



T.C

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE SENDİKAYA ÜYE OLAN VE
ÜYE OLMAYAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ VE
YAŞAM DOYUMUNU BELİRLEMeye YÖNELİK BİR
ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

Hasan KACIR

175017008

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma

2021

T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE SENDİKAYA ÜYE OLAN VE
ÜYE OLMAYAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ VE
YAŞAM DOYUMUNU BELİRLEMeye YÖNELİK BİR
ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

Hasan KACIR

175017008

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Serap PALAZ

Bandırma

2021

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
... Anabilim Dalı, ... Programında
Yüksek Lisans/Doktora öğrencisi tarafından
.....'nın danışmanlığında hazırlanan “.....
.....” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından . . / . /20.. . tarihinde yapılan Tez Savunma
Sınavında oyçokluğu/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans/Doktora Tezi olarak kabul
edilmiştir.

Jüri Başkanı

Jüri-Danışman Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

ETİK BEYAN

TÜRKİYE CUMHURİYETİBANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.
(...../...../20...)

Hasan Kacır

ÖZET

Her toplum için önem arz eden bir olgu olan eğitim, ülkelerin gelişmişlik düzeylerini belirleyici rolü ile üzerinde çokça durulan bir konudur. Eğitim sektörünün başrolünde yer alan hiç şüphesiz ki eğitimcilerdir. Eğitimciler, ne kadar tatmin düzeyi yüksek bir iş hayatı ve beraberinde refah seviyesi yüksek bir yaşam doyumu içerisinde olursa o denli eğitim sektöründeki ideal başarıda beraberinde gelecektir.

Eğitim sektöründeki örgütlenmenin iş ve yaşam doyumuna yaptığı etkiyi gözlemlemek amacıyla hazırlan bu çalışma, sendika üyesi ve sendika üyesi olmayan lise öğretmenlerinin iş ve yaşam doyumları belirlemeye yönelik bir alan araştırmasıdır. Araştırma bölgesi olarak, Güney Marmara bölgesindeki Bursa ilinde, özelde ve kamuda çalışan lise öğretmenlerinin yanıtlarına başvurulmuştur.

Daha öncesinde birçok akademik çalışmada ‘iş doyumu’ ve ‘yaşam doyumu’ kavramları ayrı ayrı ele alınarak çalışılmıştır. Fakat sendikal örgütlenmenin etkisi gözetilerek iş ve yaşam doyumları kavramları birlikte çalışılmamıştır. Ayrıca çalışmaya farklı bir yön veren bir diğer husus ise lise öğretmenlerinin kamu ve özel sektör şeklinde değerlendirerek ele alınmasıdır.

Kamu ve özel sektörde istihdamı gerçekleşen lise öğretmenlerinin iş hayatlarındaki karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve örgütlenmenin iş ve yaşam doyumlarına etkisi gözetilmektedir. Elde edinilen bulgular doğrultusunda bu çalışma, gerek iş hayatındaki yönetici rol ve görevleri gerekse var olan çalışma şartları ile lise öğretmenlerinin optimum beklentileri yönünde düzenlenmesi için bir kaynak oluşturacaktır. Sendikal örgütlenme konusunda, örgüt yöneticileri tarafından üye kazanılması ve var olan üyelerin beklentilerini gözetmek amacıyla da başvurulacak bir kaynaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, yaşam doyumu, sendikalaşma, eğitim sektörü

ABSTRACT

Education, a phenomenon that is important for every society, is a topic that is very focused on with its decisive role in the development levels of countries. It is undoubtedly the educators who play the leading role in the education sector. Educators, the higher the level of satisfaction in business life, and the higher the level of well-being in life satisfaction, the more ideal success in the education sector will come with it.

To observe the impact of the organization in the education sector on job and life satisfaction, this study is a field study aimed at determining the job and life satisfaction of high school teachers who are union members and non-union members. As a research area, the responses of high school teachers working in the private and public sector were applied in Bursa province in the Southern Marmara region.

Previously, in many academic studies, the concepts of 'job satisfaction' and 'life satisfaction' were studied separately. But the concepts of work and life satisfaction have not been studied together, taking into account the impact of trade union organization. In addition, another aspect that gives a different direction to the study is the consideration of high school teachers in the form of the public and private sector.

Identifying the problems faced by high school teachers who are employed in the public and private sectors and the impact of the organization on their work and life satisfaction are taken into account. According to the results obtained, this study will create a resource for regulating both executive roles and tasks in business life, as well as existing working conditions, as well as the optimal expectations of high school teachers. As for trade union organization, it is also a resource that will be used by the managers of the organization to gain members and monitor the expectations of existing members.

Keywords: Job satisfaction, life satisfaction, unionization, education sector

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI.....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALTMALAR.....	xv

1.BÖLÜM 1

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE SENDİKAYA ÜYE OLAN VE ÜYE OLMAYAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ VE YAŞAM DOYUMUNU BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA İLİ ÖRNEĞİ 1

1.1.GİRİŞ.....	1
1.1.1.Problem.....	3
1.1.2. Amaç.....	3
1.1.3.Önem.....	5
1.1.4.Varsayımlar.....	5
1.1.5.Sınırlılıklar.....	5
1.1.6. Tanımlar.....	6
1.2.Araştırmanın Yöntemi.....	7

1.2.1.Araştırmanın Modeli.....	7
1.2.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	7
1.2.3.Verı Toplama Araçları ve Teknikleri	8
2.BÖLÜM	10
SENDİKANIN TEMEL KAVRAMLARI VE EĞİTİM SENDİKACIĞININ	
TARİHÇESİ.....	10
2.1.Sendika Ve Sendikacılık.....	10
2.2.Sendikal Haklar.....	11
2.2.1.Örgütlenme Hakkı	13
2.2.2. Toplu Pazarlık Hakkı.....	14
2.2.3. Grev Hakkı.....	14
2.3.Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi.....	17
2.4.Türkiye’de Eğitim Sendikacılığın Tarihçesi.....	18
2.5 Dünyada Ve Türkiye’de Sendikaya Katılım.....	27
2.5.1. Dünyada Sendikaya Katılım	27
2.5.2. Türkiye’de Sendikaya Katılım.....	30
3.BÖLÜM	34
İŞ TATMİNİ VE YAŞAM DOYUMU.....	34
3.1.İş Tatmini.....	34
3.2. İş Tatmini Teorileri.....	36
3.2.1.İçerik Teorileri.....	36

3.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	36
3.2.1.2. Başarı İhtiyacı Teorisi.....	37
3.2.1.3. F. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı.....	38
3.2.1.4. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	39
3.2.1.5. Alderfer'in ERG (VIG) Teorisi.....	40
3.2.2. Süreç Teorileri.....	41
3.2.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	41
3.2.2.2. Porter-Lawler Başarı (Tatmin) Beklenti Teorisi.....	41
3.2.2.3.Eşitlik Teorisi.....	42
3.3.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	42
3.3.1.Bireysel Faktörler.....	44
3.3.1.1.Cinsiyet.....	44
3.3.1.2.Yaş.....	44
3.3.1.3.Eğitim Düzeyi.....	45
3.3.2.Örgütsel Faktörler.....	45
3.3.2.1.İşin Özellikleri.....	45
3.3.2.2.Ücret ve Ödüllendirme.....	46
3.3.2.3.Güvenlik.....	46
3.3.2.4.Rol Çatışması.....	47
3.3.2.5.Çalışma Arkadaşları.....	47
3.3.2.6.Yöneticiler.....	47
3.2.Yaşam Doyumu.....	48
3.2.1. Yaşam Doyumunun Önemi.....	48
3.2.2 Yaşam Doyumunun Ölçülmesi.....	49
3.3. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Üzerine Yapılmış Araştırmalar.....	52

4.BÖLÜM 58

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE SENDİKAYA ÜYE OLAN VE ÜYE OLMAYAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ VE YAŞAM DOYUMUNU BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA İLİ ÖRNEĞİ.....58

4.1.Araştırmanın Amacı.....58

4.2.Araştırmanın Önemi.....58

4.3.Veriler Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler.....59

4.4.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....60

4.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....60

4.6.Araştırmanın Hipotezleri 60

4.7.Verilerin Çözümü ve Değerlendirilmesi.....61

4.8. Araştırmanın Bulguları.....61

4.8.1.Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....61

4.8.1.1.Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....62

4.8.1.2.Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....62

4.8.1.3.Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....63

4.8.1.4.Katılımcıların Mezun Oldukları Okula Göre Dağılımı.....63

4.8.1.5.Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....64

4.8.1.6.Katılımcıların Sendika Üyelik Durumları.....64

4.8.2. Yaşam Doyumuna Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Yüzdeleri Frekansları,
Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....65

4.8.3. İş Tatmini Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve
Standart Sapmaları.....66

4.8.4. Sendika Beklenti Sorularına Verilen Yanıtların Yüzdeleri, Frekansları, Standart
Sapmaları ve Ortalamaları.....69

4.8.5. Yaş İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....72

4.8.6 Yaş Gruplarının İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....73

4.8.7. Medeni Durum İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans
Analizi.....74

4.8.8. Medeni Durum İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	74
4.8.9. Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Tatmini Değişkenleri İle İlişkileri.....	75
4.8.10. İş Tatmini Değişkenlerinin Yaşam Doyumu İle İlişkileri.....	76
4.8.11. Sendika Üyeliğinin Kamu ve Özel Sektördeki Yeri.....	77
4.8.12. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular.....	82
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA.....	93
EK 1. ANKET FORMU.....	102

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Sendika Beklenti Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi.....	8
Tablo 2: Hizmet Kolları ve Cinsiyete Göre Kamu Görevlileri Sayısı, Sendika Üyesi Sayısı ve Sendikalaşma Oranı,2016.....	24
Tablo 3: Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Hizmet Kolunun 2019 Verileri.....	26
Tablo 4: OECD Ülkelerinin Yıllara Göre (2010-2018) Sendikaya Katılım Oranları.....	28
Tablo 5: Türkiye’de 2000-2020 Yılları Arası Sendikaya Katılım Oranları.....	31
Tablo 6: Yıllar İtibariyle Kamu Görevli Memurların Sendikalaşma Oranları.....	32
Tablo 7: Türkiye’de Eğitim-Öğretim Ve Bilim Hizmetleri İş Kolundaki Sendikalara Ait Veriler	33
Tablo 8: Yaşam Doyumunda Kullanılan Ölçekler.....	50
Tablo 9: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	62
Tablo 10: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	62
Tablo 11: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	63
Tablo 12: Katılımcıların Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı.....	63
Tablo 13: Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	64
Tablo 14: Katılımcıların Sendika Üyelik Durumları.....	64
Tablo 15: Yaşam Doyumuna Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Yüzdeleri Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	65
Tablo 16: İş Tatmini Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	66
Tablo 17: Sendika Beklenti Sorularına Verilen Yanıtların Yüzdeleri, Frekansları, Standart Sapmaları ve Ortalamaları	69
Tablo 18: Yaş İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans	

Analizi.....	73
Tablo 19: Yaş Gruplarının İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	73
Tablo 20: Medeni Durum İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	74
Tablo 21: Medeni Durum İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi.....	74
Tablo 22: Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Tatmini Değişkenleri İle İlişkileri.....	75
Tablo 23: İş Tatmini Değişkenlerinin Yaşam Doyumu Değişkeni İle İlişkileri.....	76
Tablo 24: Kamu ve Özel Sektörlerde Sendika Üyeliği Dağılımı.....	77
Tablo 25: Sendika Üyelerinin Sendika Faaliyetlerine İlişkin Beklentileri(%).....	77
Tablo 26: Sendika Üyelerinin Sendikalarının Beklenti Karşılama Düzeyi (%).....	79
Tablo 27: Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Değerleri.....	81
Tablo 28: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Değerleri.....	84
Tablo 29: Yaş Aralığı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Değerleri.....	85
Tablo 30: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Değerleri.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1	: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	36
---------	---	----

KISALTMALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

İK : İnsan Kaynakları

ILO : International Labour Organization
(Uluslararası Çalışma Örgütü)

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development
(Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

BİRİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE SENDİKAYA ÜYE OLAN VE ÜYE OLMAYAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ VE YAŞAM DOYUMUNU BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

1.1. GİRİŞ

Her birey hayatını idame ettirebilmek için veya kendini tamamlama arzusuyla, gerek yetenek ve kabiliyeti, gerek almış olduğu eğitim doğrultusunda veya bulunduğu şart ve koşulların gerektirdiği şekilde çalışma hayatında emeğini ifa etmektedir.

Çok geniş bir yelpaze olan çalışma hayatı, çeşitli iş ve meslek gruplarından oluşmaktadır. Her meslek grubu ise kendi içerisinde belirli çalışma koşullarına ve kanunlarla korunan haklara sahiptir. Bu haklardan bir tanesi de 'örgütlenme' hakkıdır. Örgütlenme hakkı, dünya genelinde birçok ülke tarafından tanınmakta ve yasalarla güvence altına alınmaktadır. Ülkeden ülkeye değişiklik göstererek bazı sektörlerde örgütlenme hakkı kısıtlanmaktadır. Ülkemizde sendikalaşmanın serbest olduğu sektörlerden olan eğitim sektörü, örgütlenme hakkının, sendikaya katılım oranlarına bakıldığında yüksek olduğu sektörlerdendir.

Çalışanlar genel olarak var olan çalışma hayatını iyileştirmek, daha iyi şartlarda emeğini sunmak veya mevcut koşulları koruyabilmek için örgütlenmektedir. Örgütlenmenin getirdiği güç ve birliktelik, üye olan bireyler için bir güvence teşkil etmektedir. Bu nedenle çalışanlar için örgütlenmek, çalışma yaşamlarında çok önemlidir.

Bu çalışmada eğitim sektöründe yer alan, sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan lise öğretmenlerinin, iş yaşamlarındaki memnuniyetleri 'iş doyumu' kavramı ile ele alınmaktadır. Lise öğretmenlerinin sendikaya üye olması ve ya olmamasının sosyal hayatlarında oluşturduğu etki ise 'yaşam doyumu' kavramı ile değerlendirilmektedir.

Sendika üyeliğinin yaşam ve iş doyumuna etkisini tespit etmeye yönelik bir alan araştırması olan çalışmada, sendika üyesi öğretmenler ile sendika üyeliği olmayan lise öğretmenlerinin iş ve yaşam doyumları mukayese edilecektir.

Bu çalışmada araştırma alanı olarak lise öğretmenleri seçilmiştir. Lise öğretmenlerinin seçilme nedeni incelendiğinde daha önce ilkokul öğretmenleri üzerine yapılmış çalışma olmasına rağmen lise öğretmenlerinin iş ve yaşam doyumlarına sendika üyeliğinin etkisini ele almış bir çalışmanın olmayışıdır. Ayrıca lise öğretmenleri davranışsal sorunların yoğun bir şekilde yaşandığı geçiş aşamasında olan ergenlik dönemindeki öğrencilerle gerçekleştirilen iletişimde problemlerle karşılaşmaktadırlar. Karşılaşılan bu tür problemler ise çalışma alanımızın örneklemi oluşturan öğretmenleri hem iş hem de yaşam doyumunu noktasında etkilemektedir. Çalışmamızda bu etkilerin oluşturduğu iş ve yaşam doyumunu beklentileri gözlemlenirken sendikaya üye olmayan öğretmenler ile sendika üyeliği olan öğretmenlerin beklentileri mukayese edilecektir.

Aynı zamanda bu çalışmada özel lisede istihdam edilen öğretmenler ile devlet okullarında istihdam edilen öğretmenlerin iş ve yaşam doyumlarına yönelik, yöneltilen anket soruları ile iki ayrı pencere aralayarak, kamu ve özel sektör olarak yaşam doyumunu etkileri analiz edilecektir.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde araştırmanın konusu, yöntemi ve ana problemi anlatılmıştır. İkinci bölümde ‘sendikanın temel kavramları ve eğitim sendikacılığının tarihçesine’ yer verilmiştir. Ayrıca dünyada ve Türkiye’de sendikaya katılım oranları verilerek sendikaya katılım ele alınmıştır. Üçüncü bölümde; ‘iş tatmini ve yaşam doyumunu’ kavramlarını açıklayarak, etkileri ve geliştirilen modeller üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde ise; araştırma alanı özetlenmeye çalışılarak araştırma bulguları ve anket yöntemi ile elde edilen verilerin analizleri sendikaya üye olan ve sendikaya üye olmayan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumları analiz edilmiştir. Son bölümde ise konu genel olarak özetlenerek sonuç ve çözüm önerileri sunulmuştur.

1.1.1. Problem

Eğitimin önemine binaen birçok filozof ve düşünür, çokça yazı kaleme almıştır. Bu yazılardan bir tanesi olan; ‘dünyayı değiştirmek adına kullanabileceğiniz en güçlü silah eğitimidir.’ diyen Nelson Mandela, eğitimin önemine vurgu yapmaktadır. Öte yandan bir Çin atasözü de der ki: bir yıllık kalkınma istiyorsan, tahıl yetiştir. 10 yıllık kalkınma istiyorsan, ağaç yetiştir. Yüz yıllık kalkınma istiyorsan insan yetiştir.

Eğitim, biz dünyada var olan bireyler için edinmesi gereken zaruri ihtiyaçlarının bir alt basamağında yer alan temel gereksinimdir. Öyle ki günümüz dünyasındaki önemi her geçen gün artmaktadır. OECD ülkelerini kapsayan ve 2016 yılına kadar olan OECD verilerine bakıldığında ülkelerin eğitim için ayırmış oldukları kamu bütçesi sürekli olarak artmaktadır. Bu artış ülkelerin eğitime yapmış oldukları destekleri stratejik bir yatırım olarak göstermektedir.

Eğitimin gerçekleşmesi için öğreten ve öğrenen rollerinde bireyler olması gerekmektedir. Bu rollerden en büyüğü kuşkusuz eğitimin öğretici kısmında yer alan, öğretmen ve akademisyenlerdir. Alan araştırmasında lise öğretmenleri, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Lise öğretmenlerinin sendika üyelikleri göz önünde bulundurularak ‘iş tatmini’ ve ‘yaşam doyumu’ konularında hayatlarındaki etkileri gözlemlenecektir. Meslek hayatlarında karşılaştıkları problem ve sorunlar tespit edilecek, bu sorunlara çözüm önerileri getirilip, eğitim gibi toplumun temel yapı taşlarından bir tanesi olan önemli bir konuda akademik bir çalışma ile katkı sunmak amaçlanmaktadır. Bu gözlem ve analizler mesleklerini icra ederken öğretmenlerin daha elverişli koşul ve şartlarda çalışmalarına zemin hazırlayabilecek öneri ve sonuçlar çıkarmayı planlamaktadır.

1.1.2. Amaç

Bu çalışmada sendika üyeliğinin, lise öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumu noktasındaki hayatlarının iki önemli alanına yapmış olduğu etkiyi ölçmek amaçlanmıştır. Özel sektörde ve devlette çalışanların ayrımına da değindiğimiz çalışmada, eğitim sektöründe örgütlenmenin yoğun olduğu gerçeğini göz önünde bulundurarak etkileri karşılaştırılacaktır. Kamu ve özel eğitim kurumlarına bağlı lisede çalışan, sendikaya üye olan ve sendikaya üye olmayan öğretmenlerin, meslek

hayatlarında karşılaştıkları durumları iş doyumu ölçeğinde sunduğumuz anket ile analizi amaçlanmıştır. Çalışmanın bir diğer konusu olan ‘yaşam doyumu’ ölçeği ile de sendikanın etkisi gözetilerek, yaşam doyumu analizi gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada örneklem kitlesine uygulanacak ankette; sendika üyesi olan öğretmenlere yönelik ‘sendika beklenti’ anketi yapılacaktır. Sendikaya üye olan ve sendika üyeliği olmayan öğretmenlere ise ‘iş tatmini’ ve ‘yaşam doyumu’ ölçeklerini içeren anket uygulanacaktır. Lise öğretmenlerinin iş ve yaşam doyumlarına sendika üyeliğinin etkisi göz önünde bulundurularak değerlendirilecektir. Sendika üyeliğinin, lise öğretmenlerine iş ve yaşam doyumu noktasında etkisi ölçülerek temel şu sorulara cevap aranacaktır;

1. Katılımcıların yaş grupları arasında yaşam doyumları açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Katılımcıların yaş grupları arasında iş tatmini açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında aralarında iş tatmini açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında aralarında yaşam doyumu açısından anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Katılımcıların yaşam doyumu ve iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Katılımcıların mezun oldukları okul değişkenine göre sendikadan beklentilerinde anlamlı farklılık var mıdır?
7. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların sendikadan beklentilerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Katılımcıların yaş grupları değişkenine göre sendikadan beklentilerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Mesleki kıdem değişkeni ile katılımcıların sendikadan beklentileri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.1.3. Önem

İş tatmini ve yaşam doyumu üzerine, gerek ayrı ayrı gerekse bir bütün olarak ele alınmış bir çok çalışma olduğu, literatür taraması yapıldığında görülmektedir. Fakat iş tatmini ve yaşam doyumu ölçeklerinin sendika üyeliğinin etkisi boyutuyla ele alınmış benzeri bir çalışma daha öncesinde yapılmamıştır. Çalışmada lise öğretmenlerinin sendika üyelikleri gözetilerek, sendika üyesi olan öğretmenlere ‘sendika beklenti’ anketi uygulanacaktır. Sendika üyeliği olan veya sendika üyeliği olmayan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumları gözlemlenecektir. Ayrıca özel eğitim kurumlarındaki lise öğretmenlerine ulaşarak, kamuda görev yapan lise öğretmenlerinin iş ve yaşam doyumları ile karşılaştırma yapılmaktadır. Bütün bu ayrımları bir arada buluşturan çalışmamız, alanında benzeri bir çalışma yürütülmemiş olması bakımından önem göstermektedir.

Sendika üyesi olan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumları, sendika üyesi olmayan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumları boyutuyla mukayese edilecektir. Ayrıca özel lise öğretmenlerinin de içinde yer aldığı çalışmamızın analizi ve sonrasında elde edilecek bulgular, öneriler ve çalışmanın özgünlüğünün yanı sıra öneminin de göstergesi olacaktır.

1.1.4. Varsayımlar

Araştırmada aşağıda yer alan temel varsayımlardan hareket edilmiştir.

- Araştırmaya katılan kitlenin, ankette yer alan soruları doğru ve samimi olarak cevapladıkları varsayılmıştır.
- Araştırmada evrenin tamamına ulaşılamayacağı için araştırma örneklem ile sınırlıdır. Örneklemde; Güney Marmara bölgesinde Bursa ilinde çalışan lise öğretmenlerine yapılmıştır. Seçilen tesadüfi örneklem grubunun evreni yansıttığı varsayılmıştır.

1.1.5. Sınırlılıklar

- a. Araştırma Güney Marmara bölgesinde Bursa ilinde özelde ve kamuda çalışan lise öğretmenlerinin yanıtları ile sınırlandırılmıştır.

- b. Araştırma sonuçları, araştırmanın yapıldığı 2019 yılı Mayıs ve Haziran ayları ile sınırlıdır.
- c. Eğitim sektöründe, iş tatmini ve yaşam doyumu kavramların analizleri ile sınırlandırılmıştır.

1.1.6. Tanımlar

Bu araştırmada; sendika üyeliği, iş tatmini ve yaşam doyumu kavramları kullanılmıştır.

Batılı ülkelerde yasal ve anayasal güvence altında olan sendikayla ilgili bütün haklar; başlangıç aşamasında çalışanların, çalışma hayatlarına ilişkin bir takım karşılaşılan sorunları gidermek, ortak menfaatlerini ve haklarını savunmak ve ötesinde pozitif yönde değiştirmek için kullanılması gereken bir hak olarak değerlendirilmiştir. Fakat ilerleyen zaman da işçi kavramından sıyrılarak tüm çalışanları kapsayacak biçimde tekrar değerlendirilmiştir. Sendikaların ele alınış biçiminde bu durum çok önemli değişikliklere öncü olmuştur. Böylelikle, önceleri sadece işçi sınıfının kendi mücadelesi şeklinde görülen sendika faaliyetleri, zamanla emeğini sunan işçilerin ortak menfaatleri ve hakları uğruna bir bütün oluşturdukları güçlü örgütsel birlik olarak nitelendirilmeye başlanmıştır (Güneş, 2013:65).

1920 senesinde iş tatmini kavramı üzerinde çalışılmaya başlanmıştır. Fakat 1940'lı yıllara gelindiğinde konunun ehemmiyeti tam anlamıyla fark edilmiştir. Çalışma hayatı içerisindeki birçok etken, çalışanların işle alakalı önemli tecrübeler edinmesini sağlamaktadır. Ayrıca iş hayatında yaşanan farklı duygu ve davranışların birikmesine de sebep olmaktadır. Kazanılan bu tecrübeler neticesinde birey iş hayatına yönelik bilişsel ve duyuşsal olmak üzere bir takım tutumlara sahip olmaktadır. İş hayatına yönelik gerçekleşen söz konusu olan olumsuz birikimlerin gerçekleşmesi noktasında işinden ve çalıştığı yerden tam olarak tatmin olmayan, memnuniyet düzeyi düşük çalışanlar oluşmaktadır. Esasında amaçlanan ise, bireylerin iş hayatlarındaki şartlardan ötürü tatmin olmaları doğrultusunda iş hayatlarıyla ilgili belli bir düzeyde tatmine ulaşmalarıdır. İş doyumu, bir çalışan için işle ilgili birçok koşuldan etkilenecek meydana gelmektedir. İş hayatlarıyla alakalı şartları değerlendirme, iş hayatına dair tutum

oluşturma konusu ise kişinin şahsıyla alakalıdır. Bundan ötürü aynı işyeri bünyesinde bulunan iki çalışandan biri iş tatminine ulaşmışken bir diğeri çalışanın ise işiyle alakalı tatminsizlik hissetmesi, tatmin düzeyi düşük bir gösterim söz konusu olabilmektedir (Eğimli,2009:36).

İnsanların yaşamlarını mutlu kılabilmek ve hayatlarının anlam ifade edebilmesi adına bulundurmaları gerekli olan en önemli faktörlerin başında yaşam doyumu yer almaktadır. Kavram olarak bakıldığında, yaşam doyumu uzun yıllardır insanların alakadar olduğu mühim konulardan biridir. Kavramsal çerçevede yaşam doyumu, öznel olarak iyi oluşun bilimsel bir bileşeni ve kişinin yaşamıyla doğrudan ilgili zihinsel tutumları içermektedir. Pozitif yönlü psikoloji literatürüne bakıldığında genellikle öznel iyi olmayı, mutluluk olarak gösterip, nitelendirmektedir. Öznel iyi oluş; olumsuz duygular, olumlu duygular ve yaşam tatmini olmak üzere üç farklı öğeden oluşmaktadır. İlk olarak, pozitif ve negatif duygular, öznel iyi oluşun duygusal ve duygusal aşamasını oluşturmaktadır. Yaşam tatmini kavramı ise öznel iyi oluş yapısının bilişsel ve yargısal boyutunu meydana getirmektedir (Dağlı ve Baysal,2016: 1251).

1.2.Araştırmanın Yöntemi

1.2.1.Araştırmanın Modeli

Örneklem seçimi yapılırken, yaş, cinsiyet ve diğeri demografik özellikler gibi faktörler gözetilmeksizin araştırma sahası belirlenmiştir. Bu sebeple lise öğretmenleri rastgele seçildiğinden tesadüfi örneklem modeli kullanılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda sendika üyeliğiyile iş tatmini ve yaşam tatmini düzeyi arasındaki ilişki araştırılacaktır.

