

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ
(İstanbul Örneği)

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Mehmet Ali TEKEŞ**

İstanbul, 2010

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ
(İstanbul Örneği)

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Mehmet Ali TEKEŞ

Öğrenci No:
070712068

Danışman:
Prof. Dr. Mustafa Delican

İstanbul, 2010

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi, Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim.
09.07.2010

Aday: Mehmet Ali TEKEŞ

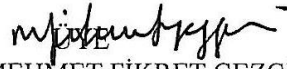
T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

24/08/2010.

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı **EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ** Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 070712068 numaralı *Mehmet Ali Tekeş*' in "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ (İSTANBUL ÖRNEĞİ)**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 12.07.2010 tarih ve 2010/18 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince 60 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında oyçokluğu/oybirliği ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
PROF.DR. MUSTAFA DELİCAN


PROF.DR. MEHMET FİKRET GEZGİN



ÜYE
YRD.DOÇ.DR SEFER GÜMÜŞ



ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ

Tezi Hazırlayan: Mehmet Ali TEKEŞ

ÖZET

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin ortaya çıkartılması bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Bunun için öncelikle geniş bir teorik çalışma yapılmıştır. İşçi sendikalarındaki durum ve gelişim kavranmaya çalışılmıştır. Buradan hareketle Türkiye'deki, Amerika'daki ve bazı Avrupa ülkelerindeki öğretmen sendikalarının örgütsel özelliklerine, gelişimlerine, fonksiyonlarına ve faaliyetlerine bakılmıştır. Teorik çalışma sonucunda elde edilen bilgilere dayanarak anket hazırlanmıştır. Anketin uygulanacağı örneklem alınırken maksimum çeşitleme örnekleme kullanılmıştır. Anketler yüz yüze görüşme yoluyla yapılarak bilgiler toplanmıştır.

Anket sonuçları ilişkisel tarama modeline göre analiz edilmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında anket ile toplanan bağımsız değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuştur. İkinci aşamada ise, anket ile toplanan bağımsız değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere ilişkisiz T Testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkeninin üç ve daha fazla olduğu durumlarda sürekli değişkenlere göre puan ortalamalarının arasındaki farklılıkları saptamak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) işlemleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for WINDOWS programı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma öncesinde öğretmenlerin sendikalardan ekonomik, sosyal ve siyasal beklentilere sahip oldukları düşünülmekteydi. Araştırma sonucunda öğretmenlerin ekonomik beklentilerinin sosyal ve siyasal beklentilerine göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin sendikalardan hak ve menfaatlerini korumasını, sosyal olarak dayanışma ortamı sağlamasını ve günlük siyasetten uzak iş yapmasını istedikleri varsayılmaktaydı ve araştırma sonuçları da bunları doğrulamıştır.

Anahtar kelimeler: İşçi Sendikaları, Öğretmen Sendikaları, Sendikaların Fonksiyonları

TEACHERS' EXPECTATIONS FROM THE UNIONS

Presented by: Mehmet Ali TEKEŞ

Abstract

The need to find the expectations of teachers in terms of union membership constitutes the basis of this research. To achieve this aim, a large theoretical study has been done. First of all, there was a need to understand the development and the actual conditions of labor unions. Then, teacher's unions organizational characteristics, their development, functions and activities have been studied in terms of Turkey, USA and some European countries. According to the theoretical research data, a questionnaire has been prepared. During application of the questionnaire, it is used maximum diversification of sampling as a technique.

The first process of this research periodicity and percents are found related to transient variety and questionnaire. At the second process, for an item, Independent Group "T" test is used in order to determine discrepancies between independent variables which are in two categories. One Sided Variance (ANOVA) analysis processes are carried out to determine discrepancies between mark averages related to the continuous variables if the independent variables are more than two. The all statistical analysis of research are carried out with SPSS for WINDOWS program.

Before the research, it was considered that there had been economical, social and political expectations of teacher's from unions. As a result of the research, their economical expectations have appeared higher than the others. Pre-existing hypothesis related teacher's expectations from unions were that they have been looking for protection of their rights and interests, ownership of a social network of solidarity and running a business out of daily politics, have been proved with research results.

Key Words: Labor unions, Teacher's unions, Unions' functions

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni

Jüri Sayfası

Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler

İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler

Tablolar Listesi..... IX

Kısaltmalar..... XVIII

Giriş1

1. BÖLÜM

SENDİKALAR VE FONKSİYONLARI

1.1. SENDİKA TÜRLERİ	4
1.1.1. İşçi Sendikaları	4
1.1.1.1 İşçi Sendikacılığı ve Gelişimi	4
1.1.1.2 İşçi Sendikacılığında Güç Kaybettiren Faktörler.....	8
1.1.2. İşveren Sendikaları	16
1.1.3. Kamu Görevlileri Sendikası	20
 1.2. SENDİKALARIN FONKSİYONLARI	 25
1.2.1. Ekonomik Fonksiyonları	25
1.2.1.1 Verimi Artırma Fonksiyonu	25
1.2.1.2 Yaratılan Ekonomik Değerin Adil Dağıtım Fonksiyonu	26
1.2.1.3 İşverenin Performansını Artırma Fonksiyonu	29
1.2.1.4 İşsizliği Etkileme Fonksiyonu	30
1.2.1.5 İş Güvenliğini Sağlama Fonksiyonu	32
1.2.1.6 Grev Silahıyla Üretimi Etkileme Fonksiyonu	32
1.2.1.7 Çalışılan Fiziki Şartların İyileştirilmesi Fonksiyonu	32
1.2.1.8 Çalışma Süresini Etkileme Fonksiyonu	33
1.2.2. Sosyal Fonksiyonları	34
1.2.2.1 Çalışanların Temsili Fonksiyonu	34
1.2.2.2 Çalışanların Dayanışma Bilincini Artırma Fonksiyonu	35
1.2.2.3 Bir Gruba Aidiyet Sağlama Fonksiyonu	36

1.2.2.4. Eğitim Yoluyla Üyelerinin Bireysel ve Mesleki Gelişimine Katkı Fonksiyonu	36
1.2.2.5. Yasal Destek Fonksiyonu	38
1.2.2.6. Ülkenin Mesleki Eğitimine Destek Fonksiyonu	39
1.2.2.7. Sağlıklı Yaşama Destek Fonksiyonu	39
1.2.3. Siyasal Fonksiyonları	40
1.2.3.1. Baskı Grubu Fonksiyonu	40
1.2.3.2. Siyasi Parti Kurma/ Bir Siyasi Partiyi Destekleme Fonksiyonu....	41
1.2.3.3. Temsilci Vererek Siyasete Dahil Olma Fonksiyonu	43

2. BÖLÜM

ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ

2.1. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI AÇISINDAN ÖĞRETMENLER VE SENDİKALAR.....	45
2.2. ÖĞRETMENLERİN SENDİKALILAŞMASI	47
2.2.1. Örgütlenme ve Üyelik	47
2.2.2. ABD ve Avrupa Ülkelerinde Öğretmenlerin Sendikalaşması	51
2.2.2.1. ABD’de Öğretmenlerin Sendikalaşması	51
2.2.2.2. Avrupa’da Öğretmenlerin Sendikalaşması	54
2.2.3. Türkiye’deki Öğretmenlerin Sendikalaşması	60
2.3. SENDİKALARIN ÖĞRETMENLERE SUNDUĞU HİZMETLER	67
2.3.1. ABD’deki Sendikaların Öğretmenlere Sunduğu Hizmetler	67
2.3.2. Avrupa’daki Sendikaların Öğretmenlere Sunduğu Hizmetler	70
2.3.3. Türkiye’deki Sendikaların Öğretmenlere Sunduğu Hizmetler	76
2.4. ÖĞRETMENLERİN SENDİKALILAŞMA SEBEBLERİ VE BEKLENTİLERİ	80
2.4.1. Ekonomik Sebepleri ve Beklentileri	80
2.4.2. Sosyal Sebepleri ve Beklentileri	85
2.4.3. Siyasal Sebepleri ve Beklentileri	92

3. BÖLÜM

ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ (İstanbul Örneği)

3.1. AMAÇ	94
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	94
3.3. VARSAYIMLAR	95
3.4. SINIRLILIKLAR	95
3.5. YÖNTEM	95
3.5.1. Araştırmanın Modeli	95
3.5.2. Evren ve Örneklem	96
3.5.3. Veri Toplama Teknikleri	98
3.5.4. Verilerin Çözümlemesi	98
3.6. BULGULAR VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	99
3.6.1. Bulgular	99
3.6.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Demografik Değişkenlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımı	99
3.6.1.2. Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan değerlendirmeler.....	104
3.6.1.2.1. Cinsiyete Değişkenine İlişkin Bulgular	104
3.6.1.2.2. Sendika Üyeliği Değişkenine İlişkin Bulgular	116
3.6.1.2.3. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular...	127
3.6.1.2.4. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular	150
3.6.1.2.5. Çalışma Şekli Değişkenine İlişkin Bulgular.....	164
3.6.1.2.6. Görev Yaptıkları İlçe Değişkenine İlişkin Bulgular	181
3.6.2. Bulguların Değerlendirilmesi	195
SONUÇ.....	199
KAYNAKLAR	204
EK	215
ANKET FORMU	215
ÖZGEÇMİŞ	219

TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No:</u>	<u>Sayfa</u>
1. Dünya'daki Toplam Çalışan Nüfusun 2005-2010 Yılları Arası Değişimi.....	5
2. Türkiye'deki Toplam İşçi Sayısı ve Sendikalı İşçi Oranları 2002-2009 Arası Değişim.....	5
3. Türkiye'deki 2000-2008 Arası İşçi ve İşveren Konfederasyon Sayıları.....	18
4. Dünya Ölçeğinde İstihdam Oranı (Genel ve Cinsiyete Göre).....	27
5. Türkiye'deki Öğretmenlerin 2000-2001 ve 2008-2009 Eğitim Dönemlerindeki Sayılarının Cinsiyete Dayalı Farklılaşması.....	46
6. 2009 Yılı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Başlıklı Hizmet Kolundaki Üye Sayısı, Sendikalaşma Oranı ve Bağlı Bulundukları Konfederasyonlar.....	65
7. Yıllara (2002-2009) Göre Memurların Sendikalaşma Oranları.....	67
8. OECD Ülkelerinde 2006 Yılı Eğitim Kurumlarına (İlk, Orta ve Yükseköğretimin Toplamı) Yapılan Kamusal Harcamaların Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYİH)'ya Oranı	81
9. OECD Ülkelerinde 2007 Yılı Öğretmen Maaşları Karşılaştırması (Dolar Bazında).....	82
10. Bazı OECD Ülkelerindeki Öğretmen Çalışma Süreleri.....	84
11. Bazı OECD ülkelerindeki Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı.....	85
12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Frekans ve Yüzdelik Dağılımı.....	99
13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sendika Üyesi Olup Olmadıkları Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı	99
14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı.....	100
15. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı.....	100
16. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalışma Şekilleri Değişkenine Göre Frekans ve	

Yüzdelik Dağılımı.....	101
17. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı.....	101
18. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri	102
19. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri	102
20. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Siyasi Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri	104
21. Cinsiyet Değişkenine Göre “Sendika Üyesi Olmak Haklarımızı ve Düşüncelerimizi Savunmamızda Etkili Olur” ifadesi için yapılan ilişkisiz t testi sonuçları	104
22. Cinsiyet değişkenine göre “Sendika Üyeliği Kendimize Olan Güvenimizi Artırır ve Kendimizi güçlü hissederiz” ifadesi için yapılan ilişkisiz t testi sonuçları	105
23. Cinsiyet Değişkenine göre “Sendikalar siyasi partilerle birlikte hareket etmelidir” ifadesinin ilişkisiz t testi sonuçları	105
24. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar üyeleri arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidirler” ifadesi için ilişkisiz t testi sonuçları	105
25. Cinsiyet değikenine göre “Kurum İçi ve kurum dışı yaşanan fiziksel/duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir” ifadesi için ilişkisiz t testi sonuçları	106
26. Cinsiyet değişkenine göre “Sendika Üyesi Olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	106
27. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdır” ifadesinin İlişkisiz T Testi sonuçları	107
28. Cinsiyet Değişkenine göre “Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamaladırlar” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	107

29. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikaların lkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır” ifadesi için İlişkisiz T testi sonuçları	108
30. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikaların emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	108
31. Cinsiyet değişkenine göre “ğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	109
32. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar yeleri ile birlikte alternatif düşünce ve öneriler üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir” ifadesi için İlişkisiz T testi sonuçları	109
33. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB’e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	109
34. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar yelerine kredi, kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alış verişlerde anlaşmalı kurumlarda ye indirimini gibi faaliyette bulunmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T testi sonuçları	110
35. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	110
36. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar lm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda psikolojik destek ve inancıma uygun manevi destek hizmeti vermelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	111
37. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi Sonuçları	111
38. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	111
39. Cinsiyet değişkenine göre “zlk haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	112

40. Cinsiyet değişkenine göre “Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidirler” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları.....	112
41. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasi karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	113
42. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidirler” ifadesi için İlişkisiz T Test Sonul.	113
43. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar MEB’e giremeyen ğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	114
44. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	114
45. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	114
46. Cinsiyet değişkenine göre Sendika yelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	115
47. Cinsiyet değişkenine göre “Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşlarımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	115
48. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidirler” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	116
49. Sendika yeliği değişkenine göre “Sendika yesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	116
50. Sendika yeliği değişkenine göre “Sendika yeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	116
51. Sendika yeliği değişkenine göre “Sendikalar siyasi partilerle birlikte hareket etmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	117

52. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	117
53. Sendika üyeliği değişkenine göre “Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel / duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	118
54. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	118
55. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyelerinin görüşlerini almalıdır.”ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	118
56. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	119
57. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	119
58. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal hem de emeklilik sürecinde yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	120
59. Sendika üyeliği değişkenine göre “Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır. ” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	120
60. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve öneriler üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları.....	120
61. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırm adına MEB’e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	121
62. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları	121

63. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları	122
64. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda hem psikolojik hem de hukuki destek imkanı vermelidirler.” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları	122
65. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları	122
66. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı arttırır.” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları	123
67. Sendika üyeliği değişkenine göre “Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları	123
68. Sendika üyeliği değişkenine göre “Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidirler” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları	123
69. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidirler.” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları ...	124
70. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.” İfadesi için İlişkisz T testi sonuçları...	124
71. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar MEB’e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları	125
72. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı koruma adına çalışma yapmalıdır.” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları	125
73. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları	126
74. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları	126
75. Sendika üyeliği değişkenine göre “Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları	126
76. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları	127

77. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistik	127
78. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi öncesi Varyasyonların Homojen Olup Olmadığı ile ilgili Levene Testi Sonuçları	131
79. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi Sonuçları	133
80. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi Sonucu Sonrası Anlamlı Farklılık olan grupların bu farklılığın grup içi nasıl değiştiğine yönelik Scheffe Testi ve Tambane's T2 Testi sonuçları	136
81. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Betimleyici	144
82. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Varyansların Homojen Dağılıp Dağılmadığıyla İlgili Levene Testi Sonuçları	146
83. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Anova (Tek Yön) Testi Sonuçları	146
84. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre “Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi üzerine Scheffe Testi sonuçları	147
85. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistikler	148
86. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Olan Maddelerin Varyansların Farklılaşma Durumu İçin Levene Testi	
87. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Olan Anova Testi	149
88. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Sendikalar Siyasi Partilerin Öğretmenlerle İlgili Politikalarına Destek Vermelidir İfadesi Üzerine Scheffe Testi	150
89. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistik	151

90. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Varyasyonlar Arası Farkı Görme Adına Levene Testi	155
91. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi	156
92. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi Sonrası Anlamli Farklılık Çıkan Maddelere Scheffe Testi Uygulanması	159
93. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları	160
94. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları	161
95. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Anova Testi Sonuçları	162
96. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistikler	163
97. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Varyasyonlar Arası Farklılığı Ölçmek İçin Levene Testi	163
98. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Anova Testi	163
99. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri	164
100. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentilerinin Varyanslar Arası Değişim Analizi İçin Levene Testi Uygulanması	169
101. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentilerinin Üzerine Anova Testi	170
102. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentilerinin Üzerine Anova Testi Sonrası Anlamli Farklılık Çıkan Maddelerde Scheffe ve Tamhane's T2 Testlerinin Uygulanması	173
103. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Ekonomik Beklentilerinin Betimsel İstatistik Sonuçları	175
104. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Ekonomik Beklentilerinin Varyasyonları Arasında Anlamli Farklılık Ölçümü İçin Lavene Testi	177
105. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Ekonomik Beklentileri İçin Anova Testi	178

106. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Ekonomik Beklentileri İle İlgili Gruplar Arası Anlamlı Fark Çıkan Maddelere Scheffe ve Tamhane's T2 Testi Uygulanması	179
107. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Siyasal Beklentileri İle İlgili Betimsel İstatistiki Sonuçları	179
108. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Siyasal Beklentileri İle İlgili Varyans Dağılımları İçin Levene Testi	180
109. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Siyasal Beklentileri İle İlgili Anova Testi (Tek Yönlü)	180
110. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentileri İle İlgili Betimsel İstatistiki Bilgiler	181
111. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentileri İle Varyanslar Arası Dağılımı İçin Levene Testi	185
112. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentileri İle İlgili Anova Testi	187
113. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Sendikalar Sosyal Tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir ifadesi için Tamhane's T2 Testi.....	189
114. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentileri İle İlgili Betimleyici İstatistiki Bilgiler	190
115. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentileri İle İlgili Maddelerdeki Varyans Analizi İçin Levene Testi.....	191
116. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentileri İle İlgili Anova Testi	192
117. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre “Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi için Scheffe Testi	193
118. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentileri ile İlgili İstatistiki Bilgiler	193
119. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentileri ile İlgili Varyanslar Arası Farklılıkların Ölçümü İçin Levene Testi	194
120. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentileri ile İlgili Anova Testi	194

Kısaltmalar:

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ACV-CSC	Confederation of Christian Trade Unions (Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
AFL	American Federation of Labor (Amerikan İşçi Federasyonu)
AFT	American Federation of Teachers (Amerikan Öğretmenler Federasyonu)
a.g.k.	Adı Geçen Kitap
a.g.m.	Adı Geçen Makale
AÖF	Açık Öğretim Fakültesi
AYM	Anayasa Mahkemesi
BASK	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BİRLEŞİK KAMU-İŞ	Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu
bkz	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
BUSINESSEUROPE	The Confederation of European Business (Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu)
CIO	Congress of International Organizations (Uluslararası Örgütler Kongresi)
CISC	Christian International Labour Federation (Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu)
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DESK	Demokratik Sendikalar Konfederasyonu
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (Alman Sendikalar Konfederasyonu)
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EĞİTİM BİR-SEN	Eğitimciler Birliği Sendikası
EĞİTİM HAK-SEN	Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası
EĞİTİM-İŞ	Eğitim İş Sendikası

EĞİTİM-SEN	Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
EI	Education International (Eğitim Enternasyoneli)
ETUC	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
FSU	La fédération Syndicale Unitaire (Sendikal Birlik Federasyonu)
FISE	Fédération Internationale Syndicale de l'Enseignement (Dünya Öğretmen Sendikaları Birliği)
FO	Force Ouvriere (İşçi Gücü)
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (Kamu Görevlileri Sendikası)
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAK-SEN	Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
HÜR EĞİTİM-SEN	Hürriyetçi Öğretim Bilimleri Hizmetleri Sendikası
HÜR KAMU-SEN	Hürriyetçi Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
ICFTU	The International Confederation of Free Trade Unions (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
IFFTU	International Federation of Free Teachers' Unions (Uluslararası Hür Öğretmenler Federasyonu)
ILO	International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IOE	International Organisation of Employers (Uluslararası İşverenler Teşkilatı)
ITUC	International Trade Union Confederation (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu)
KAMU-İŞ	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEMUR-SEN	Memur Sendikaları Konfederasyonu
MESS	Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
NEA	National Education Association (Ulusal Eğitim Derneği)
NUT	The National Union of Teachers (Ulusal Öğretmenler Birliği)
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund (Avusturya İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

S.	Sayı
s.	Sayfa
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUC	Trades Union Congress (Sendika Kongresi)
TÜHİS	Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK EĞİTİM-SEN	Türkiye Eğitim Sendikası
TÜRK KAMU-SEN	Türkiye Maden Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜRKİYE KAMU-SEN	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
UNICE	Employers' Confederations of Europe (Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği)
UNICEF	
UNSA- Education	The National Federation of Independent Unions (Bağımsız Sendikalar Milli Federasyonu-Eğitim)
WCL	World Confederation of Labor (Dünya İş Konfederasyonu)
WCOTP	World Confederation of Organizations of the Teaching Profession (Dünya Öğretmenlik Mesleği Örgütleri Konfederasyonu)
WCT	World Confederation of Teachers (Dünya Öğretmenler Konfederasyonu)
WFTU	World Federation Of Trade Unions (Dünya Sendikalar Federasyonu)

GİRİŞ

Çalışanların işverenler ile çalışma ilişkilerinden doğan ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, temsil etmek ve tüm bu konularda faaliyette bulunmak için önceden izin almadan serbestçe kurulan ve kurulduktan sonra da ulusal ve uluslararası normlar çerçevesinde faaliyetlerini sürdüren ve tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara sendika adı verilmektedir.

Çalışanların haklarını koruma adına kendilerini işverene, siyasal iktidara ve topluma kabul ettirme mücadelesi veren sendikalar ekonomik fonksiyonları kadar sosyal ve siyasal fonksiyonları açısından da sanayileşmiş toplumların ve demokrasinin vazgeçilmez kurumlarından. Bilhassa, demokrasinin kökleşerek yerleşmesi, ve siyasi kültürün gelişmesi açısından sendikaların varlığı ve faaliyetleri çok ehemmiyetlidir.

Bu derin hakikat, eğitim, öğretim ve bilim camiası tarafından kurulan sendikaların eğitimdeki fırsat eşitliğinin sağlanması, sosyal sorunların gündeme taşınması, demokrasimizin standartlarının yükseltilmesi ve demokratik hakların en iyi şekilde kullanılması amacıyla yürüttüğü faaliyetlerde daha iyi gözlemlenmektedir. Zira, eğitim sektörü için kaliteli eğitim hedefine ulaşmak ancak sosyal diyalogu gerçekleştirmede bir araç olan sendikalar vasıtasıyla mümkün olmaktadır.

Nasıl ki, bir toplumun gelişmişlik düzeyi ile o toplumun eğitim sistemi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bilinmektedir. Aynen öyle de, eğitim, bireyi geliştirdiği kadar, ülkenin kültürel, sosyal ve ekonomik kalkınmasının gerçekleştirdiği için güçlü bir araç olarak kabul edilmektedir. Ülke kalkınmasındaki kilit role sahip eğitimin kalbi de öğretmenlerdir. Öğretmenler kimi zaman bir öğrenme aracı, kimi zaman sabırla, okul tezgahında ilmek ilmek geleceği dokuyan bir sanatkar, kimi zaman öğrencileri için bir anne, baba, kimi zaman öğrenci danışmanı ve kimi zaman toplumsal katılımcıdır. Bu nedenle, yeni nesillerin niteliği hiç kuşkusuz onu yetiştiren öğretmenlerin niteliği ile özdeş olacaktır. Ancak bu gerçek herkes tarafından bilinmesine rağmen, öğretmenlik mesleği istenilen ya da hak edilen noktaya gelememiştir. Öğretmenler de hak ve menfaatlerine zarar geldiğini düşündüklerinde veya bunları geliştirmek istediklerinde örgütlenme ihtiyacına girmiş ve işçiler gibi sendikalaşmayı tercih etmiştir. Öğretmenlerin sendikalaşma gayreti, kat'iyen ifade ediyor ki: öğretmenler insanca yaşamak ve insana yakışır şekilde işlerini yerine getirmek

istemektedirler. Özgürlük, eşitlik, güvenlik ve saygınlık koşullarında insana yakışır iş sahibi olmak içindir bu mücadele.

Sendikalardan bu misyonu gerçekleştirmek adına sosyal taraflardan birisi olan ve devleti temsil eden hükümetle sürekli temas halinde olması, üyelerinin menfaatlerini koruması, istihdam, işgücü piyasası, ve eğitim politikaları gibi alanlarda yeni ve yenilikçi politikalar üretmesi beklenmektedir.

Öğretmen sendikaları günümüzde hangi fonksiyonları yerine getirmektedir ve öğretmenler bu sendikalardan neleri beklemektedirler? Bu ve buna benzer sorular toplumu uzun sürelerdir meşgul etmiştir. Bu konuyla ilgili ülkemizde yapılan bilimsel çalışmaların azlığı da benim bu alana katkı yapma isteğimi artırmıştır. Bu nedenle, öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin ortaya çıkartılması bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Araştırmanın ilk aşamasında anket ile toplanan bağımsız değişkenlere ilişkin frekans ve yüzdeler bulunmuştur. İkinci aşamada ise, anket ile toplanan bağımsız değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere ilişkisiz T Testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkeninin üç ve daha fazla kategorili olduğu durumlarda bağımsız değişkenlere göre puan ortalamalarının arasındaki farklılıkları saptamak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) işlemleri gerçekleştirilmiştir. ANOVA’da anlamlı çıkan sonuçlar, bağımsız değişkenin kategorileri arasındaki kümülatif farklılıkları göstermektedir. Ancak hangi ikili grupların arasında kimin lehine kimin aleyhine anlamlı farklılık vardır? bunu açıklamamaktadır. Bu soruya cevap bulmak için ANOVA’da anlamlı farklılık çıktığı durumlarda varyans analizini tamamlayıcı analizler olan (post hoc) Scheffe Testi ve Tamhane’s T2 Testi’ne geçilmiştir. Kategorilere göre sürekli değişkenlerin varyanslarının homojenliğini saptamak üzere Levene testi yapılmıştır. Varyansların homojen olduğu durumlarda post-hoc tekniği olarak Scheffe testi, homojen olmadığı durumlarda ise Tamhane’s T2 Testi seçilmiş ve uygulanmıştır. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for WINDOWS programı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma öncesinde geniş bir literatür taraması yapılmış ve ardından alan araştırmasına geçilmiştir. 1. Bölümde sendika türleri, işçi sendikacılığını olumsuz etkileyen evrensel etmenler ve işçi sendikalarının toplum içinde üyeleri adına gerçekleştirdikleri fonksiyonları ele alınacaktır. Sendikaların fonksiyonlarını ekonomik, sosyal ve siyasal fonksiyonları başlıkları altında incelenecektir. 2. Bölümde kamu görevlileri açısından

