteğinde olmadığı tespit edilmiştir.

Sendika üyeliğinden ayrılmada; sağlanan bireysel faydanın ortadan kalkması, ihtiyaç duyulduğunda destek hissedilmemesi ya da yaşanan kişisel mağduriyete tepki gösterme niyeti gibi üyelere direkt olarak dokunan faktörlerin sendikadan ayrılmaya neden olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında üyelerin çoğunluğunda; mesleki hak ve sorunlara dair sendikal mücadelenin yeterince yapılmamasının, sendikalarının kuruluşundaki felsefe ve ilkelerden sapılmasının sendikalarından ayrılma tercihlerini güçlendirdiği belirlenmiştir.

Dışsal faktörlerden politik, ekonomik, yasal düzenleme ve sosyal çevre faktörlerinin en az birinin doğrudan veya dolaylı olarak üyelerin çoğunluğunun sendikal tercihlerinde etkili olduğu görülmüştür. Bunun yanında dışsal faktörlerle ilişkili olarak, dışsal faktörlerin doğrudan ve dolaylı etkisiyle birlikte üyelerin önemli bir kısmında; bireysel fayda sağlama ve sorununun çözülmesi düşüncesi, muhafaza alanı oluşturma ya da oluşan muhafaza alanında yer alma düşüncesi ve güçlü olan tarafta yer alma düşüncesinin sendikal tercihlerinde etkili olduğu görülmüştür.

Sendikalarında istenmeyen normatif değişimlerin yaşanması halinde; üyelerin çoğunluğunun en az makul bir süre düzelmesini bekleyeceği, düzelme olmadığı takdirde ayrılacağı düşünülmektedir. Üyelerin önemli bir kısmının bekleme sürecinde eleştirilerini ve görüşlerini temsilcilere ileteceği görülmüştür. Sendikacılığa görece daha az ideolojik yaklaşan üyelerin kırmızı çizgilerine dair sorun olmadığı takdirde üyeliğe devam edecekleri

düşünülmektedir. Sendikacılığa görece daha ideolojik yaklaşan üyelerin farklı tercihlerde bulunabilecekleri; bu durumda üyelerin sendikal olarak etkin ya da pasif olmalarının, taban ile yönetim arasındaki iletişimin, üyelerin kişilik özelliklerinin de etkili olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların önemi bir kısmının kırmızı çizgilerine dair sorun gördüklerinde düzelmesini beklemeden doğrudan sendikalarından ayrılacakları düşünülmektedir. Temsilcilerin ise onaylamadıkları durumlara karşı etkin ve kararlı mücadele yürütecekleri ya da en azından eleştirme ve ses çıkarma yoluna gidecekleri görülmüştür. Temsilcilerin normatif bağlılıklarının görece üyelerden daha fazla olması ve bulundukları pozisyon nedeniyle daha mücadelecı bir tutum izleyecekleri belirlenmiştir.