1.2.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni Güney Marmara’da, yer alan Bursa ili Orhangazi ve Gemlik ilçelerindeki özel ve devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşup, örneklem bu evren içerisinde belirlenmiştir. Toplamda 22 özel ve devlet lisesi bulunan ilçelerde ortalama 450 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma sahamızda, 95 kamu 55’te özel olmak üzere toplamda 150 anket uygulanmıştır. İstatistiksel çalışmalarda standart sapmanın

0.05 olarak belirlendiği veri analizinde tahmini örneklem büyüklüğünün 150 anket ile uygun olacağı düşünülmektedir (Bayram, 2004: 67).

Tablo 1.İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Sendika Beklenti Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi		
	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
İş Doyumu Ölçeği	0,898	19
Yaşam Doyumu Ölçeği	0,881	5
Sendika Beklenti Ölçeği	0,921	50

- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise eğer, ölçekte düşük güvenirliliktir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise eğer, ölçekte oldukça güvenilirdir ve
- $0,80 \leq \alpha \leq 1$ ise eğer, ölçekte yüksek düzeyde güvenilirdir.

Tablo 1’de yer alan güvenirlilik değerleri, uygulanan ölçeklere yapılan güvenlik analizi sonucu elde edilmiştir. Bu çalışmada, İş Doyumu Ölçeği 19 sorudan oluşmaktadır. Güvenirlilik katsayısı, 0,898’dir. Yaşam Doyumu Ölçeği 5 sorudan oluşmaktadır. Güvenirlilik katsayısı 0,881’dir. Sendika Beklenti anket sorularından oluşan, Sendika Beklenti Ölçeği ise 50 sorudan oluşmakta ve güvenirlilik katsayısı 0,9212dir. Kullanılan ölçeklerin Cronbach’s Alpha kat sayıları $0,80 \leq \alpha \leq 1$ değerleri arasında olduğundan, ölçekler yüksek düzeyde güvenilirdir.

1.2.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı yüz yüze anket tekniğidir. Veri değerlendirilmesinde betimleyici frekans analizi yöntemi ile IBM SPSS Statistics 22 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Veri toplamada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Demografik özellikler ilk bölümde yer alırken, ikinci bölüm iş doyumuna yönelik toplam 19 sorudan oluşturulan ve cevapları likert tipi ölçekleme yöntemine göre derecelendirilmiş Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire), iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Sosyal bilimler

araştırmalarında Likert tipi ölçek bir çok araştırmacı tarafından tercih edilmektedir (Altunışık v.d.,2007:107). Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire), Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez Oran tarafından (Akt. Şanlı, 2006) Türkçeye çevrilen 19 maddeden oluşan bir ölçektir. Araştırmada ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve T Testi Analizi yapılarak sonuçlar değerlendirilmiştir (Field, 2005; Pallant, 2001; Tabachnick ve Fidell, 1996).

Üçüncü bölümde, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen 5 soruluk yaşam tatmini ölçeği uygulanmaktadır. Dördüncü ve son bölümde ise Ceyda KONCA'nın “Denizli Merkez İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sendikalardan Beklentileri ve Bu Beklentilerin Karşılanma Düzeyleri” adlı yüksek lisans tezinde kullanılmış olan, güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş, 25 soruluk sendika beklenti ölçeği kullanılmıştır. Çözümlemede bağımlı değişken olarak kullanılan 7 uzman görüşü alınarak ayrılmış 7 boyut ve bu boyutların toplam puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini tespit amacıyla Kolmogorov- Smirnov testi uygulanmıştır. (Konca, 2012:44). Bunun sonucunda verilen cevapların normal dağılım göstermediği görölmüştür($p<0.05$). Alt problemlerine yanıt bulmak için standart sapma, ortalama, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi gibi istatistik tekniklerinden faydalanılmıştır. Bulunan çözümlemelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

SENDİKANIN TEMEL KAVRAMLARI VE EĞİTİM

SENDİKACILIĞININ TARİHÇESİ

2.1.Sendika ve Sendikacılık

Kelime olarak bakıldığında, ‘sendika’ sözcüğünün kaynağı oldukça eskidir. Sendika sözcüğüne Yunan ve Roma Hukuk sistemlerinde gördüğümüz “syndic” deyiminde rastlamaktayız. Bir bütün olarak, birliğin (Site’nin) temsil yetkisini sağlamakla yetkili kişileri ifade etmekte yer alır. “Syndicat” deyimini ise “syndic”in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların yürütüldüğü yeri yani makamı adlandırmak için kullanılmıştır (Demir, 2013:19). Türk Dil Kurumunca sendika, çalışanların veya işverenlerin kazanç, iş, toplumsal ve kültürel konular bakımından menfaatlerini korumak ve daha da arttırmak için aralarında oluşturdukları birlik şeklinde tanımlanmaktadır (Fincan, 2018a:40).

Sendika, işçi ve işverenlerin haklarını ve çıkarlarını sağlamak ve arttırmak amacıyla yan yana gelip oluşturdukları birliklerdir. Sanayi devrimi sonrası işçilerin ortak haklarının elde edilmesi ve bu hakları korumak amacıyla bir araya gelmeleri ile oluşturulan örgütlenmeye verilen addır (Öztürk, 2013a:270).

Çoğunlukla İtalya, Fransa ve İspanya haricindeki Batı ülkelerine bakıldığında, “sendika” sözcüğüne karşın “emek birliği” manasına gelen, İngilizcede “trade union”, Almancada “gewerkschaft” olarak adlandırılan sözcükler sendika kavramında kullanılmıştır. Fransa, İtalya, İspanya ve ülkemizin de içinde olduğu devletlerde ise sendika sözcüğünün yanına genellikle işçi veya işveren sözcükleri getirilmiştir. Bu boyutta işçi ve işveren sendikası kavramı çıkmıştır. 20.yy’a gelindiğinde ise sendikalar sosyal, siyasal ve iktisadi yapıyı etkisi altına almış bir güç haline gelmiştir. Haliyle de kavramın içeriğindeki, ekonomik haklarla birlikte sosyal haklar anlamında da genişlemiştir. Kavram olarak sendika tanımlamalarının ilk kez gerçekleştiği devirde tek tarafta yer alan işçiler tanımı, zamanla bütün çalışanları ve ayrıca çalıştıranları da bütününde dâhil edecek şekilde değişim olmuştur (Mahiroğlu, 2011:2).

Hayat içerisinde sosyal bir varlığı temsil eden insan, kişisel hayatında yaşadığı gibi iş hayatında da yine sosyalleşme ihtiyacı hissetmektedir. Böylesi ihtiyaç çerçevesinde insanlar, ortak bir takım çalışma hayatlarındaki amaçlarını yerini getirmek ve karşılaştıkları sorunlara ortak çözüm yolları üretmek için farklı sivil toplum camialarının çatısı altında birleşmektedirler. Bu sayede insanlar, bireysellikten öte bir şekilde topluluk olarak seslerini daha çok çıkarmayı, ortak kararlar alıp, bu hedeflerine ulaşabilmek adına örgütsel şekilde yol alarak daha etkin haklarını savunmayı amaçlamaktadır (Güneş ve Erdoğan, 2016a:124).

Çalışan işçilerin bu tür örgütlenmeye gereksinim duyduğu en çok kullanılan sivil toplum örgütlerinden biri ise kuşkusuz sendikalar. Sanayi Devrimi sonrası tanımlanan sendika kavramı ile günümüzdeki sendika kavramı aynıdır. Bu açıdan bakıldığında Roma ve Yunan Hukuk sisteminde yer verilen sendika sözcüğü ve sonrasında üzerine eklenen bütün açıklamaların hepsi, çalışanların haklarını korumak ve geliştirmek adına bir araya gelmelerini esas kılarak bu temeller üzerinde oluşturulan bir örgütlenmedir.

Anayasamızın 51. Maddesinde çalışanların hakları konusunda şu ifadeler yer verilmiştir: İşverenler ve çalışanlar, üyeleri için çalışma hayatlarında, ekonomik haklar ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilirler. Ayrıca bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına da sahiptirler. Bireyler sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Sendika kurma hakkı ancak, millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel ahlâk ve genel sağlık ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir, şeklinde düzenlenmiştir (Öztürk, 2013b:271).

2.2.Sendikal Haklar

Batı ülkelerindeki anayasal ve aynı zamanda yasal olarak güvence altına alınmış olan sendikal haklar; ilk olarak işin olağan bir süreçteki doğası gereği çalışanların, çalışma hayatlarına ilişkin problemlerine çözüm üretmek, ortak menfaatlerini, haklarını korumak ve bu hakları iyileştirmek adına çalışılan bir hak şeklinde nitelendirilmiştir. Fakat gün geçtikçe işçi kavramından kendini ayırarak bütün çalışanları kapsayacak

şekilde tekrardan yorumlanmıştır. Sendikaların değerlendirilmesi niteliğinde değişikliğe sebep olmuştur. Bu sebeple eskiden işçi kesiminin haklı mücadelesi olarak nitelendirilen sendikalaşma hareketleri, zamanla tüm işçilerin ortak çıkar ve haklarına yönelik çaba göstermeleri, herkesin bütün olduğu örgütler halinde adlandırılmıştır (Güneş, 2013a:65).

Sendika kavramına hak olarak bakıldığı zaman sadece kişilerin sendika kurma ve beraberinde sendikaya üyelik gibi haklarla sınırlı bir güvence çalışanlara sağlamamaktadır. Hakkın boyutuna kurulan ya da üyesi olunan sendikanın faaliyetlerini düzenleme veya bunlara katılma hakkı da girmektedir. Anayasa Mahkemesine göre de sendika hakkı “aynı zamanda oluşturdıkları tüzel kişiliklerin varlığının ve bu tüzel kişiliklerin kendine özgü faaliyetlerinin de garanti altına alınmasını içermektedir. Üyelerinin kültürel, sosyal, ekonomik ve ortak menfaatlerini korumak ve aynı zamanda geliştirmek maksadıyla oluşturulan sendikalar ve bu sendikaların üst kuruluşları rahatça sendikal oluşumlarda yer alabilmesi, bu boyutta iş anlaşmazlığı çıkarması, toplu sözleşme ve toplu görüşme yapması ayrıca, grev ve lokavt kararı vermesi ve bu kararı uygulaması da sendika hakkının oluşumlarından (Karan, 2018:28).

Çelik’in de ifade ettiği gibi (2010), sendika hakkı sosyal haklardan en önemlisidir. Çalışan kesim, sendika yardımıyla diğer bütün sosyal haklara kavuşma fırsatı bulabilmektedir. Fakat bir başına sendika hakkı, yalnızca bir anlam ifade etmez. Toplu sözleşme ve grev hakkıyla, sendika hakkının güçlendirilmiş olması gerekir. Başka bir ifadeyle, grev, sendika hakkı ve toplu pazarlık hakları birbirini tamamlayan unsurlardır. Çalışanların kişisel diğer sosyal haklarının kazanılmasının en önemli güvencesi sendika hakkıdır. Çünkü sosyal haklar bir “lütuf” olmamakla birlikte sosyal, kolektif ve sınıfsal mücadele eylemi sonucu kazanılan haklardır.

1924 Anayasasına bakıldığında, sendikal haklar, kişisel bir hak olarak düzenlenen; 1961 Anayasası’da 46. Maddesinde temel bir sosyal hak şeklinde düzenlenmiştir. 1982 Anayasası’ndaki 51. maddede ekonomik ve sosyal haklar başlığında düzenlenmiş sendika hakları kısaca; çalışan birey ve işverenlerin sendika oluşturma, sendikaya dileğince dahil olmak ve sendikaya üye iken istediği zaman

ayrılabilme olarak belirtilebilir. Anayasa’da belirtilen bu haklar, benzer biçimde 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun’da da yinelenmiştir. Sendikaya dahil olabilmek ve sendika oluşturabilme hakları, pozitif sendika özgürlüğüdür. Sendikadan dilediği zaman ayrılabilmek ise negatif sendika özgürlüğü olarak adlandırılabilir. (Fincan, 2018b:43).

2.2.1. Örgütlenme Hakkı

Örgütlenme hakkı, bireyin içinde bulunduğu topluma ve toplumsal yaşama katılımını sağlayan en önemli haklardan biridir. Çoğulcu demokrasilerde olmazsa olmaz unsurlardan biri olarak görülen örgütlenme hakkı, ortak bir hedef amacıyla toplanan kişilerin menfaatlerini üst düzey bir şekilde savunması fırsatı tanır. Bu hakkı kullanmak demokrasilerde isteğe bağlı olmasına dayanır; bu hakkı kullanmak suretiyle oluşturulan örgütler özgürce varlık kazanmaktadırlar. Örgütlenme hakkı, bireylerin diğer insanlarla birlik olabilmek hakkıdır (Gülmez, 1996a:52)

Ülkeler tarafından bakıldığında, örgütlenme konusunda birbirinden farklı ülkelerde değişik çalışmalar yapılmasına rağmen Avrupa ülkelerinde çoğunlukla bu hakkın kapsamlı olarak kamuda çalışan bireylere verildiği bilinmektedir. Örnek verecek olursak, İsveç, Norveç, Hollanda, İspanya, , Fransa ve Finlandiya benzeri ülkelere kamunun güvenliğine bakan silahlı birliklere mensup personeller olan ve polisler meslekteki menfaatlerini koruma hedefiyle örgütlenmek haklarına sahiptirler. Ülkemizde kamuya mensup olan bireylerin örgütlenme hakkı Avrupa’daki ülkelere nazaran oldukça dar bir kapsama sahiptir. Örnek verecek olursak, ülkemizde silahlı kuvvetlere mensup personel, ceza infaz kurumlarında çalışan bireyler, polis, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı benzeri çoğu kamu çalışanı bu hakka sahip değildir. Buna rağmen sendika hak kavramının içinde olan “toplu sözleşme” ve “grev” haklarına nazaran “örgütlenme” hakkının diğer birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de oldukça fazla karşılık gördüğünü söyleyebiliriz (Güneş, 2013b:66)

2.2.2. Toplu Pazarlık Hakkı

Ülkemiz tarafından kabul edilmiş olan, ILO 98 sayılı sözleşmesinin 4. Maddesini esas alarak hükümet, toplu pazarlık hakkının yaygınlaştırılması ve toplu pazarlığın geliştirilmesi yükümlülüğü altındadır. Aynı zamanda, toplu sözleşme düzeninin ilerlediği sürece müdahale kabul etmeyen özelliği dikkate alınacak ve hükümetler serbest toplu pazarlığın daha çok geliştirilmesi için gerekli zemin hazırlamaya çaba sarf edeceklerdir. Bu konudaki sendika özgürlüklerine ilişkin ILO komitesinin aldığı bazı kararlar şöyledir:

- İşçilerin, tam bir özgürlük çerçevesi içinde toplu pazarlık yapabilmeleri temel bir sendika hakkıdır. Çalışma koşulları işverenlerle serbestçe yapılan pazarlık sonucunda oluşturulmalıdır; bu sendika özgürlüğünün aslında zorunlu olduğu unsurlarından bir tanesidir.
- Sendikalar, toplu pazarlık aracılığı ile veya yasal diğer araçlarla, temsil ettikleri işçilerin yaşam ve çalışma ortamındaki koşullarını geliştirmeye çalışmalıdır. Kamu makamları ise bu hakkın kullanılmasını engelleyebilecek ya da kısıtlayacak müdahalelerden kaçınmalıdır. Sendikaların çalışmalarına yapılan müdahaleler, iş programlarını serbestçe belirleme hakkının çiğnenmesine yol açmaktadır (Yılmaz.2000:115).

Toplu pazarlık hakkının kullanılması noktasında gönüllülük en temel unsurdur. İki taraf toplu pazarlık masasında kendi hür iradeleri ile bulunurlar. Bir zorunluluk veya tek taraflı istek beyanı bulunmaz. Toplu pazarlık süreci bittiğinde eğer anlaşmaya varılırsa, her iki taraf bir belge imzalar. Bu belgede yer alan ifadeler, imzalandığı takdirde hukuki sonuçları olabiliyorsa “toplu sözleşme” olarak değer kazanır ve isimlendirilir. Ülkemizde işçilerin mensup olduğu sendikaların imzalamış oldukları toplu pazarlık belgeleri bunun kapsamındadır. (Gülmez, 1996b:58).

2.2.3. Grev Hakkı

Grev hakkına dünya geneline baktığımız zaman, 1789 senesindeki Fransız Devrimi sonrası, işsiz kalan çalışanlar, “Grev Alanı” anlamına gelen “Place de la Grève” isimli meydana toplanırlar. İş sahipleri ise bu meydana buluşarak

çalıştıracakları işçilerin seçimini yaparlardı. Grev kelimesi ise kökende bu meydanın adından gelmektedir. 16 ve 17. Yüzyılları arasında işsizliğin artması bir yana devlet merkezli olarak nitelendirilen Merkantilist ismiyle adlandırılan fikir sistemi yaygınlaşmıştır. Merkantilist yaklaşıma göre, halkın refahı ve işçilerin faydası yönündeki düşünceler önemli olarak değerlendirilmemektedir. İşçiler her ne kadar düşük ücrete maruz kalıp çalıştırılırsa, ihracatın artmasıyla birlikte hedeflenen kâr artacaktır. Bu doğrultuda da ulus devlet daha çok güçlenecek ve zenginleşecektir. Fakat sosyal haklar konusu bu evreden sonra gelişmeye başlamıştır. Var olan hakların ilerleme kaydetmesinde önemi yadsınamayacak kadar olan grev, çalışanların toplu yararlarını kabul ettirmek ve var olan durumlarını iyileştirme amacı ile hükümete ve işverene yönelik yaptırımlardır. Ayrıca genelde çalışma şartlarının iyileştirilmesi, maddi alacakların yükselmesi ve iş güvenliğinin temin edilmesi benzeri hedeflerle sağlanmaktadır (Al.2018:63).

Sendikacılık konusu, Türkiye’deki tarihsel sürecine bakıldığında, 1845’te Osmanlı devleti zamanında Polis Nizamnamesi ve Demiryolları Nizamnamesi olarak karşımıza çıkmaktadır. 19. Yüzyıla gelindiğinde ise az da olsa grevi ilk kez 9 Ağustos 1909 tarihli düzenleyen yasa 116 sayılı Tatil-i Eşgal Kanunu’dur. Türkiye tarihindeki çalışma ilişkilerinde, toplu iş ilişkileri hakkında dolaysız bir biçimde düzenlemeler yapan ilk kanun olması sebebiyle ayrı bir önem arz etmektedir. Tatil-i Eşgal Kanunu’nda yapılan grevle ilgili düzenlemelere bakıldığında grevlerin tamamen yasaklanmadığı, fakat kapsamlı kısıtlamalara maruz kaldığı tespit edilmektedir. İlgili kanunun 6. maddesinde; “Taraflar uzlaşamadıkları takdirde, müstahdemler ve çalışanlar işi bırakmakta serbesttirler” şeklinde belirtilmiştir. Bunun anlamı uzlaşma koşullarının oybirliğince kararlaştırılamaması halinde grev yolunun açılması, hatta girişilecek işi bırakma eyleminin, yasal bir şekilde grev niteliği taşımasıdır. Kanunda başarı sağlanamayan uzlaşmaların sonucunda grev hakkından bahsedilir. Fakat kanunda böyle bir hakkın nasıl kullanılacağı ve hukuki olarak sonuçlarının neler olacağı noktasında bir düzenleme yoktur (Millioğulları.2007:26).

Güzel’in de ifade ettiği gibi (1980) 1923 yılında Cumhuriyet’in ilan edilmesi ile 1960 yılları arasında toplamda 43 grev yapılmıştır. Grevlerin 1923-1936 yılları arasında

yoğunlaştığı, sonrasında ise 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile grevlerin tamamen yasaklanması sonucu giderek azaldığı görülmektedir. 1923 senesi özellikle birçok grev, gösteri ve ayrıca 1 Mayıs kutlamalarına da sahne olmuştur. Farklı sanayi kollarında ise greve katılan işçiler, sekiz saatlik çalışma işgünü ve sendikaların serbestçe örgütlenebilmesi için istekler öne sürdüler. Temmuz ve Ağustos aylarında ise Zonguldak ve Ereğli'den yaklaşık 12.000 civarı maden işçisi çalıştıkları yerin iş güvenliğinin yeterince sağlanması ile ilgili taleplerde bulunarak greve gitmişlerdir. 1923'te Ağustos ayında İstanbul "Bomonti" adındaki bira fabrikası işçileri, Mart 1923'teki gerçekleşen protesto eylemi sebebiyle işten çıkarılan kişilerin tekrardan işe alınmalarını sağlamak için greve gitmişlerdir. 1936-1960 yılları arasında toplamda 10 grev yapılmıştır. Bu zaman diliminde gerçekleştirilen grevlerin özelliklerine bakıldığında ise, ekonomik sebepli grevlerin yanı sıra çalışma sürelerinin kısaltılması, hafta tatili, fazla çalıştırılmama ve iş güvencesi konularında taleplerin arttığı görülmektedir (Güzel, 1980:110).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, sendikacılık için altın çağ şeklinde tabir edilen çok parlak bir dönem olarak değerlendirilmiştir. Bu trendin 1980'lere kadar devam ettiği görülmektedir. Bu dönemde sendikacılık, uygulanan Keynesyen politikalar ve sosyal devlet anlayışı çerçevesinde ideal bir zemin bulmuştur. 1946-1980 yılları arasındaki ekonomik gelişmeler sendikacılığa, toplu pazarlık ve grev konusunda yarar sağlamıştır. İkinci dünya savaşı sonrası ortaya çıkan sendikalara "beyaz yakalı sendikacılık" denmiştir. Bu dönemde görülen bir diğer önemli gelişme ise Keynesyen politikalar ile sendikacılığın yeni bir boyuta taşınmasıdır (Balcı, 2020a:50).

Özerkmen'in de ifade ettiği gibi (2003), sendikalaşmanın en önemli haklarından olan grev hakkıyla ülkemizde 1961 Anayasasında çalışanlara sendikal haklar verilmiştir. Ayrıca 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt kanunlarıyla bu haklar tekrardan düzenlenmiştir. 1961 Anayasası'nda bahsedilen önemli haklar şunlardır: Sendika kurma, üye olma, toplu sözleşme ve grev haklarının anayasal güvence altına alınmış olmalarıdır.

1980 yılında 12 Eylül askeri darbesiyle yasaklanan grevlerden sonra 1983 tarihindeki 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun çıkması ile tekrardan yasal hale gelmiştir. Fakat 2822 sayılı Kanun, diğer 275 sayılı Kanuna göre, grevler konusunda birçok kısıtlamayı ve sınırlandırmayı beraberinde getirmiştir. Ayrıca grevlerin uygulanabilirliğini azaltmıştır. Dönem olarak 1980-2005 yılları arasındaki grevleri niceliksel olarak değerlendirdiğimizde, toplam 2.163 greve, 784.349 kişinin katıldığını ayrıca 23.367.068 işgününün kaybolduğu görmekteyiz. Bu süreçteki grevlerin genel özelliği ise grevlerin belli bir süreçte artması ve yine belli bir süreçte azalma eğilimine girmesidir. (Millioğulları.2007:133).

Grevlerde, yer alan işçi ve kaybolan işgünü sayısındaki azalmada, 1992-2005 yılları arasında işbaşına 8 farklı hükümetin gelmesi, en belirleyici sebep olmuştur. Sendikalar, işbaşına gelen hükümetleri icraatlarını “bekle gör” politikaları ile takip etmişlerdir. Küreselleşme sürecinde hızla artan uluslararası rekabetin neden olabileceği istihdam daralmalarını aşabilmek adına gerek işçi, gerekse işverenin “çatışma” yerine “diyalog” arayışlarına girmesi en göze çarpan etken olmuştur (Mahiroğulları, 2005:391).

2.4.Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi

Sendika üyeliğinin kazanılması ve sona ermesi kapsamında 2013 yılında yayınlanan, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 28702 sayılı Resmi Gazetenin 4. Maddesi şöyledir: “Sendikaya üye olmak serbesttir ve hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz”. Buna göre sendika üyeliğini kazanma hakkı gibi sendika üyeliğinin sona ermesi de yine bir hak olarak tanımlanmaktadır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17/3'ncü maddesinde “İşçi veya işverenler aynı anda, aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamaz. Fakat aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışanlar, birden çok sendikaya üye olabilirler. Bunun neticesinde işçi ve işverenlerin bu koşula aykırı şekilde birden fazla sendikaya üye olmaları durumunda sonraki üyelikleri yasal olarak geçersiz sayılmaktadır” hükmünü içermektedir. Yer alan koşula göre, çalışan aynı işkolunda ve aynı zamanda sadece bir sendikaya üye olabilmekte fakat aynı zamanda farklı

işverenlere ait olan işyerlerinde çalışan işçiler için böyle bir yasak söz konusu olmamaktadır. Bunun neticesinde aynı işkolunda ve aynı anda farklı işverenlere ait işyerlerinde istihdam edilen çalışanlar, aynı işkolunda çalışılan işyeri sayısınınca sendikal örgütlenmenin üyesi olabilecekler (Terzioğlu, A. 2017: 87).

Sendika üyelik başvurusu, önceden noter eşliğinde yapılmaktaydı. Yeni düzenlemeler ile çalışanlar, sendikaya üye olmayı kolaylaştıran e-Devlet kapısı ile üyeliklerini gerçekleştirmeye başladılar. Üyelik bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve aynı zamanda sendikaya ulaşmaktadır. Sendika üyeliği, yetkili organın e-Devlet kapısı aracılığıyla otuz gün içerisinde başvuruyu kabul etmesiyle kazanılır.

Sendika üyeliğinin kazanılması bir hak olduğu gibi yine sendika üyeliğinden ayrılmak da üyelerin haklarıdır. İşçi sendikası üyeliğini sona erdirmek isteyen üyelerin, e-Devlet kapısından çekilme bildiriminde bulunmalarıyla ayrılmaları gerçekleşmektedir. Çekilme bildirimini elektronik ortamda eş zamanlı olarak Bakanlığa ve sendikaya iletilir.

2.4.Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının Tarihçesi

Ülkemizde eğitim sendikacılığının tarihçesine bakıldığında, Milli Mücadele döneminde Ankara ve İstanbul Hükümetlerine tabii bulunan öğretmen örgütlenmeleri görülmektedir. Atatürk’ün de desteğiyle 1920’de öğretmenlik mesleğini korumak, öğretmenlerin sosyal durum ve ekonomik statülerini iyileştirmek, düzenlemek ve aynı zamanda Milli Mücadele’ye yardımcı olması için “Türkiye Muallimler ve Muallimler Derneği” hayata geçirilmiştir. Maarif Vekâleti’nin de yardımıyla dernek; Antalya, Akşehir, Konya, Amasya ve Denizli gibi illerde şube açmıştır. 1921’de dernek, taşrada güçlendiği için bir üst birlik halini almıştır (Eraslan, 2012:3).

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra 1946’da, Türkiye tarafını Batı bloğunda seçerken, ülkenin ve dünyanın koşullarının değişmesi nedeniyle, tek partili rejimden çok partili demokratik sisteme geçilmiştir. Aynı sene Cemiyetler Kanunu’nda yer alan ‘sınıf esasına dayalı olarak cemiyet kurma’ yasağı kaldırılmıştır. Fakat yasağın

kaldırılmasını izleyen dönemde gözlenen hızlı sendikalaşma ve işçiler tarafından beklenmedik hareketlilik, yönetici sınıfının tepkisini çekmesiyle, sendikalar kapatılmıştır. Hareketi denetim altına alabilmek için 1947’de grev hakkını içermeyen sınırlı bir sendikalar kanunu çıkarılmıştır (Baydar,1998:6). Bu gelişmeler beraberinde eğitim sendikacılığının 1965 yılına kadar olan süreçte ilerleme gösterememesinin bir parçası olmuştur.