öğretmenler ve sendikalar, öğretmenlerin sendikalaşmasında örgütlenme hakkı ve üyelik durumu hakkında bilgi verilecektir. Öğretmenlerin sendikalaşmasında ABD, Avrupa'daki bazı ülkeler ve Türkiye'deki durum açıklanacaktır. Daha sonra buralardaki öğretmen sendikalarının sunduğu hizmetler ele alınacaktır. Alan araştırması öncesi öğretmenlerin sendikalaşma sebepleri ve beklentileri teorik araştırmam sonucu elde ettiğim bilgiler ve öğretmen olarak gözlemlerime dayanarak açıklanmaya çalışılacaktır. 3. Bölümde öğretmenlerin sendikalardan beklentileriyle ilgili teorik araştırma sonucu ortaya çıkan beklentilerden yola çıkarak hazırlamış olduğum sorular anket çalışmasına yansıtılarak ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanacaktır. Anket üç bölümden oluşacaktır. Birinci bölümünde öğretmenlerin cinsiyet, sendika üyeliği durumları, görevlerindeki hizmet yılı, eğitim durumu, çalışma şekli ve görev yaptıkları ilçe şeklinde “kişisel bilgileri” sorulacaktır. İkinci bölümde sendikalardan beklentiler başlığı altında 28 sorudan oluşan, tamamen katılıyorum ve hiç katılmıyorum aralığında derecelendirmeli cevaplandırma gerektiren anket soruları yer alacaktır. Bu anketin son kısmında bu sorularda yer bulmayan ve maddeler dışındaki beklentileri olup olmadığı sorulacaktır.

Tezin sonuç kısmında hem literatür taraması hem de saha çalışması sonucunda elde edilen bilgiler beraberce değerlendirilecektir.

I. BÖLÜM

SENDİKALAR ve FONKSİYONLARI

1.1. SENDİKA TÜRLERİ

1.1.1. İşçi Sendikaları

“İşçi sendikacılığı, ekonomik yönden güçlü olan işveren karşısında zayıf olan işçilerin ezilmesini önlemek, çalışma şartlarını ve sosyo ekonomik durumlarını düzeltmek amacıyla ortaya çıkmış olan bir toplu hareket, bir birleşme hareketidir”¹.

1.1.1.1. İşçi Sendikacılığı ve Gelişimi

“Dünyamızın ilk modern işçi kuruluşları olan sendikalar sanayileşmenin neden olduğu sosyal ve ekonomik sorunlara bir tepki olarak Avrupa’da 18. Yüzyıl sonunda ortaya çıkmışlardır”².

İşçi hareketi karşılaştığı ekonomik sorunların farklı ve sosyo-kültürel özelliklerin değişik olmasından ötürü dünyada üzerinde farklı şekillerde kendine yer bulmuştur. Kuzey Amerika sendika hareketi ücret ve istihdam koşullarını üye yararına geliştirmeye yönelik toplu pazarlık fonksiyonları üzerinden yoğunlaşırken, Kıt’a Avrupasındaki sendika hareketleri ise toplumsal reformları amaçlamıştır³.

“Günümüzde işçi sendikacılığı, artık sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarını insanileştiren bir hak alma mekanizması olmaktan öteye çoktan geçmiş durumdadır”⁴. “Esas amacı üyelerinin veya genel olarak çalışanların ekonomik haklarını korumak ve geliştirmek olan sendikaların ayrıca sosyal ve siyasal problemlerle ilgilenmeleri, ideolojik amaçlar taşımaları veya ideolojik ajan olmaları her ülkede karşılaşılan bir durumdur. Özellikle sanayileşmenin veya ekonomik kalkınmanın derinleşmesine bağlı olarak bağımlı çalışanların toplam işgücü içerisindeki oranının artması işçi örgütlerinin önemini artırmıştır”⁵.

¹ Tuncay, A.C., “İşveren Sendikacılığının Yeni Yüzü”. Çimento İşveren Dergisi, S.20, Ankara, 2006, s.6-7.

² Selamoğlu, A., “İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim”, Ankara, 1995, s.1

³ Selamoğlu, a.g.k., 1995, s.1

⁴ Centel, T., “İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Türk Çalışma Hayatındaki Yeri”, TUHİS Yayınları Nusret Ekin’e Armağan, S.38, Ankara, 2000, s.451

⁵ Delican, M., “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, Sosyal Siyaset Konferansları, S.51, 2005, s.4

“İşçi sınıfının dünya çapındaki sayısal büyümesine karşın (bkz. Tablo 1), 1960’lı ve 1970’li yılların aksine sendikalı işçi sayısındaki azalma, bir çok ülkede önemli bir boyuta ulaşmıştır”⁶.

TABLO 1

Dünya’daki Toplam Çalışan Nüfusun 2005-2010 Yılları Arası Değişimi

Nüfus/Bin						
Kadın ve Erkek	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Total	6509916	6589168	6668401	6747642	6826921	6906230

Kaynak: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest> (23.05.2010)

Örneğin Türkiye’deki 2000-2009 arası dönemde işçi sayısı ve sendikalı oranındaki değişim aşağıdaki tablodaki gibidir (bkz. Tablo 2). Türkiye’de 2002 yılından itibaren sendikalı işçi oranında bir artış olduğu gözlenmektedir. İşçi sayısında 2009 yılında dünya çapındaki ekonomik krizin de etkisiyle bir düşüş olduğu ama sendikalı işçi sayısını artmaya devam ettiği gözlenmektedir. Türkiye’de sendikalaşma oranının % 60’lar gibi nispeten yüksek rakamlarla ifade edilmesinin önemli bir nedeni, kuşkusuz sendikalaşabilir çalışanlar içerisinde girebilen ve sayısal olarak oldukça önemli boyutlara ulaşan kayıtdışı istihdamın resmi makamlarca sendikalaşma oranları tespit edilirken hesaba katılmamasıdır.

TABLO 2

**Türkiye’deki Toplam İşçi Sayısı ve Sendikalı İşçi Oranları
2002-2009 Arası Değişimi**

	Toplam İşçi Sayısı	Toplam Sendikalı İşçi Sayısı	Sendika Üyesi İşçi Oranı %
2002 Temmuz	4.572.841	2.680.966	58,63
2003 Temmuz	4.781.958	2.755.191	57,62
2004 Temmuz	4.916.421	2.854.059	58,05
2005 Temmuz	5.022.584	2.945.929	58,65
2006 Temmuz	5.154.948	3.001.027	58,21
2007 Temmuz	5.292.796	3.091.042	58,40

⁶ Uçkan, B.,-Kağınçioğlu, D., “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.22, İstanbul, 2009, s.36

2008 Temmuz	5.414.423	3.179.510	58,72
2009 Temmuz	5.398.296	3.232.679	59,88

Kaynak:http://www.cgm.gov.tr/files/istatistikler/isci_sendikaları_istatistikleri/iscisayisivesendikalasmaoranlari07082009.pdf?category_id=199 (09.05.2010)

Sendika teklîğinin benimsendiği ülkelerde, toplu pazarlığa taraf olacak sendikanın tespitinde bir zorlukla karşılaşılmamaktadır. Ancak sendikaların dini ve ideolojik görüşlerin farklılığı gibi çeşitli nedenlerle bölündüğü ülkelerde tarafların belirlenmesinde çeşitli sorunlara neden olmaktadır. Toplu pazarlıkta işçileri temsil edecek sendikanın tesbitinde genellikle sendikaların sahip oldukları üye sayıları göz önüne alınmaktadır”⁷. Sendikaların sendika üye sayısını da maksimize ederek etki gücünü artırmak istenmesi de amaçları arasındadır. Sendika sayısının çok olması, işsizliğin artması, kayıt dışı çalışmalar ve bireysel sözleşmelerin toplu görüşmelerin yerine geçtiği şu günlerde eskisinden çok daha az işçiyi kapsayan ve çok daha fazla toplu sözleşme yapmak zorunda kalan sendikaların maliyetleri de artmaktadır.⁸

Sendikalar günümüzde toplu pazarlık, grev ve siyasi baskı yolları ile çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumaya çalışmaktadır. Uluslararası sendikal örgütler ise, çalışanların uluslararası düzeyde hak ve çıkarlarını temsil etmektedir. Çalışanların çıkarlarını etkin şekilde korumak, küreselleşmenin ve uluslararası ilişkilerin önem kazanması, uluslararası düzeyde baskı grubu oluşturmak ve sendikalar arasındaki uluslararası işbirliği ve dayanışmayı artırma adına uluslararası sendikal örgütlenmeler kurulmuştur⁹.