Üyelerin sendikalarının kazanım elde etme performansını ve bunun için mücadelesini önemli olarak gördükleri, büyük çoğunluğunun buradaki yetersizliği sendikalarından ayrılma nedeni olarak değerlendirdikleri belirlenmiştir. Buna karşın ayrılmanın hızlı gerçekleşmeyeceği, üyelerin uzun süre bekleyeceği, çoğunluğunun düzelmesi için eleştirip ses çıkaracağı görülmektedir. Buradaki bekleme süresinin göreceli olmakla birlikte birçok üye için yıllarla ifade edilebileceği ve genel kurulun/yönetim değişikliklerinin beklenmesi yaklaşımı üye ifadelerinde görülmüştür. Sendikalarının uzun süre performans ve mücadelesinin yetersiz olması nedeni ile ayrılacak üyelerin yakın görüş ve ilkelere sahip sendikalara geçeceği, bir kısmının ise güçlü olan ve kazanım elde etme imkânı yüksek olan sendikalara geçebileceği değerlendirilmiştir. Üyelerin çoğunluğunun sendikalara ilişkin görece daha ideolojik bakması nedeniyle ayrılmalarının daha uzun sürede olacağı ve bir kısmının üyeliğe devam edeceği değerlendirilmiştir. Temsilcilerin ise ciddi ve güçlü bir şekilde mücadele edecekleri, düzelme olmasa da çoğunluğunun sendikada kalmaya devam edeceği, diğerleri için de üyelikten ayrılmanın en son seçenekleri olacağı görülmüştür. Temsilcilerin normatif bağlılıklarının görece üyelerden daha fazla olması ve bulundukları pozisyon nedeniyle daha mücadelecı bir tutum izleyecekleri ve ayrılmalarının daha zor olduğu belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Akar, H. ve Ersü, A. A. (2020). "Eğitimcilerin Sendikal Örgütlenme Nedenlerinin İncelenmesi", *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, C. 11, S. 2, ss.50-67.
- Akbıyık, N. (2012). "Sendika Üyeliği ve Sendikal Bağlılığı Etkileyen Unsurlar", *Hikmet Yurdu*, C.5, S. 9, ss.37-64
- Akcan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). "Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikal Faaliyetlerin Okullara Etkisi", *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 17, S. 3, ss.1101-1119.
- Aksoy, B. ve Günbayı, İ. (2016). "Eğitim-Sen Üyesi Öğretmenlerin Sendikalarından Beklentilerine İlişkin Görüşleri", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, C. 14, S. 54, ss.8-24.
- Akyüz, Y. (1978). *Türkiye'deki Öğretmenlerin Toplumsal Değişimdeki Etkileri 1848-1940*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Alper, Y. (2013). "Küreselleşme ve Günümüz Sosyal Politika Sorunları", *Sosyal politika*. der. A. İ. Oral ve Y. Şişman, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altuğ, G. (2014). *Okullarda Örgüt Kültürü İle Öğretmenlerin Sendikalara İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 361688).
- Altunya, N. (2015). *Türkiye'de Öğretmen Örgütlenmesi 1906-2015*. Ankara: Eğitim İş Kültür Yayınları.
- Arslan, C. ve Uğurlu, C. T. (2021). "Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Tutumları ve Sendikal Örgütlenme Nedenleri", *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 7, ss.240-262.
- Asan, E. (2014). *Türk ve Yabancı Eğitim Sendikalarının Eğitim Politikaları ve İnsan Yetiştirme Anlayışına Etkilerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 358471).
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Dünyada ve Türkiye'de Sendika-Siyaset İlişkisi*. Ankara: Mattek Matbaacılık.

- Bascia, N. (2008). “What Teachers Want From Their Unions What We Know From Research”, *The Global Assault On Teaching, Teachers, and Their Unions Stories For Resistance*. der. M. Compton ve L. Weiner, New York: Palgrave Macmillan.
- Bayar, L. S. (2016). “Demografik Faktörlerin Sendikal Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi; İşçi Sendikaları Üzerine Bir Araştırma”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 4, ss.189-209.
- Beaud, M. (2018). *Kapitalizmin Tarihi 1500-2010*, çev. Fikret Başkaya, İstanbul: Yordam Kitap.
- Benli, A. ve Cerev, G. (2016). “Kocaeli’de Eğitim Sendikalarına Üye Öğretmenlerin Gelecekteki Sendikal Algıları Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Trakya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, C. 5, S. 1, ss.7-31.
- Berkant, H. G. ve Gül, M. (2017). “Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sendikalara Yönelik Algıları Ve Sendikalardan Beklentileri”, *İnsan ve Toplum Araştırma Dergisi*, C. 6, S. 1, ss.419-442.
- Bernaciak, M., Gumbrell-Mccormick, R. ve Hyman, R. (2014). *European Trade Unionism: From Crisis To Renewal?*, Brüksel: European Trade Union Institute.
- Beşeli, M. (2007). “Sendikacılığın Sefaleti”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. der. F. Sazak, Ankara: Epos Yayınları.
- Bilgin, L. (2003). “Sendikaya Bağlılık Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 5, S. 3, ss.12-31.
- Canbulat, O. (2019). *Akademisyenlerin Sendikalara Üye Olmama Nedenleri*, Yüksek Lisans Tezi. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 560734).
- Cerev, G. (2013). “Geçmişten Günümüze Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenme Mücadelesi”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 4, S. 2, ss.203-216.
- Coulson, A. J. (2010). “The Effects Of Teachers Unions On American Education”, *Cato Journal*, C. 30, S. 1, ss.155-170.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşmeler Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin Temmuz 2023 İstatistikleri Hakkında Tebliğ, (RG. 04.07.2023/32238).

https://www.csgb.gov.tr/media/91572/temmuz_2023-kamu.pdf

(Erişim: 23.08.2023)

Çaltak, U. (2019). *Eğitim politikalarına etkisi açısından Almanya'da ve Türkiye'de eğitim sendikacılığı*, Yüksek Lisans Tezi. Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 608190).