1960’lı yıllara gelindiğinde ise 1963 yılında çıkan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile çalışan işçilere ilk defa grevli toplu pazarlık hakkı veren 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikacılığın yasal zemininde çok derin değişiklikler ve sendikalaşmada çok önemli kazanımlar getirmiştir. Kazandırılan bu yasal değişiklik ile sendikalaşmanın önünü açılmıştır. O zamanda özellikle örgütlenme ve sendikal hareketlerin daha çok yükseldiği görülmektedir. Öncesinde Ankara Öğretmenler Yardımlaşma Derneği ismiyle oluşturulan dernek 1948’de alınan bir kararla Öğretmen Yardımlaşma Dernekleri Birliği adını almıştır. Sonrasında ise 1954’te Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF) olarak dönüştürülmüştür. Bu sendikalaşma hareketlerini 1965’te yeni kurulan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS), Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLK-SEN) ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Federasyonu takip etmiştir. 1965 yılında Milliyetçi Öğretmenler Dernekleri ve Birliklerinin bir araya gelmesi ile Milliyetçi Türk Öğretmenler Sendikası oluşturulmuştur. Eğitim alanındaki bu sendikal hareketler 1971’de ordunun müdahalesi ile son bulmuştur. Sonrasında ise sendikalar kapatılmıştır (Güneş ve Erdoğan, 2016b:126).

1961 Anayasasında yer alan 46. Madde çalışan bireylere sendikal haklarını; 47. maddesi ise işçilere grev ve toplu sözleşme haklarını tanımaktadır. Bu alanlarda yeni yasaların hazırlanması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. 1963 senesinde kabul gören 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nda bahsedilen sendikaya üye olma hakkı, fikir işçileri de dâhil ücret karşılığı çalışan herkesi kapsamıştır. 1963 senesinde kabul edilen 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ise toplu pazarlık yapma ehliyetini işçi sendikalarına, işverenlere ve işveren sendikalarına tanımıştır. Ayrıca Anayasal açıdan sendikalaşma imkânına kavuşmuş olan kamu görevlilerinin, toplu sözleşme ve grev

silahlarından yoksun bırakılmış olmaları, kamu görevlileri sendikalarının etki düzeyine doğrudan tesir eden bir durum olmuştur (Yenihan ve As, 2017:75).

Kılıçoğlu'nun da ifade ettiği gibi (2015), 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1961 Anayasasının ışığı altında demokratik özgürlükçü normları içerisinde bulundurmaktadır.

Öğretmen derneklerinin 1980 yılına kadar kurulanları özetle şu şekildedir:

- (1) Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER): 3 Eylül 1971 de T.Ö.S.'ün kapatılmasıyla ortaya çıkan boşluğu doldurmak için “Türkiye Öğretmenler Birliği”(T.Ö.B.) adıyla kurulmuştur. “Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği” adını 1972 de almıştır. TÖB-DER 12 Eylül 1980 darbesiyle birlikte kapatılmıştır. Dernek yöneticilerine davalar açılmış ve bazı yöneticiler hapis cezalarına maruz kalmışlardır.
- (2) Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (Ülkü - Bir): 1971 yılında Ankara’da kurulmuştur. Her kademedeki eğitim çalışanı ile birlikte öğretmen yetiştiren okulların son sınıf öğrencilerini de üye olarak kabul etmiştir. 12 Eylül 1980 darbesiyle kapatılmıştır.
- (3) Tüm İlköğretim Müfettişleri Derneği (TİM-DER): 1971’de kurulmuştur. Üyeleri ilköğretim müfettişlerinden oluşmaktadır. 12 Eylül’le birlikte kapatılmıştır.
- (4) Hürriyetçi Öğretmenler Yardımlaşma ve Dayanışma Birliği (HÜRÖĞRETBİR): 1975’te kurulmuştur. Derneğin isminin başına “HÜR” kelimesi 1978’de getirilmiştir. Genel Merkezi Ankara’dadır.
- (5) Mefkureci Öğretmenler Derneği (MEF-DER): Bütün öğretmenlerin üye olabileceği dernek Mayıs 1975 yılında kurulmuştur. Merkezi Ankara’dadır. Amacı öğretmenler arasında meslekî birlik ve dayanışmayı sağlamak için bütün öğretmenleri “Milli Mefkure” etrafında toplamaktır (Erdem, 2013a:2)

Çalışanlara sunulan hakların siyasal işçi hareketinde kötüye yönelik kullanımından yola çıkılarak 1980 ordunun müdahalesinden sonra çıkan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunuyla

Çalışanların sendikal haklarına birtakım sınırlılıklar getirilmiştir (Mahiroğulları, 2001:85).

1963-1980 yılları arasında yürürlükte olan, 1963 tarihli ve 274 sayılı, ağdaş normlara uygun Türkiye'nin ilk Sendikalar Kanunu'nda, meslek sendikacılığına yer verilmemiş ayrıca sendikaların işyeri ve işkolunda kurulabileceği kabul edilmiştir. 1980 sonrası dönemin birçok radikal değişikliklerini şekillendiren ve 1983 senesinde yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda sadece işkolu sendikacılık esasına göre değişiklikler yapılmıştır (Balcı, 2020b:107).

“EğİT-DER” isminde 16 şubat 1987'de bir dernek kurulmuştur. Dernek çeşitli organizasyonlarda bulunmuştur. 12 Eylöl Anayasasında sendikaların yasaklaması konusunda bir hüküm yoktur. İlk olarak Eğit-Der bünyesindeki bazı öğretmenler 28 Mayıs 1990 yılında “EğİTİM-Iř” adında bir sendika kurmuşlardır. Onu aynı dernek bünyesinden 13 Kasım 1990'da kurulan “Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (EğİT-SEN)” izlemiştir. Sonrasında iki sendika birleşerek 23 Ocak 1995'te kurulan “EğİTİM-SEN” e katılmışlardır. Ardından diğer eğitim sendikaları kurulmuştur. 25/06/2001 tarih ve 4688 sayılı Resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” diğer kamu çalışanları sendikaları gibi öğretmen sendikalarına da yasallık kazandırmıştır. Ayrıca bu kanun, kamu sendikacılığıyla ilgili esasları düzenlemiştir. İlgili kanun, kamudaki her hizmet kolunda en çok üyeye sahip olan sendika ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlara, toplu görüşme yapma yetkisi vermiştir (Erdem, 2013b:3).

4688 Sayılı kanunun, kamu görevlilerine sendikal haklardan sadece onaya tabi “toplu görüşme hakkı ve “örgütlenme hakkı” tanımış olması, “toplu sözleşme” ve “grev” hakkını tanımamış olması uzun süre tartışmaya sebep olmuştur. Yapılan toplu görüşme sonuçlarının devamlı anlaşmazlık konusu olması, toplu görüşmelerde alınan kararların uzun zaman hayata geçmemesi bu tartışmaları daha da büyötmüştür. Bu süreçte imzalanan uluslararası sözleşmeler örnek verilerek kamu görevlilerine toplu sözleşme ve grev hakkının verilmesi gerektiği her platformda vurgulanmıştır (Bediroğlu, 2015a:34).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda yer alan 2, 15, 19, 21, 24, 29, 34 sayılı maddeleri 2018 yılında yayınlanan Kanun Hükmünde Kararname ile değiştirilirken, 15. Madde ise geçici olarak değiştirilmiştir (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf> , 2018).

2010 Anayasa değişikliği ile 4688 sayılı Kanun'un bazı maddelerinde değişiklikler yapılmıştır. 4688 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinin a fıkrasında yer alan kamu görevlisi tanımı dikkate alındığında, kamuda bulunan geçici personelin de kamu görevlileri sendikalarına üye olabileceklerini söylemektedir. Fakat 657 sayılı Kanunun 4/C maddesi gereğince geçici personel statüsünde çalışmakta olan bireylerin, sözleşmelerinin bitim tarihinde kamu görevinden ayrılmış olmalarından dolayı kamu görevlileri sendikalarındaki üyelikleri sona erdirilecektir. Geçici personel statüsündeki pozisyonlara tekrar atananlardan kamu görevlileri sendikalarına üye olmak isteyenlerin ilgili mevzuat çerçevesinde yeniden üyelik başvurusunda bulunmaları gerekecektir. 4688 sayılı Kanunun 15 inci maddesinde tanımlanan çalışan kavramı dışında, Devlet Personel Dairesi Başkanlığı; il kültür müdür yardımcısı unvanında bulunan kamu görevlileri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkezi denetim elemanı olan iş müfettişlerinin de kamu görevlileri sendikalarına üye olamayacakları açıkça belirtilmiştir. 4688 sayılı Kanun gereğince sendikalara üye olma hakkına sahip kişiler kanunda bahsedilen “sendika üyesi olamayacaklar” kapsamında sayılan bir pozisyona yerleştirildiklerinde sendika üyeliği sona erdirilmektedir. Sendika üyesi olmasında sakınca olmayan bir kadroya yerleştirildiğinde tekrar sendika üyeliğine başvurmasında hukuki bir sakınca görülmemektedir (Keser, 2014:565).

Kanuna bakıldığında, oluşturulacak sendikaların hizmet kolu esasına göre kurulabileceğini ayrıca çalışmalarını da Türkiye boyutuyla yapabileceğini belirtmiştir. 4688 sayılı kanunun 5. Maddesinde yer alan kriterlere göre kurulabilecek hizmet kolları;

- Sağlık ve sosyal hizmetler
- Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri
- Yerel Yönetim hizmetleri
- Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri

- Basın, yayın ve iletişim hizmetleri
- Kùltür ve sanat hizmetleri
- Tarım ve Ormancılık hizmetleri
- Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri
- Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri
- Ulaştırma hizmetleri
- Diyanet ve vakıf hizmetleri olarak belirlenmiştir.

15. maddesine bakıldığında, 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu, sendikalara üye olamayacak personele ilişkin sınırlamayı maddeler şeklinde belirtmiştir:

Bu esasa göre sendikalara üye olmayacak ve sendika kuramayacak kamu görevlileri:

- TBMM Genel Sekreterliği,
- Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,
- Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,
- 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların başkanları, müsteşarları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilatlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilatlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri,
- 100 ve daha fazla kamu görevlilerinin çalıştığı kurumun en üst amirleri ile yardımcıları,
- Belediye başkanları ve yardımcıları,
- YÖK Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve Üyeleri, Üniversite ve Yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksekokulların müdürleri ile bunların yardımcıları,
- Mülki idare amirleri,
- Silahlı Kuvvetleri mensupları,

- MİT mensupları Bu kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,
- Milli Savunma Bakanlığı ile TSK kadrolarında (JGK ve SGK kadroları dâhil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri şeklinde sıralanmıştır.

Eğitimciler ülkemiz sendikacılığında, eğitim-öğretim ve bilim hizmetleri hizmet koluna bağlıdır. Türk Eğitim-Sen, Eğitim Bir-Sen, Eğitim-Sen, Tem-Sen, Hür Eğitim-Sen, Bağımsız Eğitimciler Sendikası, Öğretmen Sendikası, Çağdaş Eğitim Sendikası, Eğitim İş, Anadolu Eğitim Sen ve Kuvayı Eğitim- Sen ülkemizdeki eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolundaki sendikalaradır.

Tablo 2.Hizmet Kolları ve Cinsiyete Göre Kamu Görevlileri Sayısı, Sendika Üyesi Sayısı ve Sendikalaşma Oranı, 2016

Hizmet Kolu	Kamu görevlisi sayısı			Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı			Sendikalaşma Oranı (%)		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
1.Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetler	182.313	107.265	289.578	113.998	1.612	165.610	62,53	48,12	57,19
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri	594.944	578.434	1.173.378	467.188	351.266	818.454	78,53	60,73	69,75
3.Sağlık ve sosyal hizmetler	215.780	292.489	508.269	163.988	217.090	381.078	76,00	74,22	74,98
4. Yerel yönetim hizmetleri	99.413	26.498	125.911	91.934	23.621	115.555	92,48	89,14	91,78
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri	24.886	10.373	35.259	20.013	7.080	27.093	80,42	68,25	76,84
6. Kültür ve sanat hizmetleri	11.422	6.079	17.501	8.464	3.707	12.171	74,10	60,98	69,54

7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri	31.667	11.258	42.925	21.769	5.939	27.708	68,74	52,75	64,55
8. Ulaştırma hizmetleri	25.000	3.327	28.327	18.642	1.541	20.183	74,57	46,32	71,25
9. Tarım ve ormanlık hizmetleri	56.646	15.798	72.444	46.795	10.597	57.392	82,61	67,08	79,22
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri	30.161	9.012	39.173	21.833	4.754	26.587	72,39	52,75	67,87
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri	100.834	18.650	119.484	90.655	14.448	105.103	89,91	77,47	87,96
TOPLAM	1.373.06	1.079.18	2.452.249	1.065.27	691.655	1.756.93	77,58	64,09	71,64
	6	3		9		4			

Kaynak:ÇSGB, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1240/2016-kamu-gorevlileri-sendikal-istatistikler.pdf> Erişim Tarihi: 25.03.2020

Tablo 2’de 2016 yılına ait hizmet kollarına ve cinsiyete göre kamu görevlileri sayısı, sendika üyesi sayısı ve sendikalaşma oranı gösterilmektedir. En çok kamu görevlisi sayısı, eğitim-öğretim ve bilim hizmetlerinde yer almaktadır. Kadın ve erkek toplam sendikalaşma oranına bakıldığında ise %91,78 oranı ile yerel yönetim hizmetleri görülmektedir. Büro-bankacılık ve sigortacılık hizmetleri %57,19 oranı ile sendikalaşmanın en az olduğu hizmet koludur. Toplamda 2.452.249 kamu görevlisinden, 1.756.934 kişi sendikalıdır. Bu rakamlar kamu görevlilerinin %71,64 oranında sendikalaşmaya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Hizmet Kolunun 2019 Verileri					
Hizmet Kolunun Adı	Toplam Kamu Görevlilerinin Sayısı	Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı %
Eğitim- Öğretim ve Bilim Hizmetleri	1197109	Türk Eğitim Sen Türk Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası	TÜRKİYE KAMU-SEN	207256	17,31
		Eğitim-Sen Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası	KESK	77818	6.50
		Eğitim Bir-Sen Eğitimciler Birliği Sendikası	MEMUR-SEN	433787	36.24
		Tem-Sen Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası	BAĞIMSIZ	564	0,05
		Eğitim-İş Eğitim ve Bilim İşçileri Hak Sendikası	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	49882	4,17
		TEÇ-SEN Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası	BAĞIMSIZ	7628	0,64
		Birlik Eğitim-Sen Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası	TÜM MEMUR-SEN	259	0,02
		ÖGESEN Öğretim Elemanları Sendikası	BAĞIMSIZ	748	0,06

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı,
https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/12228/2019_uyesayilari.pdf
Erişim Tarihi:15.05.2020

Tablo 3'te eğitim-öğretim ve bilim hizmetleri koluna ait 2019 verileri yer almaktadır. Sendikalaşma oranı %36,24 (433787 üye) ile en büyük sendika olarak Eğitim Bir-Sen gösterilmektedir. Eğitim-öğretim ve hizmet kolunun büyük ikinci sendikası, sendikalaşma oranı %17,31 (207256 üye) ile Türk Eğitim-Sen'dir. Sendikalaşma oranı %6,50 (77818 üye) ile Eğitim-Sen üçüncü büyük sendika olarak tespit edilmiştir.

2.5. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE SENDİKAYA KATILIM

2.5.1. Dünyada Sendikaya Katılım

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, en önem arz eden sosyo-ekonomik ve politik aktörlerden biri sendikalardır. Örgütlenme açısından sivil toplum kuruluşlarının başında yer alan sendikalar, bu yönüyle geniş ve farklı etkilere sahiptir. Aynı zamanda sosyal barışın sağlanmasındaki rolü de oldukça önemlidir. İyi temin edilmiş bir sosyal barış ortamının hem işçiler, hem işverenler, hem de ülkeler için önemi büyüktür (Öztürk, t.y.:478).

Sanayi devriminden günümüze kadar gelen sürede sendikaya katılım, çalışma hayatındaki istihdam ile doğru orantılı bir şekilde artmaktadır. Sendikaya katılım sağlayan üyelerin bulundukları ülkelerin sosyo-ekonomik koşulları ve sendikaya olan bakış açılarıyla ilişkili biçimde bu oranlar her ülke için farklılık göstermektedir.

Gelişen teknoloji ile ivmesini hep yukarıya çeken sanayi sektörü birçok yeni alan ve sektöre öncülük etmektedir. Sektörel olarak bakıldığında istihdam alanlarının da bu yönde geliştiği gözlemlenen çalışma hayatında, çalışan sayısı da artmaktadır. Bu artış beraberinde örgütlenme ihtiyacını doğurmaktadır. Örgütlenmenin bireysel hak olarak tanımlandığı, kanunlar ile koruma altına alındığı ülkelerde çalışanların örgütlenme ve sendikal faaliyet oranı yüksektir. Sosyo-ekonomik açıdan bakıldığında bu ülkelerin gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelere göre oluştugu çıkarımında bulunulabilir.

Sorun teşkil eden bir diğer durum sendikanın ve sendika üyeliğinin nasıl tanımlandığıdır. ILO, işçi örgütlerini ve çalışanların oluşturdukları meslek örgütlerini sendika tanımı içinde ele almaktadır. Bu tip örgütleri meslek sendikaları olarak

adlandırmak da mümkündür. Fakat kendi hesabına çalışanların oluşturduğu örgütler bu kapsama dâhil değildir. Sendika üyelik bilgilerinin toplanması ve derlenmesi de konunun önemli bir boyutudur. Birinci yöntem sendikalaşmaya ilişkin bilgilerin hane halkı, işletme ya da işgücü araştırmaları ya da anketleri yoluyla elde edilmesidir. İkinci yöntem ise bilgilerin teker teker sendikalar ya da işveren örgütleri tarafından sağlanmasıdır. Şayet bilimsel esaslara dayalı veri sağlanabiliyorsa, birinci yöntem en iyi sonucu vermektedir. ILO, verilerini derlerken bu iki yöntemi birlikte kullanmaktadır (Çelik ve Lordoğlu, 2006:13).

Tablo 4'te dünyadaki bazı ülkelerin OECD verilerine göre sendikaya katılım oranları dönemsel olarak gösterilmektedir.

Tablo 4. OECD Ülkelerinin Yıllara Göre (2010-2018) Sendikaya Katılım Oranları									
Ülkeler	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Avustralya	..	..	..	17,1	..	..	..	14,7	..
Avusturya	18,4	18,4	18,2	17,0	15,1	..	14,6	..	13,7
Belçika	53,8	55,1	55,0	55,1	53,8	54,2	52,8	51,9	50,3
Kanada	30,1	29,8	29,8	29,2	29,3	29,4	..	..	..
Danimarka	67,2	67,8	68,0	67,8	67,4	67,1	65,5	66,1	66,5
Estonya	8,2	7,0	6,0	5,6	5,3	4,5	5,0	4,7	..
Finlandiya	70,3	69,5	69,6	68,2	67,6	66,4	64,9	62,2	60,3
Fransa	9,0	9,1	9,1	9,0	9,0	9,0	9,0	8,9	8,8
<u>Almanya</u>	18,9	18,4	18,3	18,0	17,7	17,6	17,0	16,7	16,5
İzlanda	..	83,4	..	87,8	..	90,0	89,8	..	91,8
İrlanda	33,5	32,7	..	30,5	..	..	25,6	24,5	..
İtalya	35,5	35,8	36,3	36,8	36,4	35,7	34,4	34,3	34,4
Japonya	18,3	18,0	17,9	17,7	17,5	17,4	17,3	17,1	17,0
Letonya	15,0	13,6	13,1	12,8	12,7	12,6	12,3	12,2	11,9
Litvanya	10,1	9,7	9,0	8,4	8,1	7,9	7,7	7,7	7,1

Lükseburg	40,0	36,6	35,2	34,0	36,3	..	..	..	..
Meksika	13,8	..	..	..	..	..	..	..	..
Hollanda	19,5	19,3	18,8	18,2	18,1	17,7	17,3	16,8	16,4
Yeni Zelanda	21,4	20,5	20,3	19,5	18,5	17,9	17,7	17,3	..
Norveç	50,0	49,3	49,3	49,3	49,7	49,3	49,3	49,3	49,2
Polonya	18,3	17,0	15,4	..	15,0	..	12,7	..	..
Portekiz	19,6	18,7	..	..	..	16,1	15,3	..	..
Slovenya	29,6	33,1	23,9	23,2	26,4	20,9	20,4	..	..
İspanya	18,3	17,9	18,2	17,9	16,8	15,2	14,8	14,2	13,6
İsveç	70,2	68,3	68,4	68,0	67,7	67,8	66,9	65,6	..
İsviçre	17,6	17,0	16,6	16,6	16,1	15,7	15,3	14,9	..
Türkiye	..	..	..	6,3	6,9	8,0	8,2	8,6	9,2
Birleşik Krallık	26,8	26,5	26,1	25,4	25,0	24,2	23,7	23,2	23,4
Amerika Birleşik Devletleri	11,4	11,3	10,8	10,8	10,7	10,6	10,3	10,3	10,1

Kaynak: <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/trade-union-density-data-00371-en> Erişim Tarihi:09.09.2019

Tablo 4' teki OECD verilerine bakıldığında 2010 yılında sendikaya katılım en çok 70,3 oranıyla Finlandiya olurken, 70,2 ile onu İsveç takip etmektedir. Bir diğer yüksek oran 67,2 ile Danimarka olarak görülmektedir. 53,8 oranı ile Belçika da sendikaya katılım oranının yüksek olduğu ülkelerden biridir. Sendikaya katılım oranlarının az olduğu ülkeler, 8,2'lik oranla Estonya, 9 oranıyla Fransa, 9,6 oranıyla Kore olarak görülmektedir. O yıla ait verisi olmayan Türkiye'de sendikaya katılımın az olduğunu 2013 yılında elde edilen, 6,3 oranı göstermektedir.

Çelik'e göre (2015) sendikalaşma oranına bakıldığında, 2013 yılında ciddi bir azalma görülmektedir. Fakat gözlemlenen bu azalmanın nedeni gerçekten sendikalaşma oranında olan bir değişiklik değildir. 2013 yılına kadar olan dönemde yapılan hesaplama yöntemi değiştirilmiştir. Aile, Çalışma Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından hayali üyelikler sistemden çıkarılıp, fiili üyelikler dikkate alınmaya başlanmıştır. Ayrıca işçi sayısı olarak da Sosyal Güvenlik Kurulunun kayıtları esas

alınmıştır. Bu şekilde gerçeğe daha yakın ve daha sağlıklı bir hesaplama yöntemi kullanılmaya başlanmıştır.

2018 yılına gelindiğinde sendikaya katılım oranlarının en yüksek seviyede olduğu ülkeler; 91,8 ile İzlanda, 66,5 ile Danimarka, 60,3 ile Finlandiya'dır. Sendikaya katılım oranlarının az olduğu ülkelerin ise; 7,1 ile Lüksemburg, 8,8 ile Fransa ve 9,2 oranı ile Türkiye olduğu görülmektedir.

2.5.2.Türkiye’de Sendikaya Katılım

Ülkemizde sendikaya katılım dönemsel olarak farklılık göstermektedir. Önemli dönemsel değişikliklerin yaşandığı sendikanın tarihsel sürecine çalışmada yer verilmiştir. Bu değişiklikler, anayasal hakların güvence altına alınması ve çalışma hayatıyla ilgili gerekli iyileştirmelerin yapılmasıyla açıklanabilir.

Ülkemizde sendika üyeliği için gerekli olan yasal işlemler, 2013 yılına kadar noter aracılığı ile gerçekleştirilmekteydi. Bu süreç hem maddi bir külfet hem de sendika üyesi olmak isteyenler için zahmetli bir hal almaktaydı. 7 Kasım 2013 tarihinden itibaren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 19. Maddesi gereğince üyelik işlemleri E-devlet kapısı üzerinden yapılmaya başlandı. Böylelikle herhangi bir sendikaya katılmak isteyenler kolay bir şekilde üye olup, üye olduğu sendikadan da aynı kanal aracılığıyla ayrılabilirler.

Ülkemiz, memur ve işçilerin sendikaya katılımında, OECD ülkelerini ele aldığımız bölümde görüldüğü gibi alt sıralarda yer almaktadır. Bu doğrultuda, sendikaya katılımı arttırabilmek için OECD ülkeleri göz önünde bulundurularak, gerekli mevzuatı iyileştirmek, çalışanların sendikaya katılımının önünü açacaktır.

Tablo 5. Türkiye’de 2000-2020 Arası Yıllara Göre Sendikaya Katılım Oranları

Yıllar	Katılım Oranları
2000	16
2001	18,9
2002	17,4
2003	16,6
2008	10,7
2013	6,3
2014	6,9
2015	8
2016	8,2
2017	8,6
2018	9,2
2019	13,8
2020	12,14

Kaynak: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/tradeunion-density_data-00371-en Erişim Tarihi:10.09.2019

Ülkemizde 2000 yılında %16 oranında olan sendikaya katılım, en yüksek seyrini 2001 yılında %18,9 oranı ile elde etmiştir. 2018 yılına gelindiğinde %9,2 oranı ile sendikaya katılımın gerilediğini görülmektedir. Ayrıca 2013 yılında Çelik’in ifade gibi (2015) AÇSHB’nin hesaplanma yönteminde yapmış olduğu değişiklikle sendikaya üye sayılarının düştüğünü görmekteyiz.

Kamuda çalışan bireylerin sendikaya katılım oranlarının, genel sendikaya katılım oranlarından yüksek olduğu görülmektedir. Mahiroğulları’na göre; ülkemizde küçük işletmelerdeki sendikalı sayısı birçok ülkede olduğu gibi oldukça azdır. Genelde küçük işyerlerindeki işverenler, işyerinde çalışanların sendikalara üye olmalarını hoş karşılamamaktadır. İşverenler, sendikalaşan işçilerinin hizmet sözleşmelerini feshederek işten çıkarmakta veya işyerinde sendikanın yetki kazanmasını önleyebilecek tedbirlere başvurmaktadırlar. Bu nedenle küçük ölçekli işletmelerde çalışanların, işlerini kaybetme korkusuyla büyük ölçekli işletmelerde çalışanlara nazaran sendikalı olma isteklerinin daha zayıf olduğu görülmektedir. Doğal olarak, çalışılan işyeri ölçeği büyüdükçe sendikaya katılım oranı da o doğrultuda artmaktadır (Mahiroğulları, 2011:173).

Tablo 6. Yıllar İtibariyle Kamu Görevli Memurların Sendikalaşma Oranları			
Yıllar	Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Toplam Sendika Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
2002	1.357.326	650.770	47.94
2003	1.272.267	788.846	62.00
2004	1.564.777	787.882	50.35
2005	1.584.490	747.617	47.18
2006	1.568.324	779.399	49.70
2007	1.617.410	855.463	52.89
2008	1.691.299	931.435	55.07
2009	1.784.414	1.017.072	57
2010	1.767.737	1.023.362	57.89
2011	1.874.543	1.195.102	63.75
2012	2.017.978	1.375.661	68.17
2013	2.134.638	1.468.021	68.77
2014	2.270.558	1.589.964	70.03
2015	2.354.314	1.679.028	71.32
2016	2.452.249	1.756.934	72
2017	2.431.228	1.684.323	69.28
2018	2.473.461	1.673.318	67.6
2019	2.549.094	1.702.644	66.79
2020	2.633.931	1.723.623	65.44

Kaynak: AÇSHB, "4688 Sayılı Kamu Görevli Memurların Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" Ankara, 2012, ss. 44.