Dünya çapındaki işçi örgütlenmelerine, işçi hareketinin gelişimini anlama adına, kısaca bakılmasında fayda vardır. Öncelikle sosyal adalet ve evrensel barışı çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uluslararası rekabet eşitliğinin sağlanması amacıyla dünya çapında, 1919 yılında, ILO kurulmuştur. ILO günümüzde dört temel stratejik hedef üzerinde yoğunlaşmıştır. Bunlar; çalışma yaşamındaki standartlar, temel ilke ve hakları geliştirmek ve gerçekleştirmek, kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak, sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini arttırmak, üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek olarak sıralanabilir”¹⁰. Türkiye 1932 yılında TBMM Genel

⁷ Uçkan , B., “Türkiye’de Sendikalararası Rekabet”, Selüloz İş Sendikası Yayınları, 2002, s.11

⁸ http://www.petrol-is.org.tr/dis_iliskiler/dsh/dsh_1.pdf (01.01.2010)

⁹ Şişman, Y., “Uluslararası Çalışma Normları”, Anadolu Üniversitesi AÖF, S.823, Eskişehir, 2004, s.201

¹⁰ Şişman, Y., a.g.k., s.38

Kurulunca verilen bir karar uyarınca Milletler Cemiyeti'ne üye olmuş ve o dönemde geçerli olan Örgüt Anayasası'nın 1. Maddesine hükümleri uyarınca Örgüt'e üye olmasının bir gereği olarak, kendiliğinden (otomatik olarak) ILO'ya üyelik niteliğini kazanmıştır. Milletler Cemiyeti, İkinci Dünya Savaşı'nı engelleyememiş ve dağılmıştır. "Yerine 1945 yılında büyük bir tahribat yaratmış korkunç bir savaş sonrasında, uluslararası ilişkileri istikrara kavuşturmak için BM kurulmuştur"¹¹. ILO şu anda BM'nin bir ihtisas kuruluşudur¹².

Dünya çapında faaliyet gösteren ve akla ilk gelen işçi örgütlenmesi ITUC olmaktadır. ITUC dünyanın en geniş sendika federasyonudur. ICFTU ve WCL'in birleşmesiyle kurulmuştur. ITUC dünya çapında 176 milyon işçiyi temsil eden, 156 ülke ve yerleşimden 312 üstörgütü üye olarak içinde barındıran bir yapılanmadır. ITUC'u anlayabilmek için oluşumuna bakmak gerekmektedir.

WFTU, 1945 yılında ilk kongresini yaparak kurulmuş ve uluslararası örgütlenme özelliği kazanmıştır. 2. Dünya savaşı sonrası ortaya çıkan soğuk savaş atmosferiyle içinde fikir ayrılıkları ortaya çıkmış ve bölünmeler yaşamıştır. WFTU'nun benimsediği sosyalist sendikacılık anlayışından rahatsız olan Amerikan üst sendikal örgütü CIO ile Fransız FO ve İngiliz TUC üst sendikal örgütleri, WFTU'dan ayrılarak 1949 yılında ICFTU'yu kurmuştur. 1949 yılından Sovyet Bloğu'nun yıkılmasına kadar geçen sürede, WFTU'nun üyelerinin büyük bölümünü komünist parti yönetimindeki ülkelerin ulusal üst sendikal örgütleri oluşturmuştur. Sovyet Bloğunun yıkılışına kadar marksist sendikacılık anlayışına sahip olan WFTU ile pragmatik bir sendikacılık anlayışına sahip olan ICFTU arasında büyük mücadeleler yaşanmıştır. Sovyetlerin yıkılmasından sonra WFTU'nun üye kaybı hızlanmış ve günümüzde az sayıda üye federasyon, örgütü yaşatmaya çalışmaktadır¹³.

WCL'nin kökeni 1920 yılında CISC'a dayanmaktadır. CISC dini inançları (Hristiyan) güçlü olan büyük kesimi toplayacağına inanmış ama laiklikleşme sürecinden etkilenerak laik bir çizgi benimsemiştir ve 1968 yılında WCL adını almıştır¹⁴.

WCL, ICFTU ve bağımsız uluslararası bazı sendikal örgütlenmeler 1-3 Kasım 2006 Viyana Kongresinde bir çatı altında faaliyet yapmaya karar vermiş, kendilerini feshetmişler ve ITUC'u kurmuşlardır.

¹¹ <http://www.un.org.tr/> (01.02.2010)

¹² <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm> (01.02.2010)

¹³ Şişman, Y., a.g.k., s.210

¹⁴ http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/_/ADE7EA5D9CAB04DAC1256E13004F24DF?opendocument (01.02.2010)

ITUC'un 3 bölgesel örgütü bulunmaktadır; ITUC-AP (Asya-Pasifik Bölgesel Örgütü), ITUC-AF (Afrika Bölgesel Örgütü) ve TUCA (Amerika Bölgesel Örgütü).

Bölgesel bazda olan işçi örgütlenmelerinden sadece ETUC'a bakılacaktır. ETUC yalnızca Avrupa'da faaliyet gösteren üst sendikal örgütleri üyeliğe kabul etmektedir. Çoğu üyesi aynı zamanda ITUC üyesidir. "Genel merkezi Brüksel'de olan ETUC 1973 yılında, Avrupa ekonomik entegrasyonu sürecinde Avrupa'daki işçilerin sosyal, ekonomik ve kültürel çıkarlarını temsil etmek ve geliştirmek amacıyla kurulan uluslar arası bir sendikal üst örgüttür"¹⁵.

Dünya çapında faaliyet gösteren uluslararası sendikal örgütlerin bir bölümü ise, işkolu düzeyinde kurulan sendikaları bünyesine almaktadır. İşkolu sendikalarını kapsayan uluslararası sendikal örgütler ITS (Uluslararası Meslek Sekreterlikleri), ITF (Uluslararası Sendika Federasyonu) ve TUI (Sendika Enternasyonelleri)'dir¹⁶.

1.1.1.2. İşçi Sendikacılığına Güç Kaybettiren Faktörler

a) Ekonomik Yapıda Meydana Gelen Değişmeler

"Dünya toplumları, 18. Yüzyıla kadar genellikle benzer sosyo-kültürel ve sosyal-ekonomik yaşam düzeyinde bulunmuşlardır. 18. Yüzyıldan itibaren Batı Avrupa merkezli endüstriyel gelişmeler, sanayi toplumu yapısını ortaya çıkarmıştır"¹⁷. Küresel çapta ekonomik yapıyı köklü etkileyen dönemler olmuştur. İlk süreç ağırlıklı olarak sanayi devriminin teknolojik gelişmelerini takiben, kabaca 1870 – 1914 arasında mal ve finans piyasalarında hüküm sürdüğünü dönemdir. Bu teknolojik gelişmeler arasında özellikle ulaşım maliyetleri azalması üretilen malların uluslararasılaşma sürecini hızlandırmıştır. Bu ilk dönemde sanayileşmesi ileri ülkeler temel olarak imal edilmiş mallar üreten, bunun karşılığında az gelişmiş ve çevre ülkelerden daha çok besin ürünleri ve tropikal hammaddeler ithal eden bir ticaret sistemi oluşturmuştur. Bu dönemde "üçüncü dünya" ülkelerinin sanayisizleştirildiği ve geri bırakıldığı ve dünyada eşitsizliğin arttığı bir dönem görüyoruz. 1914 - 1980 arası dönem Birinci ve İkinci Dünya Savaşları ve ulusal devletlerin bağımsız

¹⁵ Şişman, Y., a.g.k., s.211

¹⁶ Şişman, Y., a.g.k., s.205

¹⁷ Şimşek, O., "Sanayi Toplumunda Çalışma İlişkileri ve Bu Süreçteki Türk Sendikacılığının Gelişim Sosyolojisi", Kamu-İş, C.7, S.7, 2003, s.2

kalkınma ve ticaret politikalarıyla şekillenen ara dönemdir. 1980 sonrası dönemde, derinleşen küreselleşme ile önceki dönemlerden kalma uluslararası gelirin dağılımındaki eşitsizliğin derinleştiğini görüyoruz. Gerek üye sayılarındaki artış, gerekse ekonomik ve sosyal etkinlikleri bakımından sendikacılık “altın çağı”nı 2. Dünya Savaşı sonrasında 1973 petrol krizine kadar devam eden süreçte yaşamıştır. 2. Dünya Savaşı sonrasında sanayileşmiş batı ülkeleri ekonomiyi büyütmek, enflasyonu düşürmek, ödemeler ve ticaret dengesinin sağlamak ve tam istihdama geçebilmek için ekonomik ve sosyal içerikli politikaları bir arada değerlendirerek Keynesyen ekonomik politikalara ağırlık vermişlerdir. Bu politikalar sonucunda 1948-1973 yılları arasında hızlı ve devamlılık gösteren nitelikte ekonomik büyüme ve tam istihdama yakın istihdam oranına ulaşılmıştır¹⁸.