Çelik, A. (2007). “Yeni Sorun Alanları, Eğilimler Ve Arayışlar”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. der. F. Sazak, Ankara: Epos Yayınları.

Çelik, A. (2015). “Modern İdeolojiler Açısından Sendikacılık”, *Sendikacılık*. der. B. Uçkan Hekimler, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Çilek, A. (2016), *Türkiye’de Eğitim Sendikalarının Etkililiği*, Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 443187).

Demir, Ş. (2009). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 250370).

Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2011). “İkili Bağlılık: Hem Sendikaya Hem de İşletmeye Bağlı Olunabilir mi?”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, C. 55, S. 1, ss.125-141.

Dilbaz, E. ve Erkılıç, T. A. (2021). “Eğitim Sendikalarının Tüzüklerinde Belirtilen Amaç ve Faaliyetler Açısından Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Journal Of Qualitative Research In Education*, S. 28, ss.241-261.

Türk İş. (1968). *Emek Barış Özgürlük, Dünya Sendikacılık Hareketinin Tarihi*. Ankara: Mars Matbaası.

- Gemici, Y. (2008). *Eğitimde Sendika-Yönetim İlişkileri*, Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 265488).
- Gordon, M. E. ve öte. (1980). “Commitment To The Union: Development Of A Measure And An Examination Of Its Correlates”, *Journal Of Applied Psychology*, C. 65, S. 4, ss.479–499.
- Gök, A. ve Bozbayındır, F. (2021). “Okul Yöneticilerinin Görüşleri Bağlamında Eğitim Sendikaları”, *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, C. 12, S. 24, ss.301-328.
- Gökçe, E. S. (2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmen Örgütlerine (Sendikalara) Üye Olmama Sebepleri*, Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 241578).
- Gökkaya, F. K. (2021). *Öğretmenlerin Okullara İlişkin Örgütsel Adalet Algıları Üzerinde Sendikaların Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 691204).
- Gözen, E. M. (2015). *Kadınların Sendikalardaki Temsilîyet Durumları Eğitim - Sen Mersin Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 389120).
- Güler, C. (2016). *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket, Yeni Arayışlar Ve Sendikal Stratejiler*. Ankara: Nota Bene Yayınları.
- Gülmez, M. (1990). *Memurlar Ve Sendikal Haklar*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Gündoğdu, İ. (2020). *Memurların Sendikal Bağlılığı: Tekirdağ Türk Büro-Sen Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tekirdağ. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 647810).
- Hacıoğlu, S. (2014). *Bir Örgütsel Bağlılık Türü Olarak Sendikal Bağlılık ve Bir Sendika Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 380115).

- Hartney, M. ve Flavin, P. (2011). “From The Schoolhouse To The Statehouse: Teacher Union Political Activism And U.S. State Education Reform Policy”, *State Politics And Policy Quarterly*, C. 11, S. 3, ss.251–268.
- Heystek, J. ve Lethoko, M. (2001). “The Contribution Of Teacher Unions İn The Restoration Of Teacher Professionalism And The Culture Of Learning And Teaching”, *South African Journal Of Education*, C. 21, S. 4, ss.222-227.
- Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık Ve Siyaset*. Ankara: İmge Kitabevi.
- İpek, Z. (2006). *Kamu Çalışanları Sendikaları: Sağlık Hizmetlerinde Çalışanların Sendikalaşması Üzerine Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 204777).
- İyikli, H. H. (2022). *Sendikal Memnuniyetin, Sendikal Bağlılık ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri: Nevşehir MEB Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 772837).
- İzmirlioğlu, A. (2010). *Sendikaların Yargılama Alanına İlişkin Faaliyetleri*, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 285819).
- Jabbar, H. ve öte. (2020). “Teacher Power And The Politics Of Union Organizing İn The Charter Sector”, *Educational Policy*, C. 34, S. 1, ss.211–238.
- Kahraman, H. G. (2016), *Türkiye’de Faaliyet Gösteren Eğitim Sendikalarının İşleyişi ve Sorunlarına İlişkin Sendika Üyelerinin ve Yöneticilerinin Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 432529).
- Karacaoğlu, K. ve Öyünç, S. (2016). “Sendikaya Bağlılık Ve Sendikal Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Kırşehir İlindeki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *IV. Örgütsel Davranış Kongresi (4-5 kasım 2016) Bildiri Kitabı*, Adana: Çukurova Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı, ss.527-533.