Tablo 6’da yer alan kamu görevlisi memurların yıllara göre sendikalaşma oranları gösterilmektedir. Sendikaya üye olabilecek kamu görevlisi sayısı 2002 yılında 1.357.326 kişiden, %47,94 sendikalaşma oranı ile 650.770 kamu görevlisinin sendika üyesi olduğu tespit edilmiştir. 2012 yılında 2.017.978 kamu görevlisinden %68.17 oranı ile 1.375.661 kamu görevlisinin sendika üyesi olduğu görülmektedir. Yıllara göre kamu görevlisi sayısı ve beraberinde sendika üyesi olan kamu görevlilerinin sayısı genellikle artmaktadır.

2002 yılında sendikalaşma oranı %47,94 iken, 2003 yılında sendikalaşma oranı %62’ye yükselmektedir. Bu oranda bir yükselişin olmasına koalisyon sonrası oluşan yeni hükümetin varlığı gösterilebilir. 2016 yılından itibaren kamu görevlilerinin sendikalaşma oranlarının azaldığı görülmektedir.

Tablo 7’de ILO Kapsamında sendikal hakların yer almaya başladığı ülkemizde 2000’li yıllarda, eğitim-öğretim ve bilim hizmetleri iş kolunda yer alan sendikaların verileri gösterilmektedir.

Tablo 7. Türkiye’de Eğitim-Öğretim Ve Bilim Hizmetleri İş Kolundaki Sendikalara Ait Veriler						
Sendika	Üye Sayısı		Sendikalaşma Oranı (%)		Sendikalılar İçindeki Payı	
	2004	2015	2004	2015	2004	2015
Eğitim-Bir-Sen	48.517	340.365	6,59	30,51	14,27	43,96
Türk Eğitim-Sen	135.224	220.041	18,38	19,72	39,77	28,42
Eğitim-Sen	154.524	127.214	21,00	11,40	45,45	16,43
Eğitim-İş	-	45.157	-	4,05	-	5,83
Dört Sendika İçin Toplam	338.265	732.777	45,97	65,68	99,49	94,65
Diğer Sendikalar	1.743	41.444	0,24	3,71	0,51	5,35
Toplam Sendikalı Sayısı	340.008	774.221	46,21	69,39	100,0	100,0
Toplam Kamu Çalışanı Sayısı	735.745	1.115.703		----		----

Kaynak: AÇSHB 2004-2015 İstatistik Verileri

AÇSHB’nin 2004-2015 yılları arasında yayınladığı verilere bakıldığında, dört sendika (Eğitim-Bir-Sen, Türk-Eğitim-Sen, Eğitim-Sen, Eğitim- İş) toplam 338.265 üye sayısına sahiptir. 2015 yılına gelindiğinde 732.777 üye sayısına ulaşılmıştır. Oran olarak bakıldığında üye sayısının 2004 yılında gözlemlenen boyutta artmadığı görülmektedir. Dört sendikanın toplam sendikalılar arasındaki payı %99,49 iken, 2015 yılında bu oran %94,65 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca 2004 yılında toplam kamu çalışanı sayısı 735.745 kişi iken, bu sayı 2015 yılında 1.115.703 kamu çalışanına kadar yükselmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ TATMİNİ VE YAŞAM DOYUMU

3.1. İş Tatmini

Kavram olarak bakıldığında, iş tatmini ilk olarak 1920 senesinde incelenmeye başlanmıştır. Fakat konunun ehemmiyeti 1940'lara gelindiğinde tam anlamıyla anlaşılmıştır. Çalışma hayatı içerisindeki birçok etken, çalışan bireylere iş hayatıyla ilgili tecrübeler elde etmesinin yanı sıra, çalışma günü içerisinde hissedilen farklı hislerin birikmesini de sağlamaktadır. Bu tecrübeler neticesinde bireyin iş hayatına dair duygusal ve bilişsel olarak bazı tutumları meydana gelmektedir. İşe dair negatif birikimlerden bahsedilmesi durumlarında çalıştığı işten ve işyerinden memnun olmayan çalışan bireyler meydana gelmektedir. Amaçlanan ise, çalışan bireylerin yapmış oldukları işten ve iş yaşamlarına dair şartlardan tatmin olmaları ve sonunda iş ile alakalı bir tatmine ulaşmalarıdır. Çalışan bireyin iş tatmini, iş ile alakalı birden fazla unsurdan etkilenerak meydana gelmektedir. İşle alakalı etkenleri değerlendirme ve iş yaşamına dair bir değer meydana getirmek ise bireyin şahsıyla alakalıdır. Bundan dolayı aynı çalışma ortamında bulunan kişilerden bazıları iş tatminine ulaşmışken, bazıları ise aynı işle alakalı tatminsizlik yaşayabilmektedirler (Eğinli,2009:36).

Çalışma hayatında birçok değişkenin var olduğu gerçeğini de düşünürsek, bireyin iş hayatındaki iş tatmini bu değişkenler ile birlikte farklılık gösterecektir. Bireyin iş hayatı boyunca, karşılaşmış olduğu güçlükler veya iş hayatındaki olumlu değişiklikler iş doyumunu noktasındaki esas öncülleri oluşturmaktadır. Toplulukların refah seviyeleri yükseldikçe kişilerin eğitim seviyeleri de o doğrultuda yükselmektedir. Eğitim almış kişiler sanayi topluluklarını bilgi topluluklarına dönüştürmüşlerdir. Toplulukların yapı olarak değişimleri, kişilerin gereksinimlerinin de farklılaşmasına sebep olmuştur.

Tatmin terimi ise; arzulanan bir eylemin gerçekleşmesi, gönülden istenilen doygunluğa ulaşılması anlamındadır. Gereksinimlerin giderilmesi durumunda meydana gelen mutluluk hissi şeklinde nitelendirilmektedir. İş tatmini kavramı ise; bireyin iş

ortamı şartlarının uyum içerisinde olmasıyla tatmin duygusunun sağlanması ve bireyin işine karşı edindiği olumlu bir tutum şeklinde tanımlanmaktadır (Karcıoğlu, 2009:59).

Kişilerin var olan duygu durumu zamanla pozitif hislerden negatif hislere doğru farklılık gösterebilir. Bu farklılıkta etken olabilecek unsurlar, bireylere özel değişkenler olabilirken, farklı kişilerin söylemiş olduğu olumsuz sözler de buna sebep olabilmektedir. Örnek verilecek olursa, bireylerinin kendini olumsuz bir durum içerisinde hissetmelerinin sebebi gördüğü kötü bir rüya olabileceği gibi, bir yakınının söylediği kötü bir söz de buna sebep olabilmektedir. İş ile ilgili etkenler de kişilerin hislerinin değişimlerini etkileyen önemli dışsal etmenler içerisinde yer almaktadır. Bu tutumdan yola çıkarak bireylerin duygusal hallerinin işin kendisi veya işin çevresi tarafından etkileneceği çıkarımı iş tatmini incelemelerinin de temelini meydana getirmektedir (Dikmen,1995:116).

İş tatmininin üç temel boyutu vardır (Luthans, 1989a:170-172; Akt. Gündüz, 2008:27):

- İş tatmini, iş durumuna duygusal yanıttır. Bu şekilde görülmesi de sadece adlandırılmaktadır.
- İş tatmini kavramı genelde, kazançların ne boyutta karşılandığı veya taleplerinin ne ölçüde aşıldığının belirlenmesidir. Eğer çalışanlar aynı bölümdeki diğer iş görenlere göre daha fazla çalıştıkları halde daha az ödüllendirildiklerini hissediyorlarsa iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve işlerine yönelik olumsuz tutum geliştireceklerdir.
- İş tatmini kavramı, birbiriyle alakalı farklı tutumları temsil etmektedir. Bu tutumlar terfi imkânları, işin kendisi, ücret, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi tutumlardır.

İşçilere genel iş doyumları sorulduğunda, olumsuz iş yönleri olumluya göre daha ağır basar ve sendika işçileri için daha düşük iş memnuniyeti gösteren puanlar ortaya çıkar (Hammer ve Avgar, 2005:245). Çalışan bireylerin iş yaşamındaki bütün eylemleri olumsuz yönleri ile oluşmasa da bireylere iş yaşamlarındaki memnuniyeti sorulduğunda olumsuz yönlerini anımsayarak o doğrultuda anlık psikoloji ile yanıtlamaktadırlar.

İş tatminin bu boyutu gerçek anlamda iş doyumlarının belirlenmesinde gerçek hayattan uzaklaştıran bir durumdur.

3.1.2. İş Tatmini Teorileri

Teori olarak bakıldığında iş tatmini iki farklı başlık olarak değerlendirilmektedir. Teoriler, içerik(kapsam) ve süreç teorileridir.

3.1.2.1.İçerik Teorileri

İş ile ilgili memnuniyetleri etkileyen faktörleri, içerik teorileri açıklamaktadır. Diğer bir açıklamaya göre ise içerik teorileri, iş tatmininin içeriğini oluşturan öğelerin tanıtıldığı teorilerdir. Metle'a (2003) göre, içerik teorilerini genel olarak belirli bir işte çalışan bireyin karşılanması gereken belirli ihtiyaçlarını belirlemeye çalışan teoriler olarak nitelendirmektedir (Aktaran: Murat ve Çevik, 2008a:84).

3.1.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

İhtiyaçlar Hiyerarşi denilince ilk akla gelen ve teorinin kurucusu olan Maslow, insanın ihtiyaçlarını değerlendirirken beş farklı basamakta sınıflandırmaktadır. Bu basamaklar; temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme, ihtiyacıdır (Yüksel, 2001:151).



Şekil 1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: Emel Gürcan, “Maslow Teorisi ve İhtiyaçlar Piramidi Nedir?”
<https://www.makaleler.com/maslow-teorisi-ve-ihtiyaclar-piramidi> (2016), Erişim
Tarihi: 01.03.2020.

Maslow'un (1968) ihtiyaçlar hiyerarşisine bakıldığında, kişilerin neden farklı fedakârlıklarda bulunarak diğerk kişilerin fikir ve direktifleri karşısında örgütlerde çalışmayı kabul ettiklerini aşağıda yer alan maddeler halinde özetlenebilmektedir (Aktaran: Sun, 2002:83):

- İnsanlar temel gereksinimlerini karşılamak adına, zaruri ihtiyaçları doğrultusunda bir işe gereksinim duyarlar
- İnsanlar herhangi bir sebeple işsiz kaldıkları ya da haksızlığa maruz kalabilecekleri durumlar için sigortalı, sendikalı olmak ve gelecek için tasarrufta bulunmak gibi birtakım önlemleri iş hayatlarındaki güvenlik gereksinimlerini karşılamak üzere alırlar.
- İnsanlar sosyal bireyler oldukları için çalışanlar, ait olma gereksinimleri nedeniyle anlaşabilecekleri iş grupları içinde çalışıp, birlik, sendika ve dernekler kurarlar.
- İnsanlar saygınlık gereksinimlerini karşılamak adına diğerk insanlara hizmet vererek onların takdirini kazanırlar. Bununla birlikte saygınlık ihtiyacını gidermek için işleriyle ilgili daha fazla görev ve sorumluluk yüklenme eğiliminde bulunurlar
- İnsanlar kendini gerçekleştirme duygusunu karşılamak için çalıştıkları işlerde farklılıklarını kullanıp, kendilerini öne çıkarma davranışında bulunurlar.

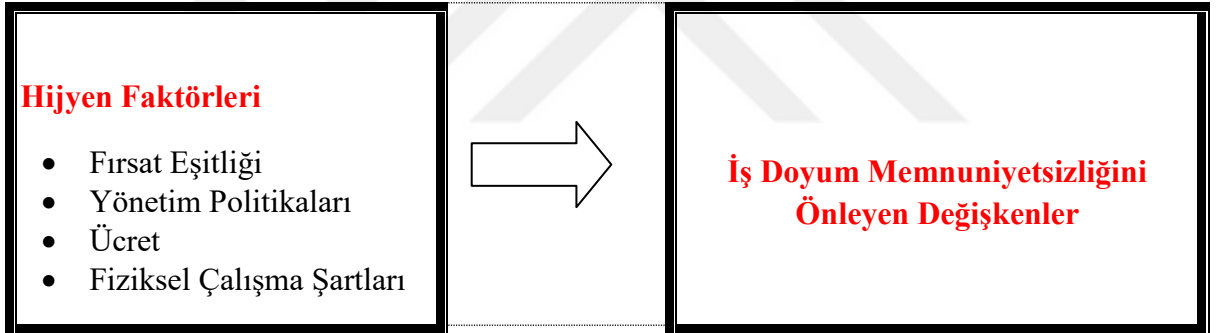
3.1.2.1.2. Başarı İhtiyacı Teorisi

Başarı ihtiyacı teorisi David McClelland'e göre, kişiler, hoş duygular ve anları arayacak, hoş olmayan duygulardan ise genellikle kaçınacaktır. İnsan hoş bir durumun içerisindeyken çevresinden ve kendi içinden bazı işaretler almaktadır. Hoş olan durumlarla birlikte oluşan bu uyarılar, kişide mutluluğu oluşturacaktır. Bu durum da kişinin kendisini duygusal olarak mutlu eden uyarılara güdülemesini sağlayacaktır. Bir iş yerinde bireylerin hoş olan durumlar yaşamasını sağlayıcı güdüsü başarıdır. McClelland'ın kuramına göre başarı ciddi bir güdüleyici olarak belirtilmiştir; başarı ihtiyacının giderilmesi durumunda bireyde moral ve kendine güven duygularının yaşanması sağlanacaktır. Gözlemlenen bu olumlu duygular da bireyde iş tatmini gerçekleştirecektir. (Onaran, 1981:59).

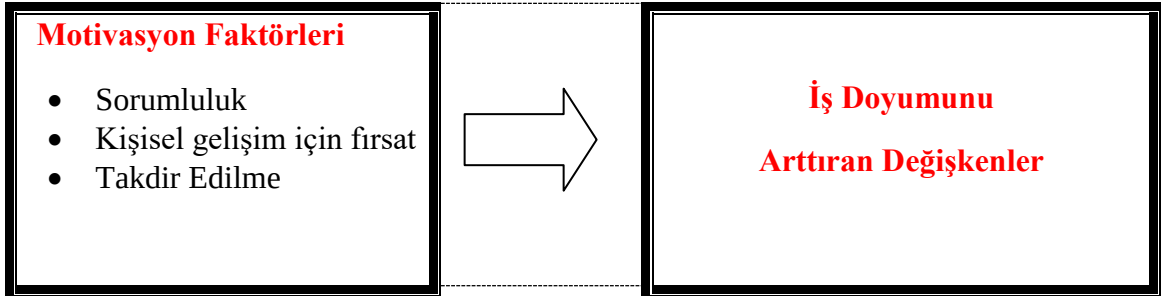
3.1.2.1.3. F. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg tarafından hazırlanıp, ileri sürülen Çift Faktör Kuramı, literatürde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden sonra en çok bilinen kapsam (gereksinim) kuramlarından biri olup, aynı zamanda iş tatminiyle ilgili geliştirilen en önemli kuramlardan biri olarak kabul edilmektedir.

Herzberg 1959 yılında Maslow'un motivasyon teorisini geliştirme çalışmalarında bulunmuştur. Bu çalışmalarında diğer kuramlardan farklı olarak, deneklerine onları çalışma hayatlarında mutsuz eden faktörleri ve daha çok çalışmaya itecek faktörleri sormuştur. Bu deney neticesinde ortaya ilginç sonuçlar çıkmıştır. Çünkü işyerindeki hijyen faktörlerinin olmaması durumu mutsuzluk yaratırken mevcut olmaları durumunda ise ekstra bir doyum sağlamadıkları görülmüştür (Sabuncuoğlu ve Tüz,1988a:71).



Herzberg ekstra tatmin sağlamayan bu etkenlere, dışsal (hijyen) faktörler adını vermiştir. İşyerindeki diğer faktörlerin yokluğunda belirgin bir doyumsuzluk yaşanırken, varlıklarında ise çalışanların iş performansının arttığı gözlemlenmiştir. Herzberg, iş performansını arttıran bu faktörlere içsel (motive edici) faktörler adını vermiştir. Herzberg'in çift faktör teorisi çeşitli değer sistemleri içinde çalışanın, çalışma ortamından neler beklediği ve çalışanları neyin daha fazla motive ettiğini tespit etmiştir. Ayrıca hangi çalışma koşullarının tatmin edici olmadığı ve işe karşı isteksizlik oluşturduğunu belirlemeyi amaçlamıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz,1988b:71).



Çift faktör kuramın varsayımlarına göre, işyerinde çalışanın kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına aynı zamanda tatminsizliğine sebep olan dışsal etmenler ile işyerinde çalışanı mutlu eden, işyerine bağlayan özendirici (teşvik edici) ya da doyum sağlayan içsel etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Kurama bakıldığında, doyum ve doyumsuzluğun birbirlerini dengelediklerini ve iş ortamında birbirlerine zıt olgular olmadığını açıklamaya çalışılmıştır. Bununla ilgili bir görüşe göre “doyum, doyumsuzluğun karşıtı değildir ve çalışan, işinden doyum sağlamadan aynı zamanda doyumsuz olmadan da çalışabilir” (Başaran,2000:217).

Herzberg’in çift faktör teorisinde sadece dışsal faktörlerin oluşması tek başına motivasyonu sağlamada yeterli değildir. Ancak içsel faktörlerin pozitif olması motivasyonu gerçekleştirebilir.

3.1.2.1.4. Adams’ın Eşitlik Teorisi

Literatüre bakıldığında çokça rastlanan motivasyon kuramlarından biri olan Adams’ın Eşitlik Kuramı, önemini koruyan ve iş doyumunu çalışmalarında kullanılan bir teoridir. Adams’ın (1963) teorisi (Adams Equity Theory), Leon Festinger’in Bilişsel Çelişki teorisine dayanan bir denge teorisidir. Bu teoriye bakıldığında birey, yaptığı işte girdi(G) - çıktı(Ç) hesabı yapmaktadır. Bireyin iş hayatında yaptıkları ve bulunduğu fedakârlıklar (girdi) ve sonuçta elde ettiği değerler (çıktı) arasındaki denge çok önem arz etmektedir (Çevik, 2016a:197).

Adams, sosyal mübadele kavramı boyutunda açıkladığı eşitlik teorisini, her bir tarafın diğer tarafa karşı fayda sağladığı ve geri dönüşte ise bir fayda aldığı süreç olarak

açıklamaktadır. Örneğin; çalışanlar, işverenleriyle aralarında mübadele ilişkilerine sahiptirler. Çalışanlar, işverenleri için zaman ve çaba harcayarak emeklerini ortaya koyarlar. Emeklerinin karşılığı olarak ise ücret ve tazminat elde ederler. Adams böyle bir mübadele ilişkisinde; çalışanların, adaletsiz bir durumla karşılaşmaları halinde bu duruma nasıl tepki gösterdiklerini anlamaya çalışmıştır (İçerli, 2010:80).

Özetle, eşitlik kuramının ana bileşenleri; bir işe bireylerin yaptıkları yararlar, çalışanların bir iş ile alakalı elde ettikleri ödüller veya cezalar olarak tanımlanan çıktılardır. Çalışanların kendi girdilerini ve çıktılarını diğer bireylerle kıyaslaması, kendilerinin eşit olan veya eşit olmayan durumda olduklarına dair algılamalarını belirleyen karşılaştırmalardır. Ayrıca kuram eşitsizlik durumunda kişilerin göstereceği davranışlar ve psikolojik tepkileri kapsamaktadır. Bu kurama göre, bireyin çalıştığı yerde eşit bir şekilde değerlendirilmesi bireyin motivasyonunu pozitif şekilde etkilemektedir. Çalışma ortamındaki birey, kendi girdileri ve çıktılarını diğer kişilerin girdileri ve çıktıları ile mukayese edecektir (Çevik, 2016b:199).

3.1.2.1.5. Alderfer'in ERG (VIG) Teorisi

Alderfer'in ERG teorisine göre bireylerin üç temel ihtiyacı bulunmaktadır:

Var Oluş Gereksinimi: Yiyecek, su, fiziksel güvenlik, barınma, maaş, çalışma koşulları gibi zaruri ihtiyaçlardan olan, yaşamı sürdürmekle ilgili en alt düzeydeki ihtiyaçları ifade etmektedir.

İlişki Gereksinimi: Diğer insanlarla olan etkileşim, duygusal destek, saygı, takdir edilme, kabul görme, ait olma, başkaları tarafından fark edilme gibi ihtiyaçlardır.

Gelişme Gereksinimi: Kişisel gelişim, beceri ve yeteneklerin olabildiğince çok kullanımı, özsaygı ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını içermektedir (Yapıcıoğlu, 2019:15).

ERG (VIG) kuramının adı; var olma (Existence), aidiyet (Relatedness) ve gelişme (Growth) kelimelerin İngilizce karşılıklarının baş harflerini alarak oluşmaktadır.

Bu kurama bakıldığında, bir iş yerinde tatminin sağlanabilmesi için işletme sahipleri, iş görenlerin hangi ihtiyaçlarının olduğunu tespit etmeli aynı zamanda ona ihtiyaçlarını karşılayacak ortamlar hazırlamalıdır. Kişiler, ihtiyaçlarının karşılanmasıyla işlerine karşı güdülenmekte ve kişilerin iş verimliliği de artmaktadır. Böylelikle kişi iş doyumu yaşamaktadır (Gergin, 2006:98).

3.1.2.2. Süreç Teorileri

Metle'ye göre süreç teorileri, iş görenin memnuniyetini sağlamada insan ihtiyaçları ve beklentileri gibi önemli değişkenlerin, çevresel karakteristiklerle nasıl etkileşim içerisinde olduğunu açıklamaktadır. Ayrıca bu teorilere bakıldığında bireysel farklılıkların gözetilmesi öneminden sıkça bahsedilmiştir. Süreç teorilerine göre farklı bireyler, değişik tutum ve birbirinden farklı değer yargılarına sahiptirler. Fakat hepsinde davranışı harekete geçirecek olan güdülenme süreci aynıdır (Kılıç, 2011:21).

3.1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Süreç teorilerinden bir tanesi Wroom'un beklenti teorisidir. Süreç teorileri, davranışın meydana gelmesinden başlayarak durmasına kadar olan faaliyetlerde yer alan değişkenlerin bütünüdür. Diğer klasik kuramlara ise kapsam kuramları denilmektedir. Çünkü bu kuramlar yalnızca kişileri motive eden sebeplerin neler olduğunu araştırmaya yönelmişlerdir. Davranışlar üzerindeki etkileri ayrıca işleyişleri hakkında yeteri kadar bilgi vermezler. Süreç kuramları, kişisel farklılıkların iş doyumundaki önemini ele almışlardır. Buna göre de farklı kişiler değişik görüş veya değer yargılarına sahiptirler. Fakat hepsinde davranışı harekete geçiren güdüleme süreci aynıdır. Süreç kuramlarının, ilki Vroom'un beklenti kuramıdır. Bu modele göre, iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur (Küçüközkan, 2015:106).

3.1.2.2.2. Porter-Lawler Başarı (Tatmin) Beklenti Teorisi

Wroom tarafından oluşturulan beklenti kuramının Porter-Lawler ile geliştirilmiş olduğu, başarı (tatmin) beklenti teorisidir. Kuramcılar tarafından, kişinin başarılı olabilmesi için Wroom'un teorisinde bahsettiği çekicilik, araçsallık, beklentinin yanında yeterli bilgi ve beraberinde beceriye de sahip olunması gerektiğini savunmuşlardır.

Teoride yer alan bir diğer kavram ise algılanan roldür. Birey örgütün belirlemiş olduğu rol anlayışına sahip olmalıdır. Şayet uygun bir rol anlayışı yoksa rol çatışması kaçınılmazdır. Bu ise beraberinde başarısızlığı getirecektir. Ele alınan diğer bir kavram ise ödüllendirilme adaletidir. Birey kendisine sunulan ödülü başkalarıyla karşılaştırır ve bu doğrultuda başarısına uygun olmayan bir değerlendirmeye maruz kaldığını anladığı zaman iş tatmini önemli seviyede azalacaktır (Baysal,1993:164).

3.1.2.2.3.Eşitlik Teorisi

Bireyin iş hayatındaki sosyal etkileşimlerinden, iş yerindeki örgüte katılımını nasıl etkilediğini belirleyen süreç teorilerinden bir tanesi de eşitlik teorisidir. Stacy J. Adams tarafından 1960'lı yıllarda ortaya çıkan teori, motivasyonun temelinde, kişinin kendisine eşit davranılması isteğinin yattığını ifade etmektedir. Teorisinde ise dört tane kavram bulunmaktadır:

1. Kişi: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi
2. Diğer Kişi: Ödül ve katkı anlamında karşılaştırılma yapılan kişi
- 3.Ödüller (Çıktılar): Kişinin çalışması karşılığı elde ettiği ücret, yan ödemeler, tanınma, statü, iyi çalışma koşulları.
- 4.Katkılar (Girdiler):Kişinin işine taşıdığı, zekâ, deneyim, eğitim, yetenek, emek gibi özellikler.

Adams (1965)'a göre çalışanlar, bir örgüt ile olan bağlarını, örgütte oldukları süre içerisinde sağladıkları katkılarını, ödüllendirmeler ile değiş-tokuş süreci olarak algılamaktadırlar. Çalışanlar, işe yönelik katkılarını; deneyim, eğitim, yetkinlik ve çaba gibi işverene sunduğu hizmeti, aynı şekilde iş yerinde tanınma, statü ve ücret farklılığı gibi kazanımlarını, benzer işi yapan diğer çalışanlar ile ödül-katkı oranlarını karşılaştırırlar (Semerci, 2005:23)

3.1.3.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Sosyal, ruhsal ve fiziksel olarak bireyin karşılaştığı değişimler, bireyin işten elde ettiği tatmini de etkilemektedir. Çalışan bireylerin, iş hayatı ve sosyal yaşamlarında yer alan birçok değişkenin, çalışanların işlerinden doyum ya da doyumsuzluk duymalarında

etkili olmuştur. Genel yaşam doyumu ile çalışma yaşamından sağlanan doyum da karşılıklı etkileşim içerisinde (Yeğin, 2009a:24).

Smith, Kendall ve Hunin'e göre iş hayatında iş tatminini etkileyen beş tane özellik vardır (Luthans, 1989b:170-172; Akt. Gündüz, 2008:28):

- 1- İşin kendisi: İşin çalışan için ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı sağlaması, sorumluluk alma şansı vermesi.
- 2- Ücret: Diğer kurum ve iş yerleri ile karşılaştırıldığında ücretin eşit görülmesi.
- 3- Yükselme fırsatı: Hiyerarşide yükselme olanağının bulunması.
- 4- Yönetim: Yönetimin teknik ve davranışsal destek sağlama yeteneklerinin olması.
- 5- İş arkadaşları: Meslektaşlarıyla teknik olarak uzmanlık dereceleri arasında sosyal anlamda destek olma dereceleri.