1980 sonrası sendikalar giderek “güç” kaybetmeye başlamış; “insan kaynakları yönetimi” sendikal örgütlere alternatif gösterilerek “sendikasız endüstri ilişkilerinin” gündeme getirildiği yeni bir döneme girilmiştir¹⁹.

b) Teknolojik Gelişme

Çalışma hayatında insan emeğinin yerini makinelerin alması, mesleklerin yapılış şeklini değiştirmekte, mesleği icra eden kişiyi ürettiği üründen/ hizmetten kopararak yabancılaştırmaktadır. Teknolojiyle birlikte, birden fazla işi aynı anda yapan insanın mesleki sınırları muğlâklaşmakta, meslek bilinci zayıflamakta ve gözünde mesleği geçici iş / uğraş seviyesine inmektedir²⁰.

Teknolojik gelişmeler nedeniyle nitelikleri yükselen çalışanlar, kadınların, beyaz yakalıların, geçici çalışma, küçük işletmelerde, fason atölyelerde, evde çalışma gibi standart dışı istihdam türlerinin gelişmesi ve yeni meslek gruplarının doğması sendikal bakımdan yeni üyelerin kaydedilmesini güçleştirmiştir²¹. Bu nedenle toplu pazarlık yapmanın nesnel ilişkileri ortadan kalkmaktadır. Bu da sendikaları işlevsizleştirmektedir.

¹⁸ Selamoğlu, A., a.g.k., Ankara, 1995, s.16

¹⁹ Mahiroğulları, A., “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”, Çimento İşveren Dergisi, S.4, Ankara, 2002, s.2

²⁰ İlhan, S., “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.21, Kütahya, Ağustos 2008, s.313

²¹

[http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%9CCEL%20KARAKOYUN%20\(ESNEK%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20YOLUYLA%20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE%20K.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%9CCEL%20KARAKOYUN%20(ESNEK%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20YOLUYLA%20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE%20K.pdf) (15.06.2010)

Yeni teknolojilerin yaygınlaşması hem sendikalaşabilir işgücü miktarını; hem de çalışanların sendikalaşma eğilimlerini azaltmaktadır. Genellikle endüstri sektöründe istihdam miktarı azalırken ulaşım ve iletişim sektörü ile hizmet sektöründe istihdam artış göstermektedir²². Yeni teknolojiler sonucunda işçi-işveren ilişkileri ferdileşme eğilimine girmiştir. Teknolojik gelişmeler beraberinde çalışma süresi ve çalışma yerini esnekletmektedir.

c) Devletin Rolündeki Değişme

“2.Dünya Savaşı sonrası dönemde ve özellikle 1960 sonrasında günümüzün sanayileşmiş batı ülkelerinin birçoğunda, devlet endüstri ilişkileri sistemin içinde aktif olarak yer almıştır. 1970 sonrasında sanayileşmiş batı ülkelerinde ekonomik büyümenin yavaşlaması, petrol şokları, işsizlik sorununun artması ve dolayısıyla kamu yatırımlarının artan önemi devletin endüstri ilişkileri sisteminde daha aktif rol benimsemesinde etkin olan faktörlerdendir”²³. Devletin endüstri ilişkileri sistemindeki etkinliği 1970’lere kadar gelen dönemde yasal düzenlemeler, toplu pazarlığın ve işçi sendikalarının desteklenmesi çerçevesindeyken, 1970 sonrasında değişen koşulların etkisiyle daha çok işsizlik gibi temel sorunlarla ilgili olarak makro stratejilerin geliştirilmesinde yoğunlaşmaya başlamıştır.

“2.Dünya Savaşın’ndan 1970’lerin ortalarına kadar tartışmasız bir biçimde sendikalar lehine olan güç dengesi bu yıllarda başlayan irtifa kaybı ile birlikte 1980’lerin ortasından itibaren artan bir biçimde emeğin/sendikaların aleyhine döndü”²⁴. Üretim sisteminin değişmesi, yeni yönetim tekniklerinin işyerinde ağırlık kazanması, teknolojik gelişme ve yayılma, yoğunlaşan uluslararası rekabet, ekonomik verilerdeki bozulma, iktidarların çoğunlukla muhafazakar hükümetlere geçmesi devletin endüstri ilişkileri sisteminde üstlendiği rolü azaltırken, işyeri düzeyinde işverenlerin konumunu işçi sendikalarına oranla kuvvetlendirmektedir”²⁵.

1980 sonrası Türkiye’nin de benimsediği özelleştirme politikaları işçi sendikalarını zayıflatan etmenlerdendir. Özelleştirmelerin temel amacı nihai olarak, devletin ekonomideki işletmecilik alanından tümüyle çekilmesini sağlamaktadır. Bunu gerçekleştirirken de devletin

²² Güloğlu, T., Sertkan M., “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, Kamu-İş, S.7, Ankara, 2003, s.8

²³ Selamoğlu, A., a.g.k, 1995, s.30

²⁴ Çelik, A., “Avrupa’da Sendikaların Yükselişi ve Düşüşü Üstüne”, Birikim Dergisi, S.200, İstanbul, 2005, s.56

²⁵ Selamoğlu, A., a.g.k., 1995, s.35

asli görevinin adalet ve güvenliğin sağlanması olduğu düşüncesinden yola çıkılmaktadır. Bu yolla devletin yükünün azaltılması, sermaye piyasasının canlandırılması ve atıl tasarrufların ekonomiye kazandırılıp bu yolla elde edilen kaynaklarında altyapı yatırımlarına kanalize edilmesi arzulanmaktadır. Özelleştirmenin genel olarak işçi devri ve sendikaların işlevsizleştirilmesi anlamına geldiği düşünülmektedir. Özelleştirme ile ortaya çıkan işsizliği azaltmak için Türkiye İşgücü Uyum Programı uygulamaktadır. İşgücü eğitim program ve hizmetleri eğitim, işe yerleştirme ve kendi işini kuracaklara yönelik danışmanlık hizmetlerini kapsamaktadır. Devlet yapmış olduğu bu güzel çalışma ile işçinin iş bulmasında yardımcı olsa bile bu hizmetten faydalanan özelleştirme sonrası işçilerin Türkiye’de % 46’da kaldığı görülmüştür²⁶. Bu oranın düşüklüğü araştırılması gereken ayrı bir tez konusudur. Özelleştirme sürecindeki işçi devriyle sendikal örgütlenme kan kaybetmekte veya işlevsizleşmektedir.

d) İşverenlerin Yönetim Anlayışındaki Farklılaşma

Daha önce kitlesel üretim, fordist üretim olarak adlandırılmaktaydı. Fordist üretim sisteminde işçi bir anlamda robotlaşmış, nitelikten çok niceliğe önem verilmekteydi. Diğer bir ifadeyle verimlilik düşüncesi nispi olarak geri planda kalmıştı. Fordist üretim anlayışının zayıflaması ile birlikte, işçi sendikacılığının gücünü aldığı, kitle üretiminin hakim olduğu büyük fabrikalardan, orta ve küçük üretim biçimlerine geçilmiştir. Böylece işverenlerin hareket alanını genişleterek, sendikal hareketten uzaklaşabilmeleri kolaylaşmıştır. 1960’lı yıllardan itibaren Japonya’da uygulamaya başlayan ve ürün esaslı strateji yerine küresel pazarlarda rekabeti esas alan, üretimde çokluk, çeşitlilik ve esnekliği öngören “Yalın Üretim” adlı yeni üretim sistemi hızla yayılmaya başlamıştır²⁷. “İşletmelerin insan kaynakları yönetimi politikalarına ağırlık vererek işgücü ile olan direkt bağlarını kuvvetlendirmesi, çevre koşullarına göre sendikal hareketin örgütlenme eğilimini zayıflatıcı mücadeleye girmesi, 1970 sonrası bozulan koşulların etkisiyle bir dönem toplu pazarlık sistemi ile işçi sendikalarına verdikleri imkanlarda kısıntıya yönelme çabaları 1980’de işletmelerin özellikle işçi sendikacılığına karşı daha aktif olduklarını göstermektedir”²⁸.