- Kayıkçı, K. (2013). “Türkiye’de Kamu ve Eğitim Alanında Sendikalaşma ve Öğretmen İle Okul Yöneticilerinin Sendikalardan Beklentileri”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 46, S. 1, ss.99-126.
- Kazar, E. N. ve Tosun, F. (2022), “Türkiye’deki Akademisyenlerin Sendikal Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma Ve Toplum*, C. 2, S. 73, ss.1123-1148.
- Keser, A. (2016). “Sendikal Bağlılık”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları* 4. der. Y. Alper. Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık.
- Koç, M. M. (2020). *1848 Devrimi ve İşçi Sınıfı*, Yayınlanmamış Lisans Tezi. İstanbul 29 Mayıs Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, İstanbul.
- Koç, Y. (1999). *Sendikacılık Tarihi*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Koç, Y. (2000). *Uluslararası Sendikacılık Hareketi*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Koç, Y. (2012). *TÖS, Antiemperyalist Bir Öğretmen Örgütü*, İstanbul: Kaynak Yayınları
- Koçak, O. ve Başar, A. (2015). “Kamu Sendikalarının Sağladıkları Faydaların Üyelerinin Aidiyet Duygularına Etkileri: Yalova Öğretmenleri Örneği”, *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, C. 4, S. 10, ss.134-151.
- Kota, F. (1999). *Dünya Sendikal Hareketinde İki Karşıt Çizgi*. Der. M. E. Çelik. İstanbul: Ceylan Yayıncılık.
- Köse, P. (2013). *Sendika Üyesi Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılım Düzeyi ve Bunu Etkileyen Sosyolojik Faktörler: Afyonkarahisar Eğitim Sendikaları Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 345434).
- Köse, S. (2017). “Sendikal Bağlılık ve Bir Alan Araştırması”, *Asya Studies*, C. 1, S. 1, ss.67-81.
- Köybaşı, F., Ugurlu, C. T. ve Arslan, C. (2016). “Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 27/3, ss.101-123.

- Krantz, J. ve Fritzén, L. (2022). “Changes In The Identity Of The Teaching Profession: A Study Of A Teacher Union In Sweden From 1990 To 2017”, *Journal Of Educational Change*, S. 23, ss.451–471.
- Lefranc, G. ve Sülker, K. (1966). *Dünyada Ve Bizde Sendikacılık*, çev. Asım Bezirci. İstanbul: Varlık Yayınevi.
- Losovsky, A. S. (1993). *Sendikalar Üzerine 2, Marx Ve Sendikalar*, çev. İsmail Yarkın. İstanbul: İnter Yayınları.
- Losovsky, A. S. (1996). *Sendikalar Üzerine 3 Devrimci Sendika Hareketinin Örgütsel Görevleri*, çev. İsmail Yarkın. İstanbul: İnter Yayınları
- Mahiroğulları, A. (2012). “Sendika-Siyaset İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Günümüzdeki Düzeyi”, *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, C. 1, S. 2, ss.8-23.
- Mahiroğulları, A. (2017). “1980 Sonrasının Sosyoekonomik Değişim Ve Dönüşümü Bağlamında Sendikacılıkta Gelinek Nokta”, *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, C. 6, S. 16, ss.498-522.
- Makal, A. (2013). “Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2*. der. A. Makal. Ankara: Türk-İş ve SBF Sosyal Politika Merkezi Ortak Yayını.
- Miller, F. (1962). “Sendika içi demokrasi”, *In Journal Of Social Policy Conferences*, S. 13, ss.81-90.
- Millioğulları Kaya, Ö. (2017). “Sendikaya Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Çalışma Ve Toplum*, C. 55, S. 4, ss.2055-2078.
- Moe, T. (2016). “Teachers unions in the united states: the politics of blocking”, *Comparative Politics Of Education: Teachers Unions And Education Systems Around The World*. der. T. Moe ve S. Wiborg. Cambridge: Cambridge University Press
- Munck, R. (2003). *Emeğin Yeni Dünyası, Küresel Mücadele, Küresel Dayanışma*, çev. Mahmut Tekçe. İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Müftüoğlu, Ö. (2007). “Kriz ve Sendikalar”, *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. der. F. Sazak. Ankara: Epos Yayınları
- Newton, L. A. ve Shore, L. M. (1992). “A Model Of Union Membership: Instrumentality, Commitment, And Opposition”, *The Academy Of Management Review*, C. 17, S. 2, ss.275–298.