İş tatminini etkileyen faktörlerde, işin bireyde oluşturduğu içsel etkinin oluşmasının yanında benzeri istihdamlarla mukayese edildiğinde ücretinin eşit düzeyde olup tatmin ettiği görülmektedir. Ayrıca organizasyonda yer alan bireyin yönetimde yükselmesinde hiyerarşik bir şekilde olanak tanınması ve bulunduğu iş yerindeki, iş arkadaşlarıyla teknik ve sosyal destek olma durumları vardır.

Yukarıda bahsedilen faktörlerin hepsi bireyin iş yaşamındaki tatmin düzeyini etkileyen faktörler olmakla beraber kişiden kişiye değişebilmektedir. Bireyler arasında değişiklik gösterse de bu çerçevede önceliklerin sıralanması bu faktörler ile gösterilebilir.

İş tatminini etkileyen faktörler çalışanın kendisiyle ilgili olabileceği gibi, çalıştığı kurumla da ilgili olabilmektedir. İşin kendisiyle ilgili etkenleri iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler, çalıştığı kurum ile ilgili faktörleri ise iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler olarak isimlendirilir. Bireysel faktörleri; kişinin statüsü, kişiliği, cinsiyeti, eğitim düzeyi, yaşı, mesleği, iş deneyimi, zeka ve yeteneği olarak; örgütsel faktörleri ise, işin özellikleri, ödüllendirmenin yanı sıra ücret, çalışma arkadaşları güvenlik, rol çatışması, özendirme, hiyerarşik ilişkiler, kariyer gelişimi, kararlara katılma ve iletişim olarak sınıflandırılması mümkündür (Yeğin, 2009b:24).

3.1.3.1.Bireysel Faktörler

3.1.3.1.1. Cinsiyet

Çalışan bireyin iş tatminini cinsiyet faktörü etkilemektedir. Fakat araştırmacılar bu durumun, kadın çalışanların aynı iş için erkeklere nazaran daha az ücret almaları, aynı kazanımları elde edebilmek için daha ağır çalışmaları gerektiği düşüncelerinden kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. İş tatmini ve cinsiyet arasında var olan ilişki hakkında yapılan bir incelemede, kadınların erkeklere göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca bunun nedeni kadınların işleri hakkında daha düşük beklentiye sahip olabilecekleri şeklinde gösterilmiştir (Yelboğa,2007:3).

Centres ve Bugental'ın (1966) yaptıkları araştırmaya göre, genellikle kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek bulunduğu, bunun da kadınların işle alakalı sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleriyle ilgili olduğu ifade edilmektedir. Bununla beraber, erkek çalışanların iş yaşamında kendilerini daha iyi ifade etmeleri ve kendilerini kanıtlamaları için daha çok fırsat yakalamaları, işe verdikleri değerin dolayısıyla da iş doyumunun artmasını sağlamaktadır (Okpara, 2006:5; Akt.Aşık,2010:39).

3.1.3.1.2.Yaş

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden bir tanesi de yaştır. Bireyin içinde bulunduğu yaş ve yaşadığı dönem, bireyin tutumları, davranışları ve kararları üzerinde çok belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu sebeple kişinin işe dönük düşünceleri ve tutumlarında da yaşa bağlı kılınarak birtakım farklılıkların ortaya çıkması mümkündür. İş doyumunu ve yaş arasındaki ilişki, bireyin ihtiyaçları ve biliş düzeyi ile doğrudan ilgilidir. Yani, yaşın artması ile birlikte çalışanın deneyimleri de aynı doğrultuda artmakta ve buna bağlı olarak değişiklik göstererek, doyum düzeyinde bir artış görülmektedir. Glenn ve ark.(1977) iş ve yaş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmaya göre; yaşı daha büyük olan çalışanların genç çalışanlara nazaran iş doyumunu seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin,

genç çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe işten beklentilerinin de arttığı ve bu sebeple iş doyumunun da daha az olduğu ifade edilmektedir (Temel, 2009:38).

3.1.3.1.3.Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, iş tatminini etkileyen diğer bir faktördür. Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyleri ve iş deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu bu doğrultuda azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda bulunan çalışanlarda yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş tatmininin azalmasına neden olabilmektedir. Oshagbemi üniversite öğretim elemanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında iş tatmini ve kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş, akademik personelin iş tatmininin hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olması ile ilişki kurmuştur (Akıncı, 2002:40).

3.1.3.2.Örgütsel Faktörler

3.1.3.2.1.İşin Özellikleri

Her çalışan yaptığı işin kendisi açısından ve diğer çalışanlar açısından bir anlama sahip olmasını istemektedir. Birçok çalışan önemli bir iş yaptığı düşüncesi ile bundan doyum sağlamaktadır.

İşin özellikleri faktörü, iş doyumunda önemli bir yer tutmaktadır. Karar alma mekanizmasındaki özgürlüğün varlığı, işi yerine getirilebilme yeteneği, işin diğer bireyler tarafından algılanışı, yapılan işin zorluk derecesi ve çalışanın işindeki verimini gösteren geribildirimler iş doyumunu üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Gözüm, 1996:87).

İşin özellikleri, iş doyumunun en başta gelen etkenidir. Çalışan bireylerin işinden tatmin olması durumu aşağıdaki koşullara bağlıdır (Başaran, 2000:219). :

- Çalışan bireyin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması
- Çalışan bireyin yenilikleri öğrenmeye ve gelişmeye olanaklı olması,
- Çalışanı yaratıcılığa, gelişmeler ile değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması.

3.1.3.2.2.Ücret ve Ödüllendirme

İş doyumunun en temel faktörlerinin birisi de elbette ücrettir. Çalışan bireyin işe karşı tutumunu, emeği karşısında aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene oranla normallliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir. Çalışan bireyin, çalıştığı işyerinin uyguladığı ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentilerine uygun bir şekilde olmasını istemektedir (Sevimli ve İşcan, 2005:62).

Çalışan bireyler üzerinde ücret ve ödüllendirilmenin en önemli etkenlerden olmasının nedeni, bireylerin sunmuş oldukları emeklerinin sonucu olarak en somut karşılığı ücrettir. Hayatın merkezinde bir araç olarak kullanılan para bireysel bütün ihtiyaç ve arzularının gerçekleşmesi için kullanıldığı düşünüldüğünde, çalışan bireyler üzerindeki önemi anlaşılmaktadır.

3.1.3.2.3.Güvenlik

İşletmeye fiziksel yönden bakıldığında güvenli bir çalışma ortamı oluşturması çalışanların zihninde iş yerlerinin kendi yaşamlarına değer verdiği düşüncesinin doğmasına zemin oluşturur. Ayrıca çalışanların yeterince güvenli bir ortamda çalışmalarından ötürü yaşadığı pozitif duygular iş doyumlarının artmasına da katkı sağlayabilir (Yılmaz, 2007:88).

Çalışan bireyler için işyerinin güven oluşturması, iş tatmini açısından olumlu yönde bireyi etkileyecektir. Tam tersi durumları göz önünde bulundurduğumuzda bireyin kendini güvende hissetmemesi, iş tatmin düzeyini olumsuz olarak değerlendirmesine sebep olacaktır.

3.1.3.2.4.Rol Çatışması

Rol belirsizliği, çalışan bireylerin yaptıkları işe dair işlevlerin ve sorumlulukların kararsız olmasıyla ilgili bir durumdur. Rol çatışması, bireylerin birbiriyle çelişen taleplerle karşılaştıklarında meydana gelir. Rol çatışması, işle alakalı konularda ve iş dışında ortaya çıkabilmektedir (Yeğin,2009:34).

Çalışan bireyin, görevinin gerektirdiği eylem, yasal işlem, yetki ve sorumlulukla, rol beklentilerin çatışması, onu kararsızlığa yöneltmek örgütsel bazı davranışlarını etkilemektedir (Başaran, 2000:223). Bu da çalışan kişinin işi doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

3.1.3.2.5.Çalışma Arkadaşları

İş yerindeki örgütsel ilişkiler, genel olarak karşılıklı hizmete dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma ve dayanışmaya dayanmaktadır. Bu ilişkilerin genellikle iyi olması çalışanda doyum sağlamaktadır (Yıldırım, 1999).

İş arkadaşlığı kavramı, iş tatmini için olmazsa olmazdır. Tek başına çalışan bireyler, iletişim kuracak birilerini bulamadıkları için sosyal yönden bir yalnızlığa düşerek işlerini sevmemeye başlayabilirler. Bu sebeple iletişim kurmayan çalışanların iş tatmin düzeyleri azalarak işi terk etme eğilimleri artmaktadır. Ayrıca iş arkadaşlarının benzer tutum ve değerlere sahip olmaları iş tatminini arttıran diğer önemli bir etkidir (Yeğin,2009:35).

3.1.3.2.6.Yöneticiler

Belirli bir işletmede yöneticilerin sahip olduğu tutum ve davranışları, çalışanların iş tatminlerini etkileyen önemli unsurlardandır. Yöneticilerin sergilemiş oldukları davranış tarzı, çalışan bireylerin bekledikleri yöneticilik tarzı ile uyumlu olmadığında, çalışanların tatminsizlik yaşamasına neden olabilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008:209).

Amirin çalışanına karşı ilgi göstermesi, onların çeşitli sorunlarıyla ilgilenmesi, işletmedeki arkadaşlık konusunda iyi niyet sağlaması, çalışanlarda olumlu tutumların

ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu olumlu tutumlarla kişi de iş tatminine ulaşmış olacaktır (Demirel, 2010). Ayrıca yöneticilerin işle ilgili bilgi ve becerilerine ilişkin yetersizliklerin var olması kişilerin iş doyumunu genellikle olumsuz etkilemektedir (Aşan ve Erenler, 2008).

3.2.Yaşam Doyumu

İnsanların yaşamlarının bir anlam ifade etmesi adına sahip olmaları gereken en temel faktörlerin başında yaşam doyumuna gelmektedir. Yaşam doyumuna, yüzyıllarca insanlığın ilgisini çekmiş en önemli konulardan biridir. Yaşam doyumuna kişisel iyi oluşun bilimsel bir bileşeni ve kişinin yaşamıyla ilgili bilişsel yargıları içermektedir. Literatürdeki pozitif psikoloji genellikle öznel iyi olma deyimini, mutluluk olarak ifade edilmektedir. Öznel iyi oluş; pozitif duygular, negatif duygular ve yaşam doyumuna olmak üzere üç ayrı bileşenden oluşmaktadır. Olumlu ve olumsuz duygular, öznel iyi oluşun duygusal ve duygusal boyutunu oluşturmaktadır. Yaşam doyumunu ise öznel iyi oluş yapısının bilişsel ve yargısal boyutunu oluşturmaktadır (Dağlı ve Baysal,2016:1251).

İnsanların hayattaki iyi oluş yapısı olarak adlandırılan yaşam doyumuna; bireyin var olduğu yaşamdan almış olduğu haz ve doyumunu ifade etmekte kullanılmaktadır. Çalışmada, yaşam doyumuna kavramı bireyin kendi seçtiği tercihleri ile ölçülmektedir. Bu tercih ve değerlendirmelerde pozitif veya negatif değerler ne ölçüde olursa kişinin de o boyutta yaşam kalitesi şekillenmektedir. Yaşam kalitesinin kendi eylemleriyle de bağlı olduğu gerçeği her ne kadar kuvvetli olsa da birey bu eylemlerin yanı sıra çevresel etkileşim içinde olduğu yapı ile bir bütün olarak değerlendirilmelidir. Bütün yapının içinde yer aldığı gerçeği kendi tercih ve doğrularının yanı sıra var olduğu ortamdaki beklenti ve yaşamdan aldığı mutluluk beklentisinin büyük bir parçasını oluşturmaktadır.

3.2.1. Yaşam Doyumunun Önemi

Çalışan bireyler günümüz dünyasında genellikle bireyselliği daha çok ön plana çıkarmaktadır. Ayrıca işe bağlılığın zamanla azaldığı gözlenmektedir. Bu durumda örgütlerin, bünyesinde bulunanları örgüt içinde tutması güçleşmektedir. Bazı

zamanlarda ücret faktörü bile bu konuda etkili olamamaktadır. Böylesi bir durum karşısında örgütün kendisini işine adanmış çalışanını bünyesinde tutabilmesi adına, işin dışında kalan yaşamını, aile yaşamını da gözetmesi ve önemsemesi gerekmektedir. Çalışanın iş hayatı ve sosyal yaşamını önemseyen örgütlerin bünyesinde daha çok eleman örgüte bağlı kalabilmektedir. Çünkü sosyal yaşamında refahı sağlanmış olan çalışan iş tatminine ulaşmaktadır. Bütün bu etkiler ise sosyal hayatına genel olarak olumlu yansımaktadır (Keser, 2003a:185).

İnsan içinde bulunduğu yaşamın her evresinde bedeninin yanı sıra ruhuyla birlikte yaşamaktadır. İnsan ruhunun doğası gereği her eyleminde birtakım tutum ve davranışlar bir süreci oluşturur. Yaşam doyumu noktasında ideal bir seviyede olan veya tatmin düzeyi yüksek olan bireyin iş hayatına da bu durum olumlu yansıtacaktır. Bu sebeple yaşam doyumu iş hayatında gözetilen önemli bir kavramdır.

Yaşam doyumunun olumlu yönde olması için iş ve yaşam arasındaki dengenin sağlanması gerekmektedir. Çünkü çalışanların iş ile ev arasında sağlıklı bir denge kurulabilmesini sağlayan işverenler daha yüksek bir üretkenlik düzeyi yakalamaktadır. Bunun yanında işveren personelinin daha uzun süre elde tutabilmekte, bünyesine daha çok ve kaliteli çalışan katabilmektedir. İşyerinde daha az hastalık ve işe gelmeme olayı yaşanmakta, daha yüksek moral ve bağlılık düzeyine ulaşıldığı görülmektedir. Çalışan hayatında yeteri kadar onu enerjik tutacak tatil, uyku vb. etkinliklere zaman ayırmazsa iş performansı da o doğrultuda düşebilmektedir. Bu durumun çalışanın iş ve yaşam dengesinin bozulmasına sebep olacağı vurgulanmaktadır (Keser, 2003a:186).

3.2.2 Yaşam Doyumunun Ölçülmesi

Yaşam doyumunun konusu 1960'larda, birçok anket araştırmasının ortak konusu olmaya başlamıştır. Bu durum sonrasında yaşam doyumu ile ilgili yöneltilen anket sorularının geçerliliği ile ilgili tartışmaları beraberinde getirmiştir. Ayrıca yaşam doyumunun standart anket sorularıyla ölçülüp değerlendirilmesinin yeterli olup olmayacağı konusu günümüzde de sıkça tartışılan bir konudur (Baştemur,2006a:74).

Yaşam doyumunun ölçülmesinde yapılan çalışmalara bakıldığında gözlemlenen sorunlardan bir tanesi bireyin anlık değerlendirmede bulunarak, ruh halinin vermiş olduğu davranışlar ile yöneltilen soruları yanıtlıyor olmasıdır.

Tek Maddeli Ölçekler: Yaşam doyumunu ölçmede subjektif iyi oluş merkezi önem taşıdığından sıklıkla tek maddeli ölçekler kullanılmıştır. Tek maddeli ölçekler, genel bir görüntü verme avantajına sahip olmasına rağmen, farklı açılardan eksik olarak değerlendirilmektedir.

Çok Maddeli Ölçekler: Çok maddeli ölçekler, özellikle yaşlıların yaşam doyumlarını ölçmek için geliştirilmiştir. Bu ölçeklerdeki birçok madde yaşa ve zamana bağlı olduğundan, genç ve orta yaşlı kişilere uygun değildir. Bu ölçekler, çoğunlukla bireyin duyguları ve kendi yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmeleri ile yüklenmiş ölçeklerdir. Bu ölçeklerin yüksek oranda geçerli olduğu bulunmuştur (Turgut,2010:44)

Yaşam doyumunun ölçümünde karşılaşılan sorunlardan biri de, birçok insanın yaşamıyla ilgili duydukları doyum noktasında fikirlerinin olmamasıdır. Anketleri yanıtlayan çoğu kişi ne kadar doyuma ulaştıklarından çok, ne kadar doyuma ulaşmaları gerektiğini düşünerek cevap vermektedirler. Karşılaşılan bu durum araştırmanın amacı dışına çıkmasına sebep olmaktadır (Baştemur,2006b:74)

Tablo 8. Yaşam Doyumunda Kullanılan Ölçekler		
Yazarlar	Ölçekler	Ölçeklerin Betimlenmesi
Cantril,1965	Self-Anchoring Ladder (tek maddeli)	Merdivenin en üstünde sizin için en iyi yaşam, en altında sizin için en kötü yaşam seçenekleri bulunan 9 aralıklı bir ölçektir. Denekler bunlar dan birini seçerler.
Gurin,Veroff ve Feld(1960)	Gurin Scale (tek maddeli)	Deneklere bugünlerde şeyler nasıldır sorusu sorulmakta ve onlardan çok mutlu, olabildiğince mutlu, çok mutlu değil seçeneklerinden birini seçmeler istenmektedir
Andrews ve Withey(1976)	Delighted-Terrible Scale(tek maddeli)	Deneklere ne kadar mutlu olduğunuzu belirtin sorusu sorulup onlardan çok iyi ve çok kötü arasında değişen 7 basamaklı sisteme göre değerlendirme yapmaları istenir.

Lawton,1975	PGCMS(çok Maddeli, geriyatrik)	Bir kişinin kendi yaşına ilişkin tutumlarını ve yalnız doyumsuz yaşama ilişkin tepkilerini ölçen 17 maddeli bir ölçektir.
Morris ve Herwood (1975)	PGC-M(çok maddeli, geriyatrik)	Orijinal PGCMS ölçeğinin revizyonudur.
Neugarten, Havighurts ve Tobin(1961)	LSI(çok maddeli geriyatri)	İstenen ve elde edilen amaçlar arasında jest,apati,çözülme cesaret ve uyum gibi faktörler ölçülmektedir.
Vood,Wyile ve Sheafor (1969)	LSI-Z(çok maddeli geriyatri)	LSI'nın revizyona tutulmuş 13 maddelik ölçeğidir.
Komsa ve Stones (1980)	MUNSH (çok maddeli geriyatri)	Olumlu ve olumsuz duyguları ve yaşantıları ölçen 24 maddeli bir ölçektir.
Tellegen (1979)	Differential Perso nality Question naire-Well-Being Subscale(çok maddeli, genel)	Olumlu duygu, tutum ve optimizmi ölçen 21 maddeli kişilik envanteri.
Campbell, Convers ve Rodregers (1976)	Index of General Affect (çok maddeli, genel)	Denekler kendi yaşamlarını hoşlanabilir, sıradan değişen 8 semantik sıfat çiftinde değerlendirilmiştir
Undewood ve Froming (1980)	Mood Survey(çok maddeli, genel)	Hedonik düzeyi ve hedonik değişkenliği veya tepkiselliği ölçen 16 maddeli iki alt ölçektir.
Dupuy Being (1978)	General Well- Schedule(çok maddeli genel)	Ölçekte iyi oluş ile ilgili değerlendirilen alanlar şunlardır: Yaşam doyumu,sağlık, depresif duygu durumu kişi-çevre uyusumu enerji düzeyi ve stres.
Fordyce (1978)	Self-Description İnvntory (çok maddeli genel)	Elde edilen kişisel mutluluk,mutlu kişilik,mutlu değerler ve tutumlar ve mutlu yaşam stili gibi çeşitli alanlar alt ölçeklerde ölçülmektedir
Bradburn (1969)	Affect Balance Scale	Olumlu ve olumsuz duyguları bir arada ölçen 10 maddelik ölçektir.
Fordyce (1977b)	Happiness Measures	Deneklere mutlu,mutsuz ve nötr oldukları zamanları tahmin etmeleri istenmiştir.Ayrıca deneklerin mutluluk oranlarını 11 seçenekli bir ölçek hazırlanıp sunulmuştur.
Kaman ve Flett(1983)	Affectometer	Olumlu ve olumsuz duyguların sıklığının ölçüldüğü bir ölçektir.
Larsen (1983)	Affect Intensity Measure	Kişinin duygusal tepkilerinin tipik gücü ve ya şiddetini ölçen bir ölçektir.
Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985)	Satification with Life Scale	Ergenlerden yetişkinlere kadar tüm yaşlara uygun yaşam doyumunu ölçen çok maddeli bir ölçektir.

Kaynak: Vara,Ş.1999: “Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Psikiyatri Hemşireliği Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Tablo 8’de yaşam doyumunda kullanılan ölçekler görülmektedir. Ölçekler, farklı madde sayılarınca oluşturulmuş ve temelinde kişilerin yaşam doyumlarını mutlu, mutsuz ve nötr olmak üzere belirlemede kullanılmaktadır.

Yaşam doyumuna yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985)’ e ait olan yaşam doyumu ölçeğinin birçok araştırmacı tarafından kullanıldığı görülmektedir. Ülkemizde de farklı araştırmacılar tarafından Türkçeye uygulanan bu ölçek, sıkça kullanılmaktadır.

3.3. İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Üzerine Yapılmış Araştırmalar

İş tatmini ve yaşam doyumu ile ilgili hem ülkemizde hem yurt dışında yapılmış olan benzeri çalışmalara bakıldığında;

Hammer ve Avgar iş tatmininde sendikanın, örgütsel bağlılık ve ciro üzerindeki etkisi konusunda çalışma yapmışlardır. Çalışmada sendikaların üyelik ücretleri ve grevler ile birer gelir kaybı olduğu söylenmektedir. İş tatmininin basit bir yapıda olmadığını ve birçok açıdan çalışana etki ettiği vurgulanmaktadır. Araştırmacılar, örgütsel bağlılık konusunda sendikanın iş tatmini etkisinin karmaşık doğasına daha fazla dikkat edilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar. Saf ekonomik teoriler, iş tutumlarının nedenleri ve sonuçlarının modellerini basite indirgeyerek açıklamaktadırlar (Hammer ve Avgar, 2005:21).

Borjas’ın kaleme aldığı, iş memnuniyeti, ücretler ve sendikalar adlı makalesinde sunulan deneye dayalı olarak; memnuniyet denkleminde ücretin sabit tutulmaması, görev süresinin uzatılması, memnuniyetsizliğin arttığını göstermiştir. Sonuçlar, çalışma süresinin ilk yıllarında sendika ücreti etkisinin oldukça güçlü olduğunu göstermiştir. Sonraki yıllarda bu etkinin önemli ölçüde azaldığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla, sendika üyelerinin görev süreleri boyunca artan memnuniyetsizlikleri iki faktörden kaynaklanmaktadır: Birincisi sendikalı işgücünün siyasallaşması; ikincisi ise görev süresi arttıkça sendikadaki beklenen üye sayısındaki düşüştür. Bu ikinci etkinin önemi; sendika çalışanlarının görev süresi boyunca artan memnuniyetsizliğinin bırakma

olasılıklarını etkilemesi gerektiği anlamına gelmektedir. Özellikle deneye dayalı kanıtlar, görev süresi düşük kişilerin sendikayı bırakma olasılıkları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu, ancak görev süresi arttıkça bu etkinin azaldığı düşünülmektedir (Borjas, 2014:38).

Kratel, Ward ve De Neve çalışmalarında, yaşam doyumunun, iş hayatındaki performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Daha yüksek çalışan refahının yüksek üretkenliği beraberinde getirdiğini belirtmişlerdir. Bu durumun işletmelerin alt çizgisine somut faydalar sağlayıp sağlamadığını ise araştırmalarındaki bulguları inceleyerek sunmuşlardır. Çalışmalarında 1.882.131 çalışanın sağlığı da dâhil olmak üzere 339 bağımsız araştırma çalışması meta analizinde incelenmiştir. Gallup müşteri veri tabanındaki 49 sektöre ait 230 bağımsız kuruluştan 82.248 iş biriminin performansı; çalışanların şirketlerinden memnuniyetleriyle üretkenliği ve müşteri sadakati arasında önemli, güçlü bir pozitif ilişki ve personel devir hızı ile negatif korelasyon bulunmaktadır. Sonuç olarak yaşam doyumu, işyerinde yüksek refah ve iş birimi düzeyinde kârlılıkla pozitif olarak ilişkilendirilmiştir (Kratel, Ward ve De Neve:2019:3)

Asamani ve Mensah'ın yaptığı çalışmada, bir sendikaya üye olmanın Cape Coast ve Takoradi Metropolis'deki çalışanların memnuniyetini ve kuruluşlarına olan bağlılıklarını nasıl etkilediğini bulmaya çalışmışlardır. Çalışma için kullanılan araştırma yöntemi betimsel araştırmadır. Sistematiik rastgele örnekleme prosedürü kullanılarak çeşitli finans kurumlarından (sigorta ve bankacılık kurumları) toplam 400 katılımcı örneklenmiştir. Ankete katılanlar arasında 224 sendikalı çalışan ve 176 sendikalı olmayan çalışan vardır. Çalışmada, Weiss ve ark. 20 maddeli Minnesota Memnuniyet Anketi ve Allen-Meyer 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sorularını cevaplamak ve hipotezleri test etmek için hem tanımlayıcı hem de çıkarımsal istatistikler kullanılmıştır. Çalışmanın temel bulguları, katılımcıların %87'sinin sendika üyeliğinin önemli olduğuna inandığını göstermektedir. Yine bulgular, sendikalı çalışanların ortalama olarak sendikalı olmayan çalışanlardan daha memnun olduklarını, ancak sendikasız çalışanların kurumlarına sendikalı çalışanlardan daha bağlı olduklarını göstermektedir. Anlamlılık testi, iki grubun bağlılıkları ve iş tatmini açısından önemli

ölçüde farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Çalışmanın sonucunda işçilerin sendikaların endüstriyel hukukla bağlantılı olması nedeniyle sendikalaşmanın önemli olduğunu düşündükleri ortaya konmuştur. Dolayısıyla çalışmada sendikanın, şikayet ve tahkim prosedürleri, terfi, transferler, disiplin, işten çıkarmalar ve ekonomik düzenlemelerle ilişkili olduğu çıkarımında bulunulmuştur. Maaş, sosyal yardım, çalışma saatleri, ücret-iş pazarlık şartları, istihdam düzenlemesi ve son olarak, cinsiyetin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisiyle ilgili, erkek ve kadınların memnuniyeti ve bağlılığı arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur (Asamani ve Mensah, 2013:192).

Bryson, Cappellari ve Lucifora'nın "Sendikalaşmanın İş Doyumu Üzerine Etkisi" adlı çalışmalarında, sendika üyeliği ve iş tatmini arasındaki ilişki önemli ölçüde işyerindeki örgütlenmeye bağlı olduğu vurgulanmıştır. Sendikalaşmış işyerlerindeki çalışanların, sendikasız kuruluşlardaki çalışanlara göre daha düşük bir memnuniyet düzeyi gösterdiği göz önüne alınıyor. Üyelerin memnuniyetsizliğinin tamamen endojen (iç kaynaklı) seçimlerden kaynaklandığı görülmektedir. Sendikaya katılan bireyler, sendikadan ayrıldıktan sonra üye olmadan önceki beklentilerine göre, diğer çalışanlara oranla daha az memnuniyet düzeyine sahiplerdir. (Bryson, Cappellari ve Lucifora, 2005: 260).