²⁶ http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/isgucu_uyum.htm (21.12.2009)

²⁷ Kocabaş, F., “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.10, 2004, s.33-55

²⁸ Selamoğlu, A., a.g.k., 1995, s.36

“İşyeri düzeyinde çatışma eğilimli geleneksel yönetim-çalışan etkileşimi yerini işbirliği ve uzlaşmaya bırakmaktadır. Diğer yandan, yönetim ile çalışanlar arasındaki ilişkilerde farklı davranış ve yaklaşımları gündeme getirmiştir. Çalışanların katılımcı mekanizmalar aracılığıyla karar alma sürecine katılmaları, işyeri sendika temsilcilerini ve dolayısıyla sendikaları yönetimle işbirliğine zorlamaktadır”²⁹. “Çalışanların sermayeye ortak edilmesi” ve “işçilerin karar mekanizmalarında söz sahibi olması” biçimindeki yaklaşımlar, sermayenin binde’lerle ifade edilen çok küçük bir bölümü, binlerce şirket çalışanı arasında, kıdem ve yapılan işin niteliği ile orantılı olarak bölünmektedir. Eline adına üretim yaptığı şirketin hisse senedini alan işçiler ise önce borsa endekslerini tanıyarak, ardından da kendi hisselerinin yanı sıra diğer şirketlerin hisse fiyatları derken temel ve teknik analiz detaylarını anlamaya çalışarak başlamakta, bugün gelinen noktada ise, işçi sınıfının sosyal ilişkilerinin neredeyse yalnızca borsa sohbetlerinden ibaret hale geldiği görülmektedir. Benzer bir olay, işçi ve işverenin ortak katkılarıyla oluşan ekstra emeklilik fonlarının finansal portföy yatırımlarında değerlendirilmesidir. İşçilerin çalışma koşullarında kötüleşmesi halinde üretimden aldıkları payda düşme olmaktadır. İşçiler eyleme gidemez hale gelmektedir çünkü şirketin borsada işlem gören hisselerinin değerinin ve buna bağlı olarakta emeklilik fonlarındaki tasarruflarının değerinin düşeceğini bilirler³⁰.

Çalışanlar açısından işçi sendikalarının klasik faaliyetlerinin yerini alan katılımcı programlar, yüksek ücret ve esnek çalışma koşulları, işçi-işletme yönetimi arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirirken işçi sendikacılığını zayıflatabilmektedir³¹.

e) İstihdamın Yapısında Meydana Gelen Değişme

Kayıtdışı istihdamı da sendikaların varlığına bir tehdit olarak görmek mümkündür. Kayıt dışı istihdam henüz ekonomik gelişmesini tamamlayamamış gelişmekte olan ülkelerde sıkça rastlanan bir istihdam biçimidir. Kayıtdışı istihdamda çalışanların, formel istihdamda çalışanlardan en bariz farklılığı hiçbir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmamalarıdır. Bu nedenle çalışma hayatıyla ilgili hiçbir resmi istatistiğin içerisinde yer almazlar. Hızlı göç,

²⁹ Turan, G., “Yeni Yönetim Teknikleri Karşısında Sendikaları Nasıl Bir Gelecek Bekliyor?”, Kamu-İş Dergisi, C.5, S.4, Ankara, 2000, s.80

³⁰ Yılmaz, G., “Uluslararası Sendikal Hareketin Küreselleşmeye Cevabına Eleştirel Bir Yaklaşım”, Praksis Dergisi, S.7, Ankara, 2002, s.197

³¹ Dereli, T., “Batı Dünyasında Sendikaların Durumu ve Geleceğin Çeşitli Açılardan İrdelenmesi”, İstanbul Mülkiyeliler Vakfı Sendikal Arayış Konferansı, İstanbul, 1993, s.12

nüfus artış oranlarının yüksekliği ve ekonomik imkânsızlıkların bir sonucu olarak yatırımların yeterli düzeyde yapılamayışı Türkiye’de kayıtdışı istihdamı giderek tırmandıran önemli faktörlerdir³². Ayrıca asgari ücretten alınan vergilerin artması; işverenlerin yüklerini ve kayıt dışı istihdamı teşvik etmekte, devletin vergi kayıplarını arttırmakta, işçilerin sosyal güvenlik haklarından yoksun olarak çalışmasına neden olmaktadır.³³

Üretimin fason üretim yapan ülkelere kaydırılmasında kayıtdışı sektörü artırmaktadır. Gelişmiş ülkelerde marka haline gelen bir ürünü, marka sahibi az gelişmiş ülkelere yaptırmakta ve kendi etiketini yapıştırmaktadır. Üretim için gerekli olan hammadde, makine, mali vergiler, çevre kirliliği gibi maliyetlere ve işin getirdiği yükün ağırlığına katlanmadan yaratılan katma değerlerden kar elde etmektedir³⁴. Mali vergilerden kurtulmak için fason üretim yapan işyeri kayıt dışı iş yapmakta ve çalıştırdığı insanlara az ücret verip haricinde hiçbir imkân sağlamamaktadır. İşçilerde resmi olarak çalışmadıkları için haklarını arayamamakta, sendikalaşmamaktadır.

Gelişmiş ekonomiler yapısal değişime giderken işletmelerde yapı değişikliğine gitmektedir. Endüstri sektöründeki istihdam daralmakta, hizmet sektörü büyümekte, işgücünün yapısı ve nitelikleri değişmektedir. Tüm bunlar, sendika üyeliğini ve geleneksel sendika politikalarını tehdit edici özellikler taşımaktadır³⁵.

Uluslararası piyasalarda büyük ve hızlı değişiklikler ve artan belirsizlik, şirketleri işe almada, istihdamda, ücretlendirmede, çalışma şartlarında ve çalışma sürelerinde esneklik anlayışına yöneltmiştir³⁶. Kalıpların ve katı kuralların tavsiyesi olarak başlayan esnekleşme, istihdam garantisini, ücret garantisini ve iş güvencesini tehdit eden bir olgu halini almıştır. İstihdamda esnekleşme işçi ve işveren arasındaki hizmet sözleşmesinin sosyal korumalardan ve güvencelerden arındırılması olarak görülebilir. Öyle ki kolay işe alınan kolay işten çıkarılır mantığıyla işveren işçi sayısını dilediği düzeyde tutma gücüne kavuşmaktadır.

³² Mahiroğulları, A., “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.2, S.1, Sivas, 2001, s.179

³³ Korkmaz, A., “Türkiye’de Asgari Ücretin Mali Yönü”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Dergisi, C.2, S.1, Sivas, 2001, s.275-285

³⁴ İrmiş, A.- Gök, E., “Az Gelişmiş Ülkelerde Fason Üretim ve Örgütsel Vatandaşlık Olgusu”, Sakarya Üniversitesi SBE Akademik İncelemeler Dergisi, C.3, S.1, Sakarya, 2008, s.203.

³⁵ <http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf> (03.12.2007)

³⁶ Aykaç, M., “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, TÜHİS Yayını Prof. Dr. N. Ekin’e Armağan, S.38, Ankara, 2000, s.559.

İstihdam içindeki sayısal esneklik kadar işlevsel yönden çok nitelikli işgücünü işletmenin her yerinde çalıştırılması daha az nitelikli olan mavi yakalı çalışana duyulan gereksinimin azalmasına bu da sayısının azalmasına yol açmaktadır. Belirli bir parçanın üretiminden sorumlu ve üretim sürecinin bütününe yabancılaşmış işçi tipinin yerini vasıflı, üretim sürecini bilen ve bu sürece katkıda bulunan işgücü tipi almıştır³⁷. Yani vasıflı olan bu işçilerde iş yoğunlaşması yaşanmaktadır.

Esnekliğin yaşanmakta olduğu diğer bir alan ücretlerdir. “Ücretleri, günümüze kadar süregelen nisbeten katı kriterlere ve kategorilere göre değil, kişinin kendisini dikkate alarak tesbit etmektir”³⁸. Performansa dayalı ücret uygulaması ile toplu pazarlıkların kişi bazına indirilmesi gerçeği yatar. Bu sistemi savunanlara göre liyakat, beceri ve tüm güçleriyle çalışanlar ödüllendirilecek ve daha verimli çalışmaları temin edilmiş olacaktır. Bu sistemde kimse kimsenin aldığı ücreti bilmediği için çok düşük ücretlere de çalışabilmektedirler.

Esnekliğin yaşandığı bir diğer alanda iş süreleri ile ilgilidir. Buradaki amaç sosyal koruma ve boş zamanların artırılması yoluyla hayatın kalitesini ve çalışma şartlarını iyileştirmedir. Kronik işsizliğe karşıda yeni iş sahaları oluşturmada yetersiz kalındığında iş paylaşma yoluyla kısmi süreli, düşük gelirli iş imkânı sağlanması da amaçlanmaktadır. Ayrıca dayanıklı makinelerin sayesinde gündüz gece vardiyası yapılabilmekte ve işçi isterse gece vardiyalı bu işlere girmektedir.

f) İşgücünün Yapısındaki Değişmeler

Hem dünya ekonomisindeki, hem de ulusal ekonomilerde ki mikro teknolojinin öncülük ettiği yapısal değişim, iş dünyasında yüksek vasıflı elemanlara olan talebi arttırmıştır³⁹. Bu işgücü niteliği itibariyle “istihdam ilişkilerinde kendi ayakları üzerinde durabilen, kendi adlarına pazarlık yapabilen ve haklarını elde etmek için sendikaya gerek duymayan bireylerdir. Bunun için yüksek vasıflı çalışanın sendikasızlaştırılması da öngörülmektedir. İşverenler anahtar pozisyonda olan vasıflı çalışanlarını işçi sendikalarıyla olan toplu pazarlıklarda kapsam dışı tutulmasını isteyerek sendikalarla olan bağı koparmaktadır. Bu kişilerin çalışma ilişkilerini düzenleyen bireysel hizmet akitleri

³⁷ <http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf> (03.12.2007)

³⁸ Endruweit, G., “İşyeri Çalışma İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım, (Çev. Özdemir, S.), TUHİS Yayını Prof.Dr. Nusret Ekin’e Armağan, S.38, Ankara, 2000, s.511-524

³⁹ <http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf> (03.12.2007)

incelendiğinde, kişilerin statüleri, eğitimleri ve yaptıkları işin çeşidine göre ücret, sosyal güvenlik, izin alanlarında tatmin edildikleri görülmektedir. Bunun karşılığında sendikaya ise diğer işçiler için ücrete dönük küçük artışlar vaat edilir. İşverenler niteliksiz işgücü kendisine yük olmaya başladığı an, hem bu niteliksiz işçilerden hem de sendikadan bir çırpıda kurtulacak, bireysel akit yaptığı vasıflı çalışanıyla yola devam edecektir.⁴⁰

g) Sendikasızlaştırma Politikaları

“İşverenlerin, çalışanların sendikalaşma hakkını kullanmalarını engellemesi durumuna sendikasızlaştırma diyoruz. Burada işverenlerin sendikaları ikame etme ve sendikaları bastırma politikaları izledikleri görülmektedir. Sendikaları ikame etmede insan kaynakları politikaları vasıtasıyla sendikalı işçilere bazı avantajlar sağlayarak ve iyi insani ilişkiler geliştirilerek sendikalara duyulan ihtiyacı ortadan kaldırmaya yöneliktir. Bir başka deyişle havuç politikaları olarak nitelendirilebilecek bu yöntemle sendikalaşmanın nedenlerini ortadan kaldırmayı veya en azından hafifletmeyi amaçlamaktadır. Sendika karşıtlığı olarak da adlandırılan sendikaları bastırma politikaları ise işverenlerin baskı ve tehdit yoluyla işçileri temel haklarından mahrum etme stratejisine dayanmaktadır. Bir başka deyişle sopa politikaları olarak da adlandırılabilen bu yöntem sendikal faaliyette bulunan işçilere bazı maliyetler ödetmeye dayanmaktadır”⁴¹. Bu yöntemler işverenler tarafından amotörce yapıldığı gibi sendikasızlaştırmayı konusunda uzmanlaşmış danışmanlık şirketlerine de yaptırabilmektedirler. Uluslararası çalışan Burke Group, Vantagepoint Alliance gibi şirketler buna örnek olarak verilebilir. 1970 yılına kadar az sayıda olup endüstri ilişkilerinde ağırlığı olmayan sendikasızlaştırma şirketleri 1980 sonrası multimilyonluk bir sektör haline gelmiştir ve Amerikan işverenlerinin üçte ikisi bir örgütlenme kampanyası gördüklerinde bu şirketlerden yardım almaktadır. Sendika karşıtı DVD’ler, videolar, web siteleri hazırlayarak, evlere mektup gönderme, toplantılar düzenleme, iş yerinde broşürler

⁴⁰ Öke, M.K. ve Kurt, S., “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, İletişim Yayınları Araştırma ve İnceleme Dizisi İktisat Üzerine Yazılar 1, S.12, 2003, s.399

⁴¹ Yıldırım E., Uçkan, B., “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.25, İstanbul, 2010, s.166

dağıtma, sendika destekçilerini işten attırma ve o iş üzerine uzmanlaşmış personelini iş yerinde görevlendirerek bu şirketler kampanyalar yürütmektedir⁴².

1.1.2. İşveren Sendikası

İşveren kavramı ancak bir kişinin iktisadi anlamda menfaat sağlayan bir işte hizmet akdi ile ücret karşılığında çalıştırılması sonucu ortaya çıkmaktadır ve işveren gerçek veya tüzel kişi olabilmektedir⁴³.

İşverenler işçi sendikalarına karşı hak ve menfaatlerini korumak amacıyla örgütlenmişleridir. Tarihi gelişimi itibariyle işveren sendikacılığı işçi sendikacılığından daha sonra ortaya çıkmıştır. “İşverenler arasındaki dayanışma duygusunun, işçiler arasında oluşarak güçlenen sınıf bilincine göre daha zayıf olması bu gecikmenin temel nedeni olarak gösterilebilir”⁴⁴. İşveren sendikaları başlarda işadamlarınca sosyal ve fikişsel nitelikli kulüp ya da örgütler şeklinde doğmuş; devletin işçi örgütlerini tanıması, grevi serbest bırakması ve işçi hareketinin güçlenmesi, özellikle 1. Dünya Savaşı öncesi başta İskandinav ülkelerinde olmak üzere bir çok ülke ve sektörde işverenlerin, işçi ve işveren ilişkileri konusunda uzmanlaşmayı hedefleyen örgütler kurmalarına yol açmıştır. Genel olarak Sanayi Devrimi’yle birlikte işveren sendikaları ortaya çıkmıştır⁴⁵.

İşveren sendikaları şekli açıdan üyelerinin kayıtlarını tutup, üyelikle ilgili işlemler yapmak, yeni üye kaydetmek ve üyelerini faaliyetlere katılımını sağlamak için çaba harcarlar. İşveren sendikaları kamuoyu oluşturarak baskı grubu oluşturmayı amaçlarlar. Bunu yaparken devlet ve diğer kamusal alanlarla yakın ilişki kurma, işçi sendikaları ile görüşme ve siyasi partilerle informal ilişkileri kullanırlar. İşveren sendikaları yaptıkları bağışlarla, hükümetin bazı konularda ihtiyaç duyduğu destek ve işbirliğini sağlayarak kendilerini siyasi ve toplumsal platformlarda temsil imkânı bulurlar. Endüstri ilişkilerindeki temsili ise toplu pazarlık sürecinde işverenlerin temsili şeklinde olmaktadır. Araştırmalar yapmak, iş ilişkileri ve diğer konularda bilgilendirmek, istatistikî verilerle tartışma ortamı hazırlamak ve üyelerine eğitimler vermek üyelerine yönelik gerçekleştirdikleri faaliyetler arasında

⁴² <http://www.tuc.org.uk/extras/loganreport.pdf> (10.06.2010)

⁴³ Aydın, İ., “İstihdam Eden’in Sorumluluğu”, Kamu-İş, C.7, S.2, Ankara, 2003

⁴⁴ http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2002-2/sos_bil.2.pdf (08.05.2010)

⁴⁵ Tup, İ., “Türk İş Hukuku’nda Sendikaların Faaliyetleri”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2006, s.41

sayılabilir. Hukuki gelişmeler hakkında bilgilendirme, seminer ve konferanslar düzenlemek, tavsiye ve danışmanlık yapmakta işveren sendikalarının faaliyetleri arasındadır⁴⁶.

İşveren sendikaları sadece ulusal düzeyde değil uluslararası düzeyde de örgütlenme yoluna gitmişlerdir. Dünya çapında faaliyet gösteren IOE 1920 yılında kurulmuş ve 2010 yılı itibariyle 142 ülkeden 148 işveren federasyonunu bünyesine katmıştır. İşverenlerin uluslararası düzeyde, özellikle ILO’da temsil, haklarını korumak ve geliştirmek, işveren sendikaları arasındaki bilgi alış verişini