- Nikolai, R., Briken, K. ve Niemann, D. (2016). “Teacher Unionism İn Germany: Fragmented Competitors”, *Comparative Politics Of Education: Teachers Unions And Education Systems Around The World*. der. T. Moe ve S. Wiborg. Cambridge: Cambridge University Press.
- Özaydın, M. M. ve Han, E. (2014). “Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin “Sendika-Siyaset” İlişkisine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 2, ss.57-73.
- Özkiraz A. ve Nuray T. (2008). “Sendikaların Doğuşu; Türkiye Ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S. 2, ss.108-126.
- Öztürk, M. ve Demirtaş, H. (2019). “Örgütsel Demokrasi Bağlamında Sendikal Demokrasinin Sendikal Bağlılığa Etkisi: İzmir İlinde Bir İnceleme”, *İş ve Hayat*, C. 5, S. 9, ss.9-35.
- Öztürk, Y. (2013). “Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 18, S. 2, ss.269-285.
- Özveri, M. (2007). “Sendikal Hareket Sorunlar Yeni Arayışlar”. *Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*. der. F. Sazak. Ankara: Epos Yayınları
- Phelps, C. (2021). “Why Did Teachers Organize? Feminism And Socialism İn The Making Of New York City Teacher Unionism”, *Modern American History*, C. 4, S. 2, ss.131-158.
- Popiel, K. (2013). “Teacher Union Legitimacy: Shifting The Moral Center For Member Engagement”, *Journal Of Educational Change*, S. 14, ss.465–500.
- Söylemez, M. (2019). *Eğitim Çalışanlarının Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 613683).
- Sülker, K. (2004). *Türkiye Sendikacılık Tarihi*, İstanbul: Tüstav Yayınları.

- Symeonidis, V. ve Stromquist, N. (2020). “Teacher Status And The Role Of Teacher Unions In The Context Of New Professionalism”, *Studia Paedagogica*, C. 25, S. 2, ss.23–45.
- Şahin, N. (2018). “Ülke Karşılaştırmaları Işığında Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisinin Değerlendirilmesi”, *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, C. 2, S. 1, ss.115-143.
- Şener, Ü. (2013). *Kamu Emekçileri Sendikalarında Kadınlar ve Kadın Politikaları*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 348226).
- Talas, C. (1997)a, *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Talas, C. (1997)b, *Toplumsal Politika*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Talas, C. (1999) *Ekonomik Sistemler*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Taşdan, M. (2013). “Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri; Nitel Bir Araştırma”, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 15, S. 1, ss.231-265.
- Taşkın, F. M. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikalarla İlgili Görüşleri: Elazığ İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 574734).
- Tokol, A. (1994). *Türkiye’de Sendikal Hareket*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Tokol, A. (2016). “Sendikal Harekette Yeni Eğilimler”, *Sendikacılık Ders Notları* 4. der. Y. Alper. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları
- Tuna, O. (1955). “Sendikacılık Ve Siyaset”, *Sosyal Siyaset Konferansları* 7. Kitap. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Uçkan Hekimler, B. (2015). *Sendikacılık*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Uslu, A. (2014). “Avrupa’da Erken Dönem Sosyalist Teori ve İşçi Hareketleri (1830-1840)”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, C. 9, S. 1, ss.1-24.
- Varol Özbilek, H. (2019). *Kamu çalışanlarının sendika memnuniyetine ve sendika algısına yönelik bir alan araştırması: Düzce ili örneği*,

- Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 587480).
- Wiborg, S. (2016). “Teacher Unions İn England: The End İs Nigh?”, *Comparative Politics Of Education: Teachers Unions And Education Systems Around The World*. der. T. Moe ve S. Wiborg. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yalçın, A. (2018). *Eğitim Yöneticilerinin Demografik Özellikleri İle Sendikal Bağlılıkları Arasındaki İlişki (İstanbul Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 533050).
- Yaraşır, V. *Dünyada ve Türkiye’de Sendikal Hareketin Kısa Tarihi*, Ankara: TEZ-KOOP-İŞ Eğitim Yayınları
- Yıldırım, A. (2011). *Sendikalı Kadınların Gündelik Yaşam Pratikleri Ve Sendikal Faaliyetlere Katılımları Arasındaki İlişki: Eğitim Sen Örneği*, Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 302095).
- Yıldız, E. (2015). *Sendikalı Öğretmenlerin Sendikal Faaliyetlere Katılımları (Kocaeli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 381252).
- Yılmaz, T. ve Kişioğlu, H. (2019). “Sendika Temsilcilerinin Liderlik Tutum ve Davranışlarının Sendikal Bağlılık Üzerine Etkisi Sakarya İli Örneği”, *İşletme Bilimi Dergisi*, C. 7, S. 2, ss.425-449.
- Yiğit, Ö. ve öte. (2022). “Öğretmenlerin Sendika Memnuniyeti İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Cihanşümül Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 3, S. 4, ss.20-29.
- Yüçetürk, E. E. (2012). “İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 35, ss.41-72.
- 25.06.2001 tarih ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu (RG. 12.07.2001/24460).
- 18.10.2012 tarih ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (RG. 7.11.2012/28460).

“Sendika” *Türk Dil Kurumu Sözlükleri Güncel Türkçe Sözlük*,
<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim: 25.01.2023).



EKLER

EK 1: Araştırmada Kullanılan Görüşme Formu

Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı Kamu Çalışanlarının Sendikal Tercihlerini Etkileyen Faktörleri Belirleye Yönelik Görüşme Soruları

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfı kamu çalışanlarının sendikal tercihlerini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Eldeki çalışma kapsamında vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak olup, hiçbir şekilde üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Zaman ayırdığınız ve içtenlikle cevap verdiğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Caner SÖNMEZ (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Doç.Dr. İskender GÜMÜŞ (Danışman)

BÖLÜM I

1. Cinsiyetiniz : ()Kadın ()Erkek
2. Yaşınız : ()20-30 ()31-40 ()41-50 ()51-60 () 61 ve üzeri
3. Mesleki Kıdem : ()1-10 Yıl ()11-20 Yıl ()21-30 Yıl ()31 Yıl ve üzeri
4. Mevcut Sendika Kıdemi : ()Üye Değil ()1-5 Yıl ()6-10 Yıl ()11-15 Yıl ()16-20 Yıl ()20 üzeri
5. Toplam Sendikal Kıdemi : ()1-5 Yıl ()6-10 Yıl ()11-15 Yıl ()16-20 Yıl () 20 üzeri
6. Medeni Durum/Çocuk : ()Evli ()Bekâr / ()Var ()Yok
7. Eğitim Durumu : ()Yüksekokul ()Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora
8. Görev Unvanınız : ()Öğretmen () Müdür Yardımcısı ()Okul Müdürü

BÖLÜM II

1. SENDİKAL TUTUM

- a. Üyesi olduğunuz sendikayı tercih etme/üye olma nedeninizi açıklayınız?
- b. İşkolunuzdaki sendikalar ve sendikal haklar konusunda yeterince bilgi sahibi olduğunuzu düşünüyor musunuz? (Mevzuat, hedef ve amaçları, yetkileri, genel işleyişi, vb.)
- c. Sizce kendi işkolunuz açısından sendikalar olmalı mı? Nedenini ve önemini açıklayınız?

2. SENDİKAL DAVRANIŞLAR

- a. Sendikanızda resmi/gayri resmi bir görev ve sorumluluğunuz var mı? Varsa nelerdir? Açıklayınız?
- b. Sendikanızın faaliyetlerine katılım sağlıyor musunuz? Açıklayınız? (Toplantı, seçim, sosyal etkinlik, eylem kararları, diğer.)
- c. Sendikanızın sizden beklentisi/talebi/yüklediği görev var mı?

3. SENDİKAL ÖRGÜTÜN İLETİŞİM-ETKİLEŞİM-PAYLAŞIM ORTAMI

- a. Görüş, öneri, şikayet ve beklentilerinizi yönetime/üst yönetime iletebiliyor musunuz?
- b. Sendika yönetiminden ilettiklerinize dönüt alabiliyor musunuz?
- c. Sendikanız size mesleki ve sendikal konularda bilgilendirme yapıyor mu?
- d. Etkileşim paylaşım ortamı oluşturuluyor mu? (Yemek, gezi, toplantı, diğer.)