Sarıpek ve Güler, küresel ölçekte göçmenlerin dayanışmasını artırma konusunda sendikaların yaşam doyumuna etkisine araştırmalarında yer vermektedirler. Göçmenlerin zaten memnun olmadıkları yaşam koşullarından kaynaklı gerçekleştirdikleri göç eyleminin ardından, bir araya gelerek iş hayatlarında oluşturdukları sendikal örgütlenmeler bir dayanışma oluşturmaktadır. Sendikal örgütlenmenin iş hayatlarında ve sosyal yaşamlarında olumlu birer etki bıraktığı yapılan çalışmada tespit edilmektedir. Araştırmanın sonucu iş ve yaşam doyumunu konusunda sendikalaşmanın önemini göstermektedir (Sarıpek ve Güler, 2018:19).

Baptiste, insan kaynakları departmanının, çalışanların refahının önem düzeyi belirlenirken genellikle göz ardı edildiğini söylemektedir. Çalışmasında, iş odaklı performans sonuçları elde edilirken, insan kaynakları yönetimi alanında ihmal edilen bir

araştırma alanı olan iş tatmininin önemini gizlediğini göstermektedir. Bu makale İKY uygulamalarının çalışan refahı ve performansı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır (Baptiste,2007:290).

Akcan, Polat ve Ölçüm'ün yönetici ve öğretmen görüşlerine göre sendikal çalışmaların okullara etkisini araştırdıkları çalışmada, örgütlenmenin okuldaki çalışanlar tarafından nasıl değerlendirildiği incelenmiştir. Elde edinilen bilgilere göre sendikal hareketlerde yer alan çalışanların siyasi bir yapının içinde bulunduğu düşüncesinde oldukları tespit edilmiştir. Örgütlenerek iş yaşamlarında birlik olma düşüncesinin arkasında siyasi bir düşünce ve taraf olarak görülme nedenlerinden dolayı bireyler kaygı duymaktadırlar. Farklı örgütlenmeler ile bireyler tercihleriyle kendilerini yakın gördükleri siyasi düşüncenin yanında yer aldıklarını düşünmektedirler (Akcan, Polat ve Ölçüm, 2017:1117).

Bryson, Forth ve Stokes, Britanya'daki çalışanların öznel refahı ile işyeri performansı arasındaki ilişkiyi araştırmak için işveren-çalışan verilerini kullanmışlardır. Analizler, ortalama iş seviyesi arasında açık, pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. İşyerinde memnuniyet ve işyeri performansı ilişkisi hem kesitsel hem de panel analizlerinde mevcuttur ve çeşitli tahmin yöntemlerine ve model özelliklerine karşı sağlamdır. Buna karşılık, işle ilgili etki düzeyleriyle işyeri performansı arasında hiçbir ilişki bulunmamaktadır. Bu çalışma, İngiltere için ulusal düzeyde temsili verileri kullanan alanındaki ilk çalışmadır. İşyeri performansını açıklamada çalışanların iş tatmininin önemi hakkında yeni bulgular sağlamaktadır. Bulgular, işverenlerin çalışanlar arasında iş tatmini seviyelerini korumaları ve yükseltmeleri gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, toplam iş memnuniyetini artırmaya yönelik girişimlerin, üretkenlik ve büyüme düzeylerinin nasıl iyileştirileceğine dair politika tartışmalarında yer alması gerektiği belirtilmiştir (Bryson, Forth ve Stokes, 2016:1).

Chadi ve Hetschko, iş tatmini için önemli bir olay olan iş yerini değiştirme konusunu araştırmışlardır. Temsili Alman panel verileri için, önceki istihdamın sona ermesinin nedeninin yeni işten memnuniyetle bağlantılı olduğunu göstermişlerdir.

İşçiler bir işveren suçlaması başlattıklarında, iş değiştirmenin dışsal tetikleyicisi olarak fabrika kapanmasını kullanmaktadırlar. Ayrıca araştırmada iş tatmini üzerinde iş değişikliklerinin nedensel bir etkisinin bulunmadığı gösterilmiştir. Bulgularında, işgücü piyasası ve insan kaynakları politikalarının yanı sıra çalışanların refahı üzerine yapılan araştırmaları birleştirmişlerdir (Chadi ve Hetschko, 22017:26).

Aşan'ın devlet üniversitesinde 2008 yılında bulunan akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada iş tatmini ve yaşam doyumu arasında bir ilişki olup-olmadığının yanında cinsiyet faktörü de incelenmiştir. Çalışmada iş tatmini ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca kadın ve erkekler arasında istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Aşan cinsiyette anlamlı bir farklılığının olmamasını; kadınların çalışma hayatı içerisinde giderek daha fazla yer almaya başlamasına, aile içindeki rollerinin değişmesine, erkek ve kadın yaşam tarzlarının eşit düzeye gelmesine bağlamaktadır (Aşan,2008:213).

Mahmutoğlu'nun 2007 yılında, Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü'nde iş tatmini ve örgütsel bağlılığı belirlemek amacıyla yaptığı çalışmaya göre; yöneticiler arasında en yüksek iş tatmini 60 yaşından büyük olanlarda, en düşük iş tatmini ise 30 yaşından daha az olan yöneticilerde görülmüştür. Yöneticilerin cinsiyetlerine göre iş tatmini algılarına bakıldığında erkeklerin kadınlara oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Yöneticilerin eğitim durumları göz önüne alındığında ise, ön lisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans eğitimi alan yöneticilere oranla, yüksek lisans mezunlarının da lisans düzeyinde eğitimi olanlara nazaran daha yüksek doyuma sahip oldukları gözlemlenmiştir. Yöneticilerin kıdemlerine bakıldığında en yüksek doyumun 6-10 yıl kıdeme sahip yöneticiler arasında olduğu görülmüştür. Diğer yandan 5 yıldan az kıdeme sahip yöneticilerde doyumun en az olduğu tespit edilmiştir (Mahmutoğlu,2007:64).

Eren'in 2008 yılında yapmış olduğu, onkolojide çalışan hemşirelerin iş tatmini ve yaşam doyumlarının araştırıldığı çalışmada; çalışanlara psikolojik destek sunulması, yeterli ücret ve sosyal aktivitelere katılma fırsatı sağlandığında hemşirelerin iş ve yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olabileceği tespit edilmiştir. Ayrıca onkoloji

bölümünde kendi istekleriyle çalışan hemşirelerin iş ve yaşam doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Eren, 2008:57).

Yüksel'in 2009 yılında beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada; erkek beden eğitimi öğretmenlerin, kadın beden eğitimi öğretmenlerine göre iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinde eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık oluşmadığı bulunmuştur. Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinde hizmet yılına göre mesleki sosyal ilişkilerin alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca 1–5 yıl arası hizmet süresi bulunan beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmininin ise düşük olduğu tespit edilmiştir (Yüksel,2009:54).

Özdevecioğlu 2004 yılında Kayseri'de faaliyetine devam eden iş yeri sahiplerinin yaşam doyumunun ve sosyal yardımın meslek hayatındaki strese etkilerini araştırmıştır. Çalışmada yaşam doyumu ile sosyal destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Sosyal yardım arttıkça yaşam doyumunun da beraberinde arttığı gözlemlenmiştir. Yaşam doyumunun artmasının mesleki stresin azalmasına neden olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucunda ise bireyin doğrudan yaşam doyumu arttırılamıyorsa, iş ortamındaki sosyal destekleri artırarak çalışan kişiyi doyum noktasına ulaştırmanın mümkün olabileceği tespit edilmiştir (Özdevecioğlu, 2004:225).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE SENDİKAYA ÜYE OLAN VE ÜYE OLMAYAN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ VE YAŞAM DOYUMUNU BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

4.1.Araştırmanın Amacı

Yapılan bu çalışmada sendika üyeliğinin, lise öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumuna yaptığı etkiyi ölçmek amaçlanmıştır. Özel sektör ve devlette çalışanların ayrımına da değinilen çalışmada, eğitim sektöründe örgütlenmenin yoğun olduğu gerçeğini göz önünde bulundurarak mevcut etkileri karşılaştırılacaktır. Kamu ve özel eğitim kurumlarına bağlı lisede çalışan, sendika üyeliği olan ve sendika üyeliği olmayan öğretmenlerin, meslek hayatlarında karşılaştıkları bütün durumları iş doyumunu ölçeğinde sunduğumuz anket ile analizi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmanın bir diğer konusu olan ‘yaşam doyumunu’ ölçeği ile de lise öğretmenlerinin, yaşam doyumunu analizi gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada örneklem kitlesine uygulanacak ankette; sendika üyeliği olan öğretmenlere yönelik ‘sendika beklenti’ anketi yapılacaktır. Sendika üyeliği olan ve olmayan öğretmenlere ise ‘iş tatmini’ ve ‘yaşam doyumunu’ anketi uygulanmıştır. Ayrıca sendika üyesi olan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumları, sendika üyeliğinin etkisi göz önünde bulundurularak değerlendirilmiştir.

4.2.Araştırmanın Önemi

İş tatmini ve yaşam doyumunu üzerinde, hem ayrı ayrı hem bir bütün olarak ele alınmış birçok çalışma olduğu literatür taraması yapıldığında görülmektedir. Fakat iş tatmini ve yaşam doyumunu ölçeklerinin sendika üyeliğine etkisinin ele alındığı benzeri bir çalışmanın yapılmadığı görülmektedir. Çalışmada lise öğretmenlerinin sendika üyelikleri göz önünde bulundurularak, sendika üyeliği olan öğretmenlere ‘sendika beklenti’ anketi uygulanmıştır. Sendika üyeliği olan veya sendika üyeliği olmayan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumları gözlemlenmiştir. Ayrıca özel eğitim kurumlarındaki lise öğretmenlerine ulaşılarak, kamuda görev yapan lise öğretmenlerinin

iş ve yaşam doyumları ile karşılaştırma yapılmıştır. Özel eğitim kurumlarındaki lise öğretmenlerinin de içinde yer aldığı çalışmanın analizi sonucunda elde edilen bulgular ve öneriler çalışmanın özgünlüğünün yanı sıra öneminin de göstergesi olmuştur.

4.3. Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kullanılan yöntem yüz yüze anket tekniğidir. Veri değerlendirilmesinde betimleyici frekans analizi yöntemi ile IBM SPSS Statistics 22 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Veri toplamada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özellikler yer alırken, ikinci bölümde iş tatminine yönelik toplam 19 sorudan oluşturulmuş ve cevapları likert tipi ölçekleme yöntemine göre derecelendirilmiş Minnesota (Minnesota Satisfaction Questionnaire) iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde Likert tipi ölçek bir çok araştırmacı tarafından tercih edilmektedir (Altunışık v.d.,2007:107). Minnesota İş Tatmini Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire), Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş tatminini ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez Oran tarafından (Akt. Şanlı, 2006) Türkçeye çevrilen 19 maddeden oluşan bir ölçektir. Araştırmada toplanan verilere ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ve T Testi yapılarak sonuçlara ulaşılmıştır (Field, 2005; Pallant, 2001; Tabachnick ve Fidell, 1996).

Üçüncü bölümde Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen 5 soruluk yaşam doyumu ölçeği uygulanmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise Ceyda KONCA'nın “Denizli Merkez İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Sendikalardan Beklentileri ve Bu Beklentilerin Karşılanma Düzeyleri” adlı yüksek lisans tezinde kullanılmış olan, güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş, sendika beklenti ölçeği kullanılmıştır. Çözümlemede bağımlı değişken olarak kullanılan 7 uzman görüşü alınarak ayrılmış 7 boyut ve bu boyutların toplam puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini tespit amacıyla Kolmogorov- Smirnov testi uygulanmıştır. (Konca, 2012:44).

Araştırmada elde edilen verilerin anlamlılık düzeyine bakıldığında Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonucu sig(p) 0,00 olarak tespit edilmiştir. Sig(p) 0,00 çıkması verilerin anlamlı olduğunu göstermekte ve anlamlı olması verilen cevapların normal dağılımda olmadığını belirtmektedir. Alt problemlerine yanıt bulmak için standart sapma, ortalama, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi gibi istatistik tekniklerinden faydalanılmıştır. Bulunan çözümlemelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

4.4.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Güney Marmara’da yer alan Bursa ili Orhangazi ve Gemlik ilçelerindeki özel ve devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerden oluşup, örneklem bu evren içerisinde belirlenmiştir. Toplamda 22 özel ve devlet lisesi bulunan ilçelerde ortalama 450 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma sahasında, 95 kamu 55 de özel olmak üzere toplamda 150 anket uygulanmıştır. İstatistiksel çalışmalarda standart sapmanın 0.05 olarak belirlendiği veri analizinde tahmini örneklem büyüklüğünün 150 anket ile uygun olacağı düşünülmektedir (Bayram, 2004: 67).

4.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

- a) Araştırma Güney Marmara’da yer alan Bursa ili Orhangazi ve Gemlik ilçelerindeki özelde ve kamuda çalışan lise öğretmenlerinin yanıtları ile sınırlandırılmıştır.
- b) Araştırma sonuçları, araştırmanın yapıldığı 2019 yılı Mayıs ve Haziran ayları ile sınırlandırılmıştır.
- c) Eğitim sektöründe, iş tatmini, yaşam doyumu ve sendika beklenti kavramların analizleri ile çalışma sınırlandırılmıştır.

4.6.Araştırmanın Hipotezleri

1. Katılımcıların yaş grupları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
2. Katılımcıların yaş grupları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
3. Katılımcıların medeni durumları ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4. Katılımcıların medeni durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.
5. Katılımcıların yaşam doyumu ve iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
6. Katılımcıların mezun oldukları okul değişkenine göre sendikadan beklentilerinde anlamlı farklılık yoktur.
7. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların sendikadan beklentilerinde anlamlı bir farklılık vardır.
8. Katılımcıların yaş grupları değişkenine göre sendikadan beklentilerinde anlamlı bir farklılık yoktur.
9. Mesleki kıdem değişkeni ile katılımcıların sendikadan beklentileri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4.7.Verilerin Çözümü ve Değerlendirilmesi

Araştırmanın veri değerlendirilmesinde betimleyici frekans analizi yöntemi ile SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Araştırma verileri likert tipi ölçek ile toplanmıştır. Parametrik Korelasyon (Correlate), Linear Regresyon ve parametrik olmayan Ki-Kare (Chi-square) analizleri yapılmıştır. Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi gibi istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapılan çözümlemelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Genel durum frekansı hakkında daha ayrıntılı bilgi vermek amacıyla, tabloların ve Ki-Kare testlerinin sunumundan önce bütün değişkenlerin dağılımlarına yer verilmiştir.

4.8. Araştırmanın Bulguları

4.8.1.Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örnekleme yer alan katılımcıların; cinsiyetle ilgili kişisel bilgileri Tablo 9’da, yaşla ilgili kişisel bilgileri Tablo 10’da, medeni durumlarıyla ilgili kişisel bilgileri Tablo 11’de, en son mezun oldukları okulla ilgili kişisel bilgileri Tablo 12’de, mesleki kıdem ve görev yaptığı okuldaki çalışma süresine ilişkin kişisel bilgileri Tablo 13’te sayı ve yüzde olarak verilmiştir.

4.8.1.1.Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Katılımcıların cinsiyeti ile ilgili istatistikî bilgiler Tablo 9’da yer almaktadır.

	Sayı (N)	Yüzde (%)
Kadın	73	48,7
Erkek	77	51,3
Total	150	100,0

Toplam 150 katılımcının %48,7 (73 kişi)’si kadın ve %51,3 (77 kişi)’ünün ise erkek olduğu görülmektedir.

4.8.1.2.Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların yaş aralığı ile ilgili istatistikî bilgiler Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
21-30 Yaş Arası	30	20,0
31-40 Yaş Arası	56	37,3
41-50 Yaş Arası	47	31,3
51-60 Yaş ve Üzeri	17	11,3
Total	150	100,0

Tablo 10’da katılımcıların büyük çoğunluğunu %37,3 (56 kişi) oranı ile 31-40 yaş arası öğretmenin oluşturduğu görülmektedir. %31,3 (47 kişi) oranında 41-50 yaş arası, %20 (30 kişi) oranında 21-30 yaş arası öğretmen bulunmaktadır. %11,3 (17 kişi) oranı ile en az tespiti ise 51-60 yaş ve üzeri öğretmenlerde olduğu görülmektedir.

4.8.1.3.Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların medeni halleri ile ilgili istatistiksel bilgiler Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Evli	95	63,3
Bekâr	42	28,0
Dul	7	4,7
Boşanmış	6	4,0
Toplam	150	100,0

Tablo 11’da katılımcıların büyük bir bölümünün %63,3 (95 kişi) oranı ile evli öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bekâr öğretmenlerin oranı %28 (42 kişi), dul öğretmenlerin oranı %4,7 (7 kişi) ve son olarak da boşanmış öğretmenlerin oranının %4 (6 kişi) olduğu görülmektedir.

4.8.1.4.Katılımcıların Mezun Oldukları Okula Göre Dağılımı

Katılımcıların mezun oldukları okullar ile ilgili istatistiksel bilgiler Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Katılımcıların Mezun Oldukları Okullara Göre Dağılımı		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Eğitim Fakültesi	64	42,7
Fen-Edebiyat Fakültesi	49	32,7
Lisans Tamamlama	10	6,7
Eğitim Enstitüsü	1	0,7
Lisansüstü Eğitim	26	17,3
Toplam	150	100,0

Tablo 12’de katılımcıların büyük bir bölümünü %42,7 (64 kişi) oranı ile Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerinin oluşturduğu görülmektedir. Aynı zamanda %32,7 (49 kişi) oranında Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu, %17,3 (26 kişi) oranında Lisansüstü

Eğitim mezunu ve %0,7 (1 kişi) oranında ise Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenin olduğu tespit edilmiştir.

4.8.1.5.Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Katılımcıların mesleki kıdemleri ile ilgili istatistikî bilgiler Tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 13. Katılımcıların Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
1-5 Yıl Arası	33	22,0
6-10 Yıl Arası	25	16,7
11-15 Yıl Arası	26	17,3
16 ve Üzeri	66	44,0
Toplam	150	100,0

Tablo 13’te toplam katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında; en çok %44 (66 kişi) oranıyla 16 yıl ve üzeri çalışan öğretmen yer almaktadır. Aynı zamanda %22 (33 kişi) oranıyla 1-5 yıl arası çalışan, %17,3 (26 kişi) oranıyla 11-15 yıl arası çalışan öğretmenin bulunduğu görülmektedir. Tablo 13’te en az oran olan %16,7 (25 kişi) ile 6-10 yıl arası çalışan öğretmenin olduğu gösterilmektedir.

4.8.1.6.Katılımcıların Sendika Üyelik Durumları

Katılımcıların sendika üyelik durumları ile ilgili istatistikî bilgiler Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14. Katılımcıların Sendika Üyelik Durumları		
	Sayı (N)	Yüzde (%)
Sendika Üyesi	67	44,7
Sendika Üyesi Değil	83	55,3
Toplam	150	100,0

Tablo 14’te toplam katılımcılardan sendikaya üye olanların oranı %44,7 (67 kişi), sendikaya üye olmayanların oranı ise %55,3 (83 kişi) olarak gösterilmiştir.

4.8.2. Yaşam Doyumuna Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Yüzdeleri Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Katılımcıların yaşam doyumlarıyla ilgili ifadelere karşılık verilen yanıtlarının yüzdeleri, frekansları, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 15’te gösterilmektedir.

Tablo 15. Yaşam Doyumuna Yönelik Sorulan Sorulara Verilen Yanıtların Yüzdeleri, Frekansları, Ortalamaları ve Standart Sapmaları									
	Yaşam Doyumu İle İlgili İfadeler		1	2	3	4	5	Ort.	Std. Sap.
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır	f	7	17	54	56	16	3,38	0,981
		%	4,7	11,3	36,0	37,3	10,7		
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir	f	6	30	66	36	12	3,12	0,955
		%	4,0	20,0	44,0	24	8		
3	Yaşamımdan memnunum	f	4	19	42	61	24	3,55	0,994
		%	2,7	12,7	28,0	40,7	16,0		
4	Şimdiye kadar yaşamda istediğim önemli şeylere sahip oldum	f	6	25	46	56	17	3,35	1,018
		%	4,0	16,7	30,7	37,3	11,3		
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	f	25	40	48	30	9	2,75	1,124
		%	15,3	26,7	32,0	20,0	6,0		

Uygulanan yaşam doyumu ölçeğine göre lise öğretmenlerinin verdikleri cevaplara bakıldığında; 3,55 ortalama ile ‘yaşamımdan memnunum’ sorusu yanıtlanırken, sorunun standart sapması 0,994 olarak tespit edilmiştir. Yanıtlanan cevapların arasından ortalaması en düşük olan soru ise ‘tekrar dünyaya gelsem,

hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim’ yanıtı olarak bulunmuştur. Bu sorunun standart sapması 1,124 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 15’te yaşam doyumu verilerinde yer alan ‘ideallerime yakın bir yaşantım vardır’ sorusuna ‘büyük oranda katılıyorum’ cevabı % 37,3 (56 kişi) oranı ile en çok verilen yanıttır. ‘Yaşam koşullarım mükemmeldir’ sorusuna %44 (66 kişi) oranıyla ‘kararsızım’ en çok verilen yanıttır. ‘Yaşamımdan memnunum’ sorusu %40,7 (61 kişi) oranıyla ‘büyük oranda katılıyorum’ olarak yanıtlanmıştır. ‘Şimdiye kadar yaşamda istediğim önemli şeylere sahip oldum’ sorusu %37,3 (56 kişi) oranıyla ‘büyük oranda katılıyorum’ şeklinde yanıtlanmıştır. ‘Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim’ sorusuna % 32 (48 kişi) oranıyla en çok verilen yanıt ‘kararsızım’ seçeneği olmuştur.

4.8.3. İş Tatmini Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Katılımcıların iş tatminleriyle ilgili ifadelerle karşılık verilen yanıtlarının frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 16’da gösterilmektedir.

Tablo 16. İş Tatmini Sorularına Verilen Cevapların Frekansları, Yüzdeleri, Ortalamaları ve Standart Sapmaları									
	İş Tatmini İle İlgili İfadeler		1	2	3	4	5	Ort.	Std. Sap.
1	Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması	f	8	24	54	49	15	3,26	1,019
		%	5,3	16,0	36,0	32,7	10		
2	Okulumda teknolojik imkânların kullanımı	f	6	17	53	47	27	3,48	1,041
		%	4,0	11,3	35,3	31,3	18,0		
3	Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük	f	6	25	40	46	33	3,50	1,128
		%	4,0	16,7	26,7	30,7	22		

4	Okulumun fiziksel koşulları(ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)	f	3	9	23	63	52	4,01	0,962
		%	2,0	6,0	15,3	42,0	34,7		
5	Okuldaki günlük çalışma süreleri	f	4	5	54	66	21	3,60	0,862
		%	2,7	3,3	36,0	44,0	14,0		
6	Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	f	2	8	33	66	41	3,91	0,907
		%	1,3	5,3	22,0	44,0	14,0		
7	Okulumdaki öğretmen performansının ödüllendirilmesi	f	30	33	51	25	11	2,69	1,181
		%	20,0	22,0	34,0	16,7	7,3		
8	Okulumda takım olarak çalışma zevki	f	2	23	50	56	19	3,45	0,945
		%	1,3	15,3	33,3	37,3	12,7		
9	Okulum karşı bağıllık hissi	f	2	11	51	62	24	3,63	0,886
		%	1,3	7,3	34,0	41,3	16,0		
10	Okulumun 'saygın bir kişi' olma fırsatı vermesi	f	3	18	49	56	24	3,53	0,967
		%	2,0	12,0	32,7	37,3	16,0		
11	Okulumun insanlara faydalı olma imkânı vermesi	f	3	13	45	62	27	3,65	0,942
		%	2,0	8,7	30,0	41,3	18,0		
12	Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi	f	8	21	73	30	18	3,19	1,001
		%	5,3	14,0	48,7	20,0	12,0		
13	Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	f	5	22	41	57	25	3,50	1,041
		%	3,3	14,7	27,3	38,0	16,7		
14	Okulumda kararların ortak alınması	f	23	31	48	35	13	2,89	1,182
		%	15,3	20,7	32,0	23,3	8,7		

15	Okuluma ulaşım kolaylığı	f	5	5	29	69	42	3,92	0,952
		%	3,3	3,3	19,3	46,0	28,0		
16	Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	f	10	11	47	52	30	3,54	1,097
		%	6,7	7,3	31,3	34,7	20,0		
17	Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	f	12	20	53	52	13	3,23	1,050
		%	8,0	13,3	35,3	34,7	8,7		
18	Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu	f	0	9	21	56	64	4,17	0,886
		%	0	6,0	14,0	37,3	42,7		
19	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	f	0	5	17	55	73	4,31	0,802
		%	0	3,3	11,3	36,7	48,7		

Çalışmada iş tatminine yönelik yöneltilen sorulara verilen yanıtlara bakıldığında en yüksek ortalama 4,31 ile ‘yaptığım işin kişiliğime uygunluğu’ sorusunda tespit edilmiştir. 4,17 oranı ile ‘yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu’ sorusu ikinci yüksek ortalama sahiptir. İş tatmini sorularına verilen cevaplardan en düşük ortalama 2,69 oranıyla ‘okulumdaki öğretmen performansının ödüllendirilmesi’ sorusu olmuştur. İkinci en düşük ortalama ise 2,89 oranı ile ‘okulumda kararların ortak alınması’ sorusundadır.

Tablo 16’da yer alan standart sapma verilerine bakıldığında, 0,802 oranıyla ‘yaptığım işin kişiliğime uygunluğu’ standart sapması en düşük olan sorudur. ‘Okuldaki günlük çalışma süreleri’ sorusu ise standart sapması düşük olan bir diğer sorudur. 1,182 oranı ile ‘okulumda kararların ortak alınması’ ve 1,181 oranı ile ‘okulumdaki öğretmen performansının ödüllendirilmesi’ sorularında ise standart sapmanın yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmini sorularına verilen yanıtlara bakıldığında, ‘Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi’ sorusuna %48,7 oranıyla en çok verilen yanıt ‘ne yeterli, ne yetersiz’ olmuştur. Bir diğer yüksek çıkan veri ise %44 oranı ile ‘okuldaki günlük çalışma süreleri’ adlı soruya verilen ‘yeterli’ cevabı olmuştur. Yine %44 oranıyla ‘okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı’ sorusuna ‘yeterli’ cevabı verildiği tespit edilmiştir.

Tablo 16’da yer alan verilere bakıldığında iki soruda hiç yanıtlanmayan cevaplar olduğu tespit edilmiştir. Bu sorular; ‘yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu’ ve ‘Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu’ şeklindeki sorulardır. Bu iki soruda ‘yetersiz’ cevabı katılımcılar tarafından hiç yanıtlanmamıştır.

4.8.4. Sendika Beklenti Sorularına Verilen Yanıtların Yüzdeleri, Frekansları, Standart Sapmaları ve Ortalamaları

Katılımcıların sendika beklenti sorularına karşılık verilen yanıtlarının frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17. Sendika Beklenti Sorularına Verilen Yanıtların Yüzdeleri, Frekansları, Standart Sapmaları ve Ortalamaları							
	SENDİKAL FAALİYETLERE İLİŞKİN BEKLENTİLER		1	2	3	Ort.	Std. Sap.
1	Daha iyi ücret için çaba göstermeli	F	13	42	12	1,60	0,854
		%	19,4	62,7	17,9		
2	Daha iyi çalışma şartları için çaba göstermeli	F	17	40	10	1,27	0,539
		%	25,4	59,7	14,9		
3	Üyelerine yemek, gezi, sosyal ve kültürel etkinlik düzenlemeli	F	22	40	5	2,40	1,045
		%	32,8	59,7	7,5		
4	Eğitim alanında uygulanacak kararların alınmasında Bakanlıkta daha fazla temsil gücü olmalı	F	11	41	15	1,36	0,595
		%	16,4	61,2	22,4		

5	Eğitim sendikalarının sadece eğitimcilere veya belli kademedeki eğitimcilere açık olmasını savunmalı ve gerçekleştirmeli	F	15	41	11	1,93	1,020
		%	22,4	61,2	16,4		
6	İdeolojik ve siyasi yapılanmalardan her daim uzak durmalı	F	7	36	24	1,43	0,743
		%	10,4	53,7	35,8		
7	Sendikanın siyasi duruşu görüşlerimle aynı olmalı	F	16	37	14	2,21	1,162
		%	23,9	55,2	20,9		
8	Sendikanın pazarlık gücü fazla olmalı	F	10	38	19	1,39	0,650
		%	14,9	56,7	28,4		
9	Sendika rollerinin tanımı açık ve net olmalı	F	21	37	9	1,36	0,620
		%	31,3	55,2	13,4		
10	İş güvencesinin sağlanması için çaba göstermeli	F	20	38	9	1,24	0,525
		%	29,9	56,7	13,4		
11	Üyelerinin yüksek öğretimde eğitim gören çocuklarına yurt ve kredi bulma konusunda yardım etmeli	F	5	34	28	1,72	0,918
		%	7,5	50,7	41,8		
12	İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yapılmalı	F	6	33	28	1,93	0,990
		%	9,0	49,3	41,8		
13	Siyasette partiler üstü bir anlayış sergilemeli	F	8	31	28	1,36	0,711
		%	11,9	46,3	41,8		
14	Kamuoyu baskısı oluşturmali	F	9	42	16	1,48	0,785
		%	13,4	62,7	23,9		

15	Çalışma hayatında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların değiştirilmesi için çalışmalar yapılmalı	F	15	38	14	1,67	0,975
		%	22,4	56,7	20,9		
16	Mesleki gelişimi sağlamak için hizmet içi eğitim kursları, seminer, panel, sempozyum, konferans vb. etkinlikler düzenlenmeli	F	14	31	22	1,54	0,765
		%	20,9	46,3	32,8		
17	Çeşitli firmalarla indirim anlaşmaları yapıp, üyelerinin avantajlı alışveriş yapmalarını sağlamalı	F	18	39	10	2,03	1,000
		%	26,9	58,2	14,9		
18	Sendika iş takiplerinde üyelerine yardımcı olmalı	F	14	38	15	1,97	0,969
		%	20,9	56,7	22,4		
19	Sendika yöneticisinin politik becerileri güçlü olmalı	F	14	43	10	1,90	1,017
		%	20,9	64,2	14,9		
20	Özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli	F	13	47	7	1,18	,386
		%	19,4	70,1	10,4		
21	Sendika yöneticisi çevre ile iyi ilişkiler içinde olmalı	F	17	41	9	1,34	,617
		%	25,4	61,2	13,4		
22	Çocuk bakım hizmetlerini geliştirmelerini sağlamak	F	11	35	21	1,70	0,921
		%	16,4	52,2	31,3		
23	Zengin ile fakir arasındaki uçurumu azaltmak	F	11	36	20	1,80	0,964
		%	16,4	53,7	29,9		

24	Öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerini yapmalarında kolaylık sağlanması için çaba gösterilmeli	F	9	39	19	1,52	0,785
		%	13,4	58,2	28,4		
25	Sendika yöneticisi astlarını karara dâhil etmeli	F	9	45	13	1,75	0,959
		%	13,4	67,2	19,4		

Tablo 17’de en yüksek ortalamanın 2,40 oranı ile ‘Üyelerine yemek, gezi, sosyal ve kültürel etkinlik düzenlemeli’ ifadesi olurken, 2,21 oranı ile diğer bir yüksek çıkan ifade ise ‘sendikanın siyasi duruşu görüşlerimle aynı olmalı’ olduğu görülmektedir.

Tabloya 17’ye bakıldığında, 0,386 ile en düşük standart sapma oranı ‘özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli’ ifadesi olmuştur. Bir diğer düşük standart sapma oranının ise 0,525 ile ‘iş güvencesinin sağlanması için çaba göstermeli’ ifadesi olduğu tespit edilmiştir. Standart sapma oranı yüksek olan ‘sendikanın siyasi duruşu görüşlerimle aynı olmalı’ ifadesinde oran 1,162 olarak tespit edilmiştir. Sendika beklenti ölçeğinde yöneltilen ifadelerle bakıldığında 70,1 oranı ile ‘özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli’ ifadesine ‘oldukça önemli ‘ yanıtı verilmiştir. Bir diğer yüksek oran 67,2 ile ‘sendika yöneticisi astlarını karara dâhil etmeli’ ifadesine verilen ‘oldukça önemli’ yanıtı olarak görülmektedir.

4.8.5. Yaş İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Tablo 18’de yaş gruplarının yaşam doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizine ait değerler gösterilmektedir.

Tablo 18. Yaş İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi				
Yaş Grupları	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
21-30	3,30	1,022	0,601	0,615
31-40	3,20	0,818		
41-50	2,96	1,062		
50 ve üzeri	3,00	0,935		

Sig(p) değerinin 0,05 değerinden büyük olması gruplar arasında anlamlı bir değişkenlik oluşturmadığını göstermektedir. Tabloda yer alan araştırmaya ait sig (p) 0,615 değeri ise yaş gruplarımız arasında anlamlı bir yaşam doyumu farklılığı olmadığı anlamına gelmektedir.

4.8.6 Yaş Gruplarının İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Tablo 19’da yaş gruplarının iş doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizine ait değerler gösterilmektedir.

Tablo 19. Yaş Gruplarının İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi				
Yaş Grupları	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
21-30	0,761	1,022	1,197	0,313
31-40	0,745	0,818		
41-50	0,951	1,062		
50 ve üzeri	1,251	0,935		

Sig(p) değerinin 0,05 değerinden büyük olması gruplar arası anlamlı bir değişkenlik oluşmadığını göstermektedir. Tabloda yer alan araştırmaya ait sig (p) 0,313 değeri yaş gruplarımız arasında anlamlı bir iş doyumu farklılığı olmadığı anlamına gelmektedir.

4.8.7. Medeni Durum İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü

Varyans Analizi

Tablo 20’de medeni durum itibari ile iş tatmini farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizine ait değerler gösterilmektedir.

Tablo 20. Medeni Durum İtibariyle İş Tatmini Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi				
Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Evli	3,57	0,102	0,682	0,564
Bekâr	3,55	0,164		
Dul	3,71	0,286		
Boşanmış	3,00	0,081		

Sig(p) değerinin 0,05 değerinden büyük olması gruplar arası anlamlı bir değişkenlik oluşmadığını göstermektedir. Tabloda yer alan araştırmaya ait sig (p) 0,564 değeri medeni durum grupları arasında anlamlı bir iş tatmini farklılığı olmadığı anlamına gelmektedir.

4.8.8. Medeni Durum İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü

Varyans Analizi

Tablo 20’de medeni durum itibari ile yaşam doyumu farklılıklarına ilişkin tek yönlü varyans analizine ait değerler gösterilmektedir.

Tablo 21. Medeni Durum İtibariyle Yaşam Doyumu Farklılıklarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi				
Medeni Durum	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig (p)
Evli	3,64	0,091	0,130	0,942
Bekâr	3,64	0,144		
Dul	3,67	0,202		
Boşanmış	3,63	0,422		

Sig(p) değerinin 0,05 değerinden büyük olması gruplar arasında anlamlı bir değişkenlik oluşmadığını göstermektedir. Tabloda yer alan sig (p) 0,942 değeri medeni durum grupları arasında anlamlı bir yaşam doyumu farklılığı olmadığı anlamına gelmektedir.

4.8.9. Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Tatmini Değişkenleri İle İlişkileri

Yaşam doyumu değişkenleri ile iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkileri görebilmek için yaşam doyumu değişkenlerinin iş doyumu korelasyon analizi katsayıları incelenmiştir.

Tablo 22. Yaşam Doyumu Değişkenlerinin İş Tatmini Değişkenleri İle İlişkileri		
Yaşam Doyumu Değişkenleri		İş Doyumu Korelasyon Katsayısı
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	0,337
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir	0,450
3	Yaşamımdan memnunum	0,462
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum	0,305
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	0,415

Tablo 22’de, yaşam doyumu ile iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yaşam doyumu ve iş tatmini değişkenlerinin arasındaki en yüksek korelasyonun “yaşamımdan memnunum” seçeneği olduğu görülmektedir. Bu durum

lise öğretmenlerinin, yaşam doyumu değişkenlerinin iş tatmini ile olan ilişkisinde korelasyon katsayılarına göre yaşamlarından memnun olduklarını göstermektedir.

4.8.10. İş Tatmini Değişkenlerinin Yaşam Doyumu İle İlişkileri

İş tatmini değişkenleri ile yaşam doyumu değişkenleri arasındaki ilişkileri görebilmek için iş tatmini değişkenlerinin yaşam doyumu korelasyon analiz katsayıları incelenmiştir.

Tablo 23. İş Tatmini Değişkenlerinin Yaşam Doyumu Değişkeni İle İlişkileri		
İş Tatmini Değişkenleri		Yaşam Doyumu Korelasyon Katsayısı
1	Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması	0,337
2	Okulumda teknolojik imkânların kullanımı	0,653
3	Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük	0,347
4	Okulumun fiziksel koşulları(ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)	0,339
5	Okuldaki günlük çalışma süreleri	0,269
6	Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı	0,135
7	Okulumdaki öğretmen performansının ödüllendirilmesi	0,256
8	Okulumda takım olarak çalışma zevki	0,318
9	Okuluma karşı bağlılık hissi	0,344
10	Okulumun 'saygın bir kişi' olma fırsatı vermesi	0,451
11	Okulumun insanlara faydalı olma imkânı vermesi	0,516
12	Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi	0,470
13	Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi	0,452
14	Okulumda kararların ortak alınması	0,302
15	Okuluma ulaşım kolaylığı	0,250
16	Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim	0,282
17	Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi	0,051
18	Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu	0,368
19	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	0,271

Tablo 23’e bakıldığında iş tatmini ve yaşam doyumu arasındaki değişkenlerden en yüksek pozitif yönlü korelasyon “okulumda teknolojik imkânların kullanımı” seçeneğinde görülmektedir. İkinci sıradaki yüksek pozitif yönlü korelasyon ise “Okulumun insanlara faydalı olma imkânı vermesi” seçeneğidir. Öğretmenlerin okullarındaki teknolojik donanımdan ve insanlara faydalı olma fırsatı verildiği için iş hayatlarından memnun olmaları, yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek çıkarmasını sağlamaktadır.

4.8.11. Sendika Üyeliğinin Kamu ve Özel Sektördeki Yeri

Çalışmada yer alan; “Sendika üyeliğinin kamuda ve özel lisede çalışan öğretmenler ile anlamlı bir ilişkisi vardır” hipotezine karşılık olarak, alan araştırmasında elde edilen verilere bakıldığında Tablo 24’te yer alan kamu ve özel sektörde çalışan lise öğretmenlerinin sendikal durumları gösterilmektedir.

Tablo 24. Kamu ve Özel Sektörlerde Sendika Üyeliği Dağılımı			
Sendika Üyeliği	Üye	Üye Değil	%
Kamu	67	33	67
Özel	0	50	0
Toplam	67	83	

Tablo 24’te yer alan kamu ve özel sektörde sendika üyeliğinin dağılımına bakıldığında, sendika üyeliğinin özel sektör ile kamu arasında bir ayırım olduğu görülmektedir. Sendika üyesi olan 67 katılımcının hepsinin kamu çalışanı olduğu, araştırmada yer verilen özel sektörde çalışan 50 katılımcının hiçbirinin sendika üyeliğinin bulunmadığı görülmektedir. Kamuda çalışan öğretmenler arasında, sendikalı olmayan 33 öğretmen yer almaktadır.

Sendika beklenti anketinde yer alan sorulara yönelik verilen dört öncülden oluşan cevapların analizi Tablo 25’de gösterilmektedir.

Tablo 25. Sendika Üyelerinin Sendika Faaliyetlerine İlişkin Beklentileri (%)					
	SENDİKAL FAALİYETLERE İLİŞKİN BEKLENTİLER	Çok Önemli (%)	Oldukça Önemli (%)	Az Önemli (%)	Önemsiz (%)
1	Daha iyi ücret için çaba göstermeli	56,7	34,3	1,5	7,5
2	Daha iyi çalışma şartları için çaba göstermeli	76,1	22,4	0	1,5
3	Üyelerine yemek, gezi, sosyal ve kültürel etkinlik düzenlemeli	23,9	29,9	28,4	17,9
4	Eğitim alanında uygulanacak kararların alınmasında Bakanlıkta daha fazla temsil gücü olmalı	68,7	28,4	1,5	1,5
5	Eğitim sendikalarının sadece eğitimcilere veya belli kademedeki eğitimcilere açık olmasını savunmalı ve gerçekleştirmeli	44,8	28,4	16,4	10,4
6	İdeolojik ve siyasi yapılanmalardan her daim uzak durmalı	68,7	22,4	6,0	3,0
7	Sendikanın siyasi duruşu görüşlerimle aynı olmalı	38,8	20,9	20,9	19,4
8	Sendikanın pazarlık gücü fazla olmalı	68,7	25,4	4,5	1,5
9	Sendika rollerinin tanımı açık ve net olmalı	70,1	25,4	3,0	1,5
10	İş güvencesinin sağlanması için çaba göstermeli	79,1	19,4	0	1,5
11	Üyelerinin yüksek öğretimde eğitim gören çocuklarına yurt ve kredi bulma konusunda yardım etmeli	53,7	26,9	13,4	6,0
12	İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yapılmalı	41,8	34,3	13,4	10,4
13	Siyasette partiler üstü bir anlayış sergilemeli	74,6	17,9	4,5	3,0
14	Kamuoyu baskısı oluşturmali	68,7	16,4	13,4	1,5
15	Çalışma hayatında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların değiştirilmesi için çalışmalar yapılmalı	61,2	17,9	13,4	7,5

16	Mesleki gelişimi sağlamak için hizmet içi eğitim kursları, seminer, panel, sempozyum, konferans vb. etkinlikler düzenlenmeli	58,2	34,3	3,0	4,5
17	Çeşitli firmalarla indirim anlaşmaları yapıp, üyelerinin avantajlı alışveriş yapmalarını sağlamalı	38,8	28,4	23,9	9,0
18	Sendika iş takiplerinde üyelerine yardımcı olmalı	37,3	38,8	13,4	10,4
19	Sendika yöneticisinin politik becerileri güçlü olmalı	47,8	23,9	19,4	9,0
20	Özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli	82,1	17,9	0	0
21	Sendika yöneticisi çevre ile iyi ilişkiler içinde olmalı	71,6	23,9	3,0	1,5
22	Çocuk bakım hizmetlerini geliştirmelerini sağlamak	55,2	25,4	13,4	6,0
23	Zengin ile fakir arasındaki uçurumu azaltmak	50,0	27,3	15,2	7,6
24	Öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerini yapmalarında (görev yeri, ulaşım ders saatleri vb.) konularda kolaylık sağlanması için çaba gösterilmeli	62,7	25,4	9,0	3,0
25	Sendika yöneticisi astlarını karara dâhil etmeli	53,7	25,4	13,4	7,5

Tablo 25'te sendika üyelerinin beklentilerindeki en yüksek oran %82,1 ile “özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli” maddesindeki “çok önemli” yanıtı olmuştur. Bir diğer yüksek oran %79,1 ile “iş güvencesinin sağlanması için çaba göstermeli” maddesine verilen “çok önemli” yanıtıdır.

Tablo 26. Sendika Üyelerinin Sendikalarının Beklenti Karşılama Düzeyi (%)				
	SENDİKAL FAALİYETLERE İLİŞKİN BEKLENTİLER	Karşılıyor (%)	Kısmen Karşılıyor (%)	Karşılamıyor (%)
1	Daha iyi ücret için çaba göstermeli	19,4	62,7	19,4
2	Daha iyi çalışma şartları için çaba göstermeli	25,4	59,7	14,9
3	Üyelerine yemek, gezi, sosyal ve kültürel etkinlik düzenlemeli	32,8	59,7	7,5
4	Eğitim alanında uygulanacak kararların alınmasında Bakanlıkta daha fazla temsil gücü olmalı	16,4	61,2	22,4
5	Eğitim sendikalarının sadece eğitimcilere veya belli kademedeki eğitimcilere açık olmasını savunmalı ve gerçekleştirmeli	22,4	61,2	16,4
6	İdeolojik ve siyasi yapılanmalardan her daim uzak durmalı	10,4	53,7	35,8
7	Sendikanın siyasi duruşu görüşlerimle aynı olmalı	23,9	55,2	20,9
8	Sendikanın pazarlık gücü fazla olmalı	14,9	56,7	28,4
9	Sendika rollerinin tanımı açık ve net olmalı	31,3	55,2	13,4
10	İş güvencesinin sağlanması için çaba göstermeli	29,9	56,7	13,4
11	Üyelerinin yüksek öğretimde eğitim gören çocuklarına yurt ve kredi bulma konusunda yardım etmeli	7,5	50,7	41,8
12	İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yapılmalı	9,0	49,3	41,8
13	Siyasette partiler üstü bir anlayış sergilemeli	11,9	46,3	41,8
14	Kamuoyu baskısı oluşturmali	13,4	62,7	23,9
15	Çalışma hayatında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların değiştirilmesi için çalışmalar yapılmalı	22,4	56,7	20,9
16	Mesleki gelişimi sağlamak için hizmet içi eğitim kursları, seminer, panel, sempozyum, konferans vb. etkinlikler düzenlenmeli	20,9	46,3	32,8

17	Çeşitli firmalarla indirim anlaşmaları yapıp, üyelerinin avantajlı alışveriş yapmalarını sağlamalı	26,9	58,2	14,9
18	Sendika iş takiplerinde üyelerine yardımcı olmalı	20,9	56,7	22,4
19	Sendika yöneticisinin politik becerileri güçlü olmalı	20,9	64,2	14,9
20	Özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli	19,4	70,1	10,4
21	Sendika yöneticisi çevre ile iyi ilişkiler içinde olmalı	25,4	61,2	13,4
22	Çocuk bakım hizmetlerini geliştirmelerini sağlamak	16,4	52,2	31,3
23	Zengin ile fakir arasındaki uçurumu azaltmak	16,4	53,7	29,9
24	Öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerini yapmalarında (görev yeri, ulaşım ders saatleri vb.) konularda kolaylık sağlanması için çaba gösterilmeli	13,4	58,2	28,4
25	Sendika yöneticisi astlarını karara dâhil etmeli	13,4	67,2	19,4

Sendika üyelerinin beklentilerini karşılama düzeylerine bakıldığında ‘karşılıyor’ seçeneğini en yüksek % 32,8 oranı ile ‘üyelerine yemek, gezi, sosyal ve kültürel etkinlik düzenlemeli’ beklentisi olurken, ‘kısmen karşılıyor’ seçeneğini en çok %70,1 oranı ile ‘özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli’ beklentisi olduğu görülmektedir.

Sarıipek ve Güler, küresel ölçekte göçmenlerin dayanışmasını artırma konusunda sendikaların yaşam doyumuna etkisine araştırmalarında yer vermektedirler. Göçmenlerin zaten memnun olmadıkları yaşam koşullarından kaynaklı gerçekleştirdikleri göç eyleminin ardından, bir araya gelerek iş hayatlarında oluşturdukları sendikal örgütlenmeler bir dayanışma oluşturmaktadır. Sendikal örgütlenmenin iş hayatlarında ve sosyal yaşamlarında olumlu birer etki bıraktığı yapılan çalışmada tespit edilmektedir. Araştırmanın sonucu iş ve yaşam doyumu konusunda sendikalaşmanın önemini göstermektedir.

4.8.12. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Sendika üyesi öğretmenlerin beklentilerinin mezun olunan okul değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Değerleri					
Beklentiler	Mezuniyet	N	Sıra Ortalaması	x2	P
Mesleki	Eğitim Fakültesi	35	32,83	3,345	0,073
	Fen-Edebiyat Fakültesi	14	40,14		
	Lisans Tamamlama	6	42,50		
	Eğitim Enstitüsü	1	26,00		
	Yüksek Öğretmen Okulu	0	0		
	Lisansüstü Eğitim	11	26,00		
Özlüksel	Eğitim Fakültesi	35	33,74	4,615	0,329
	Fen-Edebiyat Fakültesi	14	37,57		
	Lisans Tamamlama	6	39,17		
	Eğitim Enstitüsü	1	28,00		
	Yüksek Öğretmen Okulu	0	0		
	Lisansüstü Eğitim	11	28,00		
Siyasi	Eğitim Fakültesi	35	33,23	2,845	0,584
	Fen-Edebiyat Fakültesi	14	35,46		
	Lisans Tamamlama	6	46,17		
	Eğitim Enstitüsü	1	55,00		
	Yüksek Öğretmen Okulu	0	00		
	Lisansüstü Eğitim	11	29,23		
Sosyal	Eğitim Fakültesi	35	35,33	4,904	0,297

	Fen-Edebiyat Fakültesi	14	38,86		
	Lisans Tamamlama	6	35,83		
	Eğitim Enstitüsü	1	26,50		
	Yüksek Öğretmen Okulu	0	0		
	Lisansüstü Eğitim	11	23,27		
Sendikal Yapıya İlişkin	Eğitim Fakültesi	35	32,23	6,861	0,143
	Fen-Edebiyat Fakültesi	14	35,46		
	Lisans Tamamlama	6	46,17		
	Eğitim Enstitüsü	1	55,00		
	Yüksek Öğretmen Okulu	0	0		
	Lisansüstü Eğitim	11	29,23		
Kadın Haklarına İlişkin	Eğitim Fakültesi	35	34,60	3,825	0,430
	Fen-Edebiyat Fakültesi	14	30,57		
	Lisans Tamamlama	6	44,83		
	Eğitim Enstitüsü	1	21,00		
	Yüksek Öğretmen Okulu	0	0		
	Lisansüstü Eğitim	11	31,73		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Eğitim Fakültesi	35	36,27	5,341	0,254
	Fen-Edebiyat Fakültesi	14	32,64		
	Lisans Tamamlama	6	36,17		
	Eğitim Enstitüsü	1	58,00		
	Yüksek Öğretmen Okulu	0	0		
	Lisansüstü Eğitim	11	25,14		

Tablo 27 incelendiğinde, mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Ayrıca araştırmada yer verilen “yüksek öğretmen okulu” seçeneğine ait herhangi bir mezun olmadığı için bu kapsamda dâhil edilmemektedir.

Tablo 28. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Değerleri					
Beklentiler	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	U	P
Mesleki	Kadın	28	33,07	520,00	0,655
	Erkek	39	34,67		
Özlüksel	Kadın	28	33,98	545,50	0,992
	Erkek	39	34,01		
Siyasi	Kadın	28	34,05	544,50	984
	Erkek	39	33,96		
Sosyal	Kadın	28	30,91	459,500	0,255
	Erkek	39	36,22		
Sendikal Yapıya İlişkin	Kadın	28	33,48	531,50	0,818
	Erkek	39	34,37		
Kadın Haklarına İlişkin	Kadın	28	27,05	351,500	0,005
	Erkek	39	38,99		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Kadın	28	31,71	482,00	0,371
	Erkek	39	35,54		

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin sendikadan beklentilerine ilişkin yanıtları Mann-Whitney U testiyle analiz edilerek Tablo 28’de gösterilmektedir. Beklentiler bölümünde yer alan; mesleki, özlüksel, siyasi, sosyal, sendikal yapıya ve yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. ‘Kadın haklarına ilişkin’ beklenti seçeneğinde ise anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Tablo 28’de kadın ve erkek öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin farklı olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle cinsiyet değişkeni ile öğretmenlerin sendikalardan beklentileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı analiz edilmiştir.

Aşan'ın devlet üniversitesinde 2008 yılında bulunan akademisyenlere yönelik yaptığı çalışmada iş tatmini ve yaşam doyumu arasında bir ilişki olup-olmadığının yanında cinsiyet faktörü de incelenmiştir. Çalışmada iş tatmini ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca kadın ve erkekler arasında istatistiksel bağlamda anlamlı bir farklılık görülmediği tespit edilmiştir. Aşan cinsiyette anlamlı bir farklılığının olmamasını; kadınların çalışma hayatı içerisinde giderek daha fazla yer almaya başlamasına, aile içindeki rollerinin değişmesine, erkek ve kadın yaşam tarzlarının eşit düzeye gelmesine bağlamaktadır.

Tablo 29. Yaş Aralığı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Değerleri					
Beklentiler	Yaş Aralığı	N	Sıra Ortalaması	x²	P
Mesleki	21-30	5	45,80	6,778	0,79
	31-40	23	28,87		
	41-50	29	35,10		
	50 ve üzeri	10	36,70		
Özlüksel	21-30	5	41,40	0,848	0,133
	31-40	23	29,46		
	41-50	29	34,93		
	50 ve üzeri	10	38,05		
Siyasi	21-30	5	52,90	6,651	0,084
	31-40	23	35,57		
	41-50	29	31,21		
	50 ve üzeri	10	29,05		
Sosyal	21-30	5	30,40	1,061	0,786
	31-40	23	32,30		
	41-50	29	36,66		
	50 ve üzeri	10	32,00		
Sendikal Yapıya İlişkin	21-30	5	43,20	5,043	0,264
	31-40	23	31,61		
	41-50	29	33,83		
	50 ve üzeri	10	33,60		

Kadın Haklarına İlişkin	21-30	5	36,90	1,744	0,627
	31-40	23	33,26		
	41-50	29	32,07		
	50 ve üzeri	10	39,85		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	21-30	5	39,70	1,520	0,678
	31-40	23	31,76		
	41-50	29	33,31		
	50 ve üzeri	10	38,30		

Tablo 29’da yaş aralığı değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin değerleri Kruskal-Wallis testi ile gösterilmektedir. Beklentilere bakıldığında anlamlı değişiklik bulunmadığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$).

Tablo 30. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Değerleri					
Beklentiler	Mesleki Kıdem	N	Sıra Ortalaması	x²	P
Mesleki	1-5	5	39,20	1,230	0,746
	6-10	12	31,50		
	11-15	6	31,50		
	16Yıl- Üzeri	44	34,43		
Özlüksel	1-5	5	28,00	1,284	0,733
	6-10	12	33,58		
	11-15	6	33,58		
	16Yıl- Üzeri	44	34,85		
Siyasi	1-5	5	52,90	7,191	0,066
	6-10	12	38,33		
	11-15	6	28,08		
	16Yıl- Üzeri	44	31,48		
Sosyal	1-5	5	22,90	2,812	0,422

	6-10	12	32,92		
	11-15	6	41,67		
	16Yıl- Üzeri	44	34,51		
Sendikal Yapıya İlişkin	1-5	5	30,40	3,992	0,262
	6-10	12	34,67		
	11-15	6	29,33		
	16Yıl-Üzeri	44	34,86		
Kadın Haklarına İlişkin	1-5	5	26,30	1,332	0,722
	6-10	12	34,38		
	11-15	6	37,75		
	16Yıl- Üzeri	44	34,26		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	1-5	5	37,00	0,406	0,939
	6-10	12	35,08		
	11-15	6	30,67		
	16Yıl- Üzeri	44	33,82		

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin değerleri Kruskal-Wallis testi ile Tablo 30’da gösterilmektedir. Sendika beklentisi ile öğretmenlerin kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma, sendikaya üye olan ve üye olmayan lise öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumlarını belirlemeye yönelik yapılan bir alan araştırmasıdır. İş tatmini, yaşam doyumu ve sendikal beklentilerin bir arada yer aldığı çalışmanın sonuç bölümünde, elde edinilen bulgular değerlendirilerek öneriler sunulmaktadır.

İş tatmini konusunda elde edinilen sonuçlar şunlardır:

Öğretmenlerin sendikadan beklentilerinin yer aldığı maddelere bakıldığında; ‘özlük haklarını korumak ve geliştirmek’ önem derecesi en yüksek yanıt olurken, sosyal beklentilerin önem derecesi ise en düşük yanıt olarak tespit edilmiştir. Ayrıca lise öğretmenlerinin kıdem değişkeni ile yönetici niteliklerine ilişkin beklentileri arasında anlamlı fark bulunmuştur. 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin beklentilerinin 16 yıldan daha az kıdeme sahip öğretmenlerin beklentilerinden yüksek olduğu görülmüştür. Benzeri bir yüksek lisans çalışmasında Konca’nın da araştırmasında tespit ettiği gibi, mesleki kıdemi, yaşı ve sendikal deneyimi daha fazla olan öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyi genç öğretmenlere göre daha düşüktür. Bu nedenle sendikalar her yaş grubu üyelerini tatmin edecek sosyal faaliyetler de bulunmalıdırlar.

İş tatmini sorularına yönelik verilen cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamanın ‘yaptığım işin kişiliğime uygunluğu’ sorusu olduğu görülmektedir. ‘Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu’ ise ikinci yüksek ortalamaya sahip olan sorudur. Bu cevaplara bakıldığında katılımcıların iş tatmininin yüksek olduğu çıkarımı sağlanabilir.

Kamuda çalışan öğretmenlerin iş garantisine sahip olduklarını düşünmeleri nedeniyle işlerine olan bağlılıkları yüksektir. Kamuda görevli öğretmenler sahip oldukları haklara zarar gelmesini istememektedirler. Ayrıca çalışma şartlarını ve bulundukları konumlarını iyileştirmek için uğraşmaktadırlar. Bu kapsamda, sendikaların gerçekleştireceği faaliyetler, toplu pazarlıklar ve bünyesindeki üyelerine yönelik

sağladıkları yararlar ile üyelerinin bulunduğu koşulları iyileştirebilecek ve öğretmenlerin sendikaya olan bağlılığını da aynı doğrultuda artıracaklardır.

Yaşam doyumu konusunda elde edinilen bulgular şunlardır:

Elde edinilen sonuçlara göre sig (p) 0,942 değeri medeni durum grupları arasında anlamlı bir yaşam doyumu farklılığı olmadığını göstermektedir. İş tatmini değişkenleri ile yaşam doyumu arasındaki değişkenlere bakıldığında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Yaşam doyumu ile iş tatmini değişkenleri içindeki en yüksek korelasyonun “yaşamımdan memnunum” seçeneği olduğu görülmektedir. Bu durum lise öğretmenlerinin, yaşam doyumu değişkenlerinin iş tatminiyle olan ilişkisinde korelasyon katsayılarına bakıldığında yaşamlarından memnun oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmada, sendika üyeliğinin, iş tatmini ve yaşam doyumuna etkisi gösterilmektedir. Sendika beklenti anketine göre üyelerin büyük bir bölümünün var olan haklarını korumak ve iyileştirmek için sendikaya üye oldukları görülmektedir. Bir bakıma mesleki güvencelerini arttırmak için öğretmenlerin sendikaya üye oldukları söylenebilir.

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tamamının herhangi bir sendikaya üye olmadıkları tespit edilmiştir. Var olan haklarını ise bireysel olarak elde etmektedirler. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin kötü çalışma koşulları nedeniyle, kamuda çalışan öğretmenlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır.

Araştırmada ulaşılan bulgular sonucunda öneriler şunlardır:

Okullardaki yöneticiler ve öğretmenler arasında iletişimi arttırmak amacıyla rutin olarak toplantılar, faaliyetler ve çalışmalar yapılmalıdır. Okul yöneticileri

öğretmenlerin iş tatminini arttırıcı yönde yöneticilik özelliklerine sahip olmalıdır. Ayrıca okullardaki yöneticilerin ve öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla belli dönemlerde anketler uygulanmalıdır.

Sendika yöneticileri üyeleriyle bireysel iletişimlerini arttırmalı ve üyelerinin sorunları konusunda gerekli ilgiyi göstermelidirler. Sendika yöneticileri, öğretmenlerin mesleki hayatlarında karşılaştıkları problemlerle ilgili gerekli desteği sunarak, alternatif çözüm yolları geliştirmelidirler.

Üye kazanmak isteyen sendika yöneticileri, sendikalarında siyasi faaliyetlerde bulunmamalı ve üyelerinin taleplerini dikkate almalıdırlar. Özel sektörde istihdam edilen lise öğretmenlerinin hakları, kamuda çalışan meslektaşları ile mukayese edilerek pozitif yönde değişim sağlanmalıdır. Kamuda çalışan lise öğretmenleri kendilerini güvence altında hissettiklerinden, kolaylıkla sendikaya üye olabilmektedirler. Bunun yanında özel eğitim kurumlarında çalışan lise öğretmenlerinin sendikaya üye olmadıkları tespit edilmiştir. Bu tespite göre sendikalar; özel eğitim kurumlarında çalışan lise öğretmenlerinin haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla çalışmalarda bulunmalıdırlar.

Çalışmada öğretmenlerin yaşam doyum düzeyi ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda özel eğitim kurumlarındaki yöneticiler öğretmenlerin sosyal refahına katkı sağlayacak çalışmalarda bulunarak öğretmelerin yaşam doyum düzeyini arttırıp iş tatmini noktasında iyi bir seviyeye ulaşmalarına katkı sağlayabilirler.

Yaşam doyumu ve iş tatmin seviyesi yüksek olan öğretmenler işlerinde daha verimli olabilmektedirler. Özel eğitim kurum yöneticileri bunu dikkate alarak birlikte çalıştıkları öğretmenlerin yaşam doyumu ve iş tatmin düzeylerini yükseltecek çalışmalarda bulunmalıdırlar. Öğretmenlerin iş tatmin seviyelerindeki artışla verimlilikleri de artacak ve kurumlarındaki eğitim başarısı da yükselecektir.

Öğretmenlerin sıkça yaşadığı ve özel hayatında yaşam doyumuna etkisi olan veli öğretmen ilişkisinde, öğretmenlerin haklarının korunması gerekmektedir. Sendika yöneticileri, kazanmak istediği yeni üyeler için tanıtım ve davet programları gerçekleştirmelidir. Öğretmenler, üye oldukları sendika amaçlarına aykırı davrandığında ve sendika görevlerini yerine getirmediğinde yöneticilere bildirmelidirler.

Öğretmenlerin çalıştıkları sosyal ortam ve koşullar iyileştirilmeli, öğretmenlerin işlerinden doyum elde edebilmeleri için örgütsel destekler oluşturulmalıdır. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik durumları iyileştirilmeli, bunun da yaşam doyumlarıyla bağlantılı olduğu dikkate alınmalıdır.

Sendika ve sendika yöneticilerine dair tespit edilen sonuçlara bakıldığında, sendika yöneticilerinin görevlerine dair büyük sorumluluklar üstlendiği görülmektedir. Sendika yöneticileri, asıl görev ve sorumluluklarının, yüzlerce çalışanın hakkını korumak olduğunu bilmelilerdir. Üyelerinin haklarını korurken, siyasi ve politik yaklaşımları sendika yönetimi ve tüzüğüne aykırı olmadan, birliğinin gerçek anlamını koruyarak, sendikal çizgisinden çıkmamalıdır. Sendika aidat ücreti ile örgütsel bütünlüğünü koruyan sendikalar, harcamalarını ve etkinliklerini gerçekleştirirken, kaynaklarını israf etmekten kaçınmalıdırlar.

Araştırma konusu olan lise öğretmenlerinin iş tatmini ve yaşam doyumları incelendiğinde, karşılaşılan problemler ve iyileştirilmesi beklenen birtakım koşullar olduğu tespit edilmiştir. Bu koşulların iyileştirilmesi, bazen bir okul yöneticisi tarafından gerçekleştirilebilirken, genellikle bakanlık boyutuyla müdahale gerektirmektedir. İlgili bakanlık, kamuda çalışmayan ve herhangi bir sendika üyesi olmayan lise öğretmenleri için özel bir departman oluşturarak, bu toplumun değerli bir diğer yanı olan özelde istihdam edilen lise öğretmenlerinin sorunlarını, isteklerini ve var olan haklarını koruyabilmek için gerekli politika çalışmalarını gerçekleştirebilir.

Sendika üyeliği olan ve sendika üyeliği olmayan lise öğretmenlerinin, iş tatmini ve yaşam doyumlarını belirlemeye yönelik yapılan alan araştırmasında, benzeri alanda çalışma yapmak isteyen araştırmacılar için öneriler şunlardır:

Literatür taraması yapıldığında, sendika beklenti ölçeğiyle birlikte çalışılan iş tatmini ve yaşam doyumu kavramları genellikle yabancı kaynaklarda geçmektedir. Bu nedenle böyle bir konu çalışıldığında yabancı kaynak taramasına önem verilmelidir. Ayrıca sendika beklenti ölçeğinde yer alan soruları; ekonomik, sosyal, kültürel ve örgütsel işleyişi gibi konu başlıklarındaki sorular şeklinde ayırt ederek anket uygulaması gerçekleştirilebilir.

Okul yöneticilerine sunulan iş tatmini ölçeğinin anket soruları, öğretmenlere uygulanan anket sorularından farklı olabilir. Sendika beklenti anketinde güncel sendika örgütlerinin isimleri anket sorularına eklenebilir. Ve son olarak, bu araştırma Güney Marmara Bölgesinde, Bursa İlinde yer alan, Orhangazi ve Gemlik ilçelerindeki liselerde yapılmıştır. Benzeri araştırmalar farklı illerde uygulanıp karşılaştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AKCAN, E. ve diğerkleri (2017), “Yönetici Ve Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikal Faaliyetlerin Okullara Etkisi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı 3, Sayı 17, ss. 1101-1119
- AKINCI, Z.(2002), “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” , **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı:4, ss.1-25
- AL, D. (2018) “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları ve Uluslararası Sözleşmeler Açısından Toplu Eylem Hakkı” **ECONDER International Academic Journal**, cilt:2, sayı:1, ss.63
- ASAMANI, L. MENSAH, A.(2013), “The Effect Of Unionisation On Employees’ Job Satisfaction And Organisational Commitment In The Cape Coast And Takoradi Metropolis Of Ghana” , **European Journal of Business and Management**, Cilt:5 Sayı 19, ss186-195
- AŞAN, Ö. Erenler, E. (2008), “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13,Sayı: 2 ,ss: 203- 216
- AŞIK, N.(2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı: 467, 2010, ss.31-51
- BALCI, Y.(2020) ,“Sendikacılık Ve Toplu Pazarlık Ekonomisi” , **Seçkin Yayıncılık**, Ankara, 2020

BAPTİSTE, N.R.(2007), ‘Tightening The Link Between Employee Welbeing At Work And Performance A New Dimension For HMR’ **Management Decision**, Sayı:46 Cilt:2 ss.284-309

BAŞARAN, İ. E. (2000). **Örgütsel Davranış-İnsanın Üretim Gücü**. (3. Baskı). Feryal Matbaası, Ankara

BAYDAR, O.(1998). ‘‘Türkiye’de Sendikacılık Hareketi’’, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, ss.5-39

BAYSAL, C.A.(1993), ‘‘Çalışma Yaşamında İnsan’’ **Avciol Basım Yayın**, İstanbul, 1993, ss.1-190

BAŞTEMUR,Y.(2006) ,‘‘İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler:Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma’’, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Kayser

BEDİROĞLU, M.(2015) ,‘‘ Dünyada Ve Türkiye’de Kamu Sendikacılığı’’ , Yüksek Lisans Tezi, Sivas,
[file:///C:/Users/benha/Downloads/CUMHURİYET UNIVERSİTESİ DUNYADA VE TURKI%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/benha/Downloads/CUMHURİYET UNIVERSİTESİ DUNYADA VE TURKI%20(1).pdf) Erişim Tarihi:27/06/2019. ss.1-52

BORJAS, G.(2014), ‘‘Job Satisfaction, Wages, And Unions’’ , **The Journal of Human Resources**, Cilt:14, Sayı 1, ss21-39

BRYSON, A. Ve diğerleri (2016) ‘Does Employees Subjective Well-Being Effect Workplace Performance’, **Human Relations**, Sayı:70 ss.1017-1037

BRYSON, A. Ve diğerleri (2005), ‘‘Why So Unhappy? The Effects of Unionisation on Job Satisfaction’’ , **Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor**, Sayı:1498 ss.1-26 Germany

CHADİ, A. Ve HETSCHKO, C.(2017), ‘The Magic Of The New: How Job Changes Affect Job Satisfaction’, **Journal Of Economics & Management Strategy**, Sayı:27 ss. 23-39.

ÇELİK, A. K; LORDOĞLU (2005), ‘‘Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne’’ , **Çalışma ve Toplum**, Cilt:2, 2006, ss.11-29

ÇELİK, A.(2010), ‘‘Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu’’, çevrimiçi,

https://www.academia.edu/7745543/Sendikal_Haklar_Uluslararası_Çalışma_Hukuku_ve_Türkiye'nin_Uyumsuzluğu , Erişim Tarihi:27/06/2019. ss.1-52.

ÇEVİK, D.(2016), ‘‘Adams’ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma’’, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 19 - Sayı: 36, Aralık 2016, ss.193-23

DAĞLI, A. ; N, BAYSAL(2016) ‘‘Yasam Doyumu Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması’’ , **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:59 ss.1250-1262

DEMİR, F.(2013)‘‘Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi’’, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 39, ss. 17 42.

DEMİREL, J.(2010), ‘‘Hakim, Savcı ve Avukatlarda İş Tatmini’’ , **Cumhuriyet Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2010

DİKMEN, A.(1995) ‘‘İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi’’, ‘‘Çevrimiçi’’
<https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/> Erişim Tarihi: 27.08.2019.

EĞİNLİ, A.(2009) “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma” , **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Sayı:3, ss.35-55

ERASLAN, L.(2012) “Türkiye’ De Eğitim Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi Ve Günümüz Eğitim Sendikacılığının Değerlendirilmesi”, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** , Sayı:28 ss.1-16

EREN,A.T.(2008) “Onkoloji Hemşirelerinin İş Doyumunun ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi”, **Marmara Üniversitesi,Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Hemşirelik Esasları A.B.D. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008

ERDEM, A.R(2013), “Köy Enstitüsü Mezunlarının Görüşlerine Göre Köy Enstitüsü Mezunlarının Öğretmen Örgütlenmesine Getirdiği **Katkılar**” **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 16,ss. 1-7

FİNCAN, M. (2018) “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu” , **TBB Dergisi**, Sayı 136, ss. 39-73

GÜRCAN, E(2016)“Maslow Teorisi ve İhtiyaçlar Piramidi Nedir?”
<https://www.makaleler.com/maslow-teorisi-ve-ihtiyaclar-piramidi> Erişim Tarihi: 01.03.2020.

GÜZEL, Ş.(1980), “Grev, Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı” , **Bilimsel Yayıncılık**, İstanbul, 1980.

GÖZÜM, S. (1996) “Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması”, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum, 1996

- GÜNDÜZ, H.(2008) “İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği)”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı**. Gaziantep.
- GÜLMEZ, M.(1996) **Dünya’da Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara, TODAİE Yayınları,
- GÜNEŞ, H. (2013) “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi” , **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, ss. 62-79.
- GÜNEŞ, H.; Ç. ERDOĞAN(2016) “Türkiye’deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar”, **Sakarya University Journal of Education**, Cilt:6 Sayı:2, ss.123-140 “Çevrimiçi”
<http://dx.doi.org/10.19126/suje.62122> Erişim Tarihi: 27.06.2019
- HAMMER, T. AVGAR A.(2005), “The Impact of Unions on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover” , **Journal Of Labor Research**, Cilt:26, Sayı 2, ss. 241-266
- İÇERLİ, L.(2010). “Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım”, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi** , Cilt:1-Sayı:5, 2010, ss.67-92
- MAHİROĞULLARI, A. (2011) **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, 3.bs, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- KARAN, U.(2018) **Örgütlenme Ve Toplanma Özgürlüğü**, Ankara, Avrupa Konseyi Ankara Program Ofisi
- KARCIOĞLU,F;M,K,;TİMUROĞLU; O, ÇINAR.:(2009):“Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi ,Bir Uygulama”,Yönetim Dergisi,Cilt:20,ss.63
- KESER,A.(2003), “Çalışma Yaşamında Motivasyon ve Yaşam Tatmini”, **Alf Aktüel Yayını**, Bursa, 2003

KESER, H.(2014), “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Ve Toplu Sözleşme Kanunu Uyarınca Kamu Görevlileri Sendikaları Üyeliği” ,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787585>
Erişim Tarihi:12/011/2020. ss.543-566

KILIÇ, Ö.(2011), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü Ve Öğretmenlerin İş Doyumu”, Yüksek Lisans Tezi, Tokat,
<http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2393/280630.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KOÇAK, O. , BAŞAR, A.(2015), “**Kamu Sendikalarının Sağladıkları Faydaların Üyelerinin Aidiyet Duygularına Etkileri: Yalova Öğretmenleri Örneği**” , Emek ve Toplum, ss.134-151.

KREKEL C., WARD, G .,DE NEVE, J.:(2019), “**Employee Wellbeing, Productivity and Firm Performance**”, Said Business School Research Papers, ss.1-44.

KÜÇÜKÖZKAN, Y.(2015), “ Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve” , Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, ss.87-115

MİLLİOĞULLARI, Ö.(2007) “Türkiye’de 1960-1980 Ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, S.B.E.ANKARA

MURAT, G; E. ÇEVİK (2008). “İç Paydaş Olarak Akademik Personel Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi”, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:4, ss.1-18.

ONARAN, O.(1981). “Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları”, (1. Baskı). Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları. Sevinç Matbaası, No: 470. Ankara.

- ÖZDEVECİOĞLU,M.(2004) “Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri:Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma”, **Hacettepe Üniversitesi,İ.İ.B.F.Dergisi**, Cilt:22, Sayı:1,ss.209-233
- ÖZERKMEN, N. “Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlemesi ve Getirilen Kısıtlamalar” , **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 43 ss.239 257
- ÖZTÜRK, M.(2013) “Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi” , **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt. 18, Sayı 2, ss.269-285.
- ÖZTÜRK, M.:(2019) “Türkiye’de Ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler”, **Dergi Park**, ss.477-514 “Çevrimiçi” https://dergipark.org.tr/tr/download/article_file/9292 Erişim Tarihi: 27.08.2019.
- SABUNCUOĞLU, Z. M.; TÜZ (1998). **Örgütsel Psikoloji**. (3. Basım). : Alfa Basın Yayın, İstanbul
- SARİİPEK, B.GÜLER D.(2018), “Göç ile Sendika Üyeliği Etkileşiminin Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Kocaeli Örneği” , **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Ocak 2018, Cilt 9, Sayı 1, ss. 1-23
- SEVİMLİ F. İŞCAN, Ö.F. (2005) “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, ss. 55–65,
- SUN, Ö.(2002). “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. Uzmanlık Yeterlilik Tezi”, **Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü**, Ankara.

SUR, M. (2013). “Uluslararası Normlar ve 6536 Sayılı Kanunun Toplu İş Sözleşmeleri ve Grev Hakkındaki Hükümleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, Özel Sayı, ss. 255-278

SEMERÇİ, A.(2005), “İş Motivasyonu ve Sonuçları: Türkiye Merkez Banka’sında Bir Uygulama”, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, <file:///C:/Users/benha/Desktop/TEZ%20KAYNAKLARIM/s%C3%BCre%C3%A7%20-%20e%C5%9Fitlik%20teorisi.pdf>

TEMEL, A.(2009), “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 3, ss.35-52

TERZİOĞULU, A.(2017) “Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması Ve Kaybedilmesi”, **İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:2 Sayı:4 ss. 84-96

VARA, Ş.(1999), “Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Psikiyatri Hemşireliği Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 1999

YAPICIOĞLU, G.(2019), “Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi Ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler”, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli, <http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.11857/1183/G%C3%96ZDE%20YAPICIO%C4%9ELU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

YEĞİN, M.(2009), “İdari Personelin İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, <http://acikerisim.deu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/20.500.12397/10113/242238.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

YENİHAN, B; İ. AS (2017). “Türkiye’de Kamu Sendikacılığının Gelişimi ve Toplu Pazarlık Sorunları” <https://www.researchgate.net/publication/323832677> , Erişim Tarihi: 01.03.2020.

YELBOĞA, A.(2007), “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:2, 2007, ss.1-18

YILDIRIM,Y(1999), “Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu” , **Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara,1999

YILMAZ, A.(2007), “Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan ve Bulunmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama” , **Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Endüstriyel Teknoloji Eğitimi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara, 2007

YILMAZ, M.(2015) “Yeni Yasa L Düzenlemelere Göre Türkiye’de Toplu Pazarlık Sorunları Ve Muhtemel Gelişmeler, **Dergi Park**, ss.113-126 “Çevrimiçi” <https://dergipark.org.tr/download/article-file/9754> Erişim Tarihi: 27.06.2019.

YÜKSEL, İ .(2001). “Bilgisayar işletmelerinin Öznel Yorgunluk Belirtileri İle İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi”, **Hacettepe Üniversitesi. İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı: 19 (2) ss.143- 157.

EK 1. ANKET FORMU

Eğitim Sektöründe Sendika Üyeliğinin İş ve Yaşam Doyumuna Etkisi; Bir alan araştırması: Bursa İli Örneği

Bu anket T.C. Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi yüksek lisan öğrencisi Hasan KACIR tarafından tez çalışmasına istinaden ‘Eğitim Sektöründe Sendika Üyeliğinin, İş ve Yaşam Doyumuna Etkisini’ ölçmek üzere lise öğretmenlerine uygulanması için hazırlanmıştır. Ankette kesinlikle hiçbir kişisel bilgi talep edilmemektedir. Araştırma sonuçları, kuruluş ve şahıs isimleri tamamen gizli tutularak değerlendirilecektir. Anketimize katıldığınız için çok teşekkür ederiz.

BÖLÜM I

Bu bölümde, ankete katılanlarla ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Aşağıda verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

1.() Kadın 2.()Erkek

2. Yaşınız:

1.()21-30 2.()31-40
3.()41-50 4.()51 yaş ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

1.() Evli 2.() Bekâr 3.() Dul 4.()Boşanmış

4. Mesleki Kıdeminiz:

1.() 1-5 yıl 2.()6-10 yıl
3.() 11-15 yıl 4.()16 yıl ve daha fazla

5. Mevcut çalışma yerinizdeki çalışma Süreniz:

- 1.()1-3 yıl 2.()4-6 yıl
3.()7-9 yıl 4.()10-14 yıl 5.()15 yıl ve daha fazla

6. En Son Mezun Olduğunuz Okul:

- 1.()Eğitim Fakültesi
2.()Fen-Edebiyat Fakültesi
3.()Lisans Tamamlama
4.()Eğitim Enstitüsü
5.()Yüksek Öğretmen Okulu
6.()Lisansüstü Eğitim

7. Herhangi bir sendikaya üye misiniz?

(7.soruya vereceğiniz cevap 'Hayır' ise 8. Soruyu, Tablo:1'i cevaplamadan Bölüm II'ye geçiniz)

- 1.() Evet 2.() Hayır

Tablo:1

NO	SENDİKAL FAALİYETLERE İLİŞKİN BEKLENTİLER	Sol Sütundaki Beklentiler Bir Sendika Üyesi Olarak Ne Derece Önemlidir				Sizin Sendikanız Bu Beklentilerinizi Hangi Düzeyde Karşılıyor?		
		Çok Önemli	Orduka Önemli	Az Önemli	Önemsiz	Karşılanıyor	Kısmen Karşılanıyor	Karşılanıyor
1	Daha iyi ücret için çaba göstermeli							
2	Daha iyi çalışma şartları için çaba göstermeli							
3	Üyerine yemek, gezi, sosyal ve kültürel etkinlik düzenlemeli							
4	Eğitim alanında uygulanacak kararların alınmasında Bakanlıkta daha fazla temsil gücü olmalı							
5	Eğitim sendikalarının sadece eğitimcilere veya belli kademedeki eğitimcilere açık olmasını savunmalı ve gerçekleştirmeli							
6	İdeolojik ve siyasi yapılanmalardan her daim uzak durmalı							
7	Sendikanın siyasi duruşu görüşlerimle aynı olmalı							

8	Sendikanın pazarlık gücü fazla olmalı							
9	Sendika rollerinin tanımı açık ve net olmalı							
10	İş güvencesinin sağlanması için çaba göstermeli							
11	Üyelerinin yüksek öğretimde eğitim gören çocuklarına yurt ve kredi bulma konusunda yardım etmeli							
12	İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yapılmalı							
13	Siyasette partiler üstü bir anlayış sergilemeli							
14	Kamuoyu baskısı oluşturmali							
15	Çalışma hayatında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların değiştirilmesi için çalışmalar yapılmalı							
16	Mesleki gelişimi sağlamak için hizmet içi eğitim kursları, seminer, panel, sempozyum, konferans vb. etkinlikler düzenlenmeli							
17	Çeşitli firmalarla indirim anlaşmaları yapıp, üyelerinin avantajlı alışveriş yapmalarını sağlamalı							
18	Sendika iş takiplerinde üyelerine yardımcı olmalı							
19	Sendika yöneticisinin politik becerileri güçlü olmalı							
20	Özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli							
21	Sendika yöneticisi çevre ile iyi ilişkiler içinde olmalı							
22	Çocuk bakım hizmetlerini geliştirmelerini sağlamak							
23	Zengin ile fakir arasındaki uçurumu azaltmak							
24	Öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerini yapmalarında (görev yeri, ulaşım ders saatleri vb.) konularda kolaylık sağlanması için çaba gösterilmeli							
25	Sendika yöneticisi astlarını karara dâhil etmeli							

BÖLÜM II

Aşağıda buna bağlı olarak yaşam doyumu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Bunların yeterliliğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

Tablo:3

	Maddeler	Hiç Katılmıyorum (1)	Çok Az Katılıyorum (2)	Kararsızım(3)	Büyük Oranda Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.					
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir					
3	Yaşamımdan memnunum					
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum					
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim					

BÖLÜM III

Aşağıda buna bağlı olarak iş doyumunu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Bunların yeterliliğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

Tablo: 4

NO		Çok yetersiz	Yetersiz	Ne Yeterli Ne Yetersiz	Yeterli	Çok Yeterli
		1	2	3	4	5
1	Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması					
2	Okulumda teknolojik imkânların kullanımı					
3	Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük					
4	Okulumun fiziksel koşulları(ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)					
5	Okuldaki günlük çalışma süreleri					
6	Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı					
7	Okulumdaki öğretmen performansının ödüllendirilmesi					
8	Okulumda takım olarak çalışma zevki					
9	Okulumda karşı bağlılık hissi					
10	Okulumun 'saygın bir kişi' olma fırsatı vermesi					
11	Okulumun insanlara faydalı olma imkânı vermesi					
12	Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi					
13	Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi					
14	Okulumda kararların ortak alınması					
15	Okulumda ulaşım kolaylığı					
16	Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim					
17	Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi					
18	Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu					
19	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					