4. SENDİKANIN YÖNETİM ANLAYIŞI

- a. Yerel/Ulusal düzeyde yönetim belirlenirken seçimlerde demokratik süreçler işliyor mu?
- b. Yerel/Ulusal düzeyde yönetim tarafından fikir ve önerileriniz önemseniyor mu?
- c. Yerel/Ulusal düzeyde yönetimce alınan kararlarda görüşlerinizin dikkate alındığını düşünüyor musunuz?
- d. Yerel/Ulusal düzeyde yönetimin üyelerine karşı adil olduğunu düşünüyor musunuz?
- e. Sendikanızın yerel/ulusal yönetimini nasıl tanımlarsınız? (Demokratik/otoriter, tabana kayıtsız/tabanı önemseyen, uzlaşmacı/çatışmacı, diğer.)

5. ARAÇSAL İLİŞKİLER

- a. Sendikanızdan beklentileriniz nelerdir? Sendikanızın beklentilerinizi karşıladığını düşünüyor musunuz? Açıklar mısınız?
- b. Sendikanızın bireysel olarak size sağladığı kazanımlar var mı? Varsa nelerdir? (Ekonomik, sosyal yaşam, hukuki destek, manevi destek, diğer.)
- c. Sendikanızın mesleki olarak size sağladığı kazanımlar var mı? Varsa nelerdir?
- d. Üyesi olarak sendikanızın desteğini hissediyor musunuz? Size güvence sağladığını düşünüyor musunuz? (Evet ise ne düzeyde?) Açıklar mısınız?

6. NORMATİF İLİŞKİLER

- a. Üye olduğunuz sendikanın amaç, değer, hedef ve politikaları hakkında bilgi sahibi misiniz? Bunları onaylıyor musunuz? Açıklar mısınız?
- b. Sendikanızın sizi temsil ettiğini düşünüyor musunuz? Açıklar mısınız?
- c. Meslektaşlarınıza sendikanıza üye olmasını önerir misiniz? Açıklar mısınız?
- d. Sendikanızın görüşlerini çeşitli platformlarda savunur musunuz?

7. TERCİHLER

- a. Daha önce sendikanızdan ayrılmayı düşündünüz mü? Nedenini açıklar mısınız?
- b. Sendikanızdan ayrılmanıza neden olabilecek faktörler nelerdir? (Hangi durumlarda sendikanızdan ayrılmayı düşünürsünüz?) Açıklar mısınız?
- c. Sendikanızdan ayrılmanızda ya da devam etmenizde etkili olan yerel/ulusal boyutta dışsal faktörler var mı? (Ekonomik, politik, sosyal çevre, yasal düzenleme vb.)
- d. Sendikanızın amaç, değer, hedef, politikalarında onaylamadığınız durumlar meydana gelirse nasıl bir yol izlersiniz? (Ayrılma, ses çıkarma/mücadele etme, sabırla düzelmesini bekleme, diğer) Açıklar mısınız?
- e. Sendikanızın amaç, değer, hedef, politikaları onayladığınız şekilde olmasına karşın, kazanım elde etmede performansının yeterli olmadığını düşündüğünüzde nasıl bir yol izlersiniz? (Ayrılma, ses çıkarma/mücadele etme, sabırla düzelmesini bekleme, diğer) Açıklar mısınız?

EK 2: Etik Kurul Onayı



T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-35523585-302.99-87686
Konu : Etik Kurul İzni Hk. (Caner SÖNMEZ)

13.06.2023

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 24.05.2023 tarihli ve E-82006232-302.99-86343 sayılı yazınız.

İlgili başvuru gereği, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Caner SÖNMEZ'in yürütmeyi planladığı **"Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfındaki Kamu Çalışanlarının Sendikall Tercihlerini Etkileyen Faktörler"** adlı çalışması Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda; Kurulumuzca çalışmanın etik açıdan sakınca içermediğine karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 4ULE-RRLM-84RT Belge Doğrulama Adresi : <https://ebyssorgu.klu.edu.tr>

Adres: Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Kayalı Yerleşkesi
Telefon No : 0 288 2129670 Fax No : 0 288 2129679
e-Posta : Internet Adresi : <http://www.klu.edu.tr>
Kep Adresi : kirklareliuniversitesirektorlugu@hs01.kep.tr

Bilgi İçin : Seher USKE
Bilgisayar İşletmeni
Dahili No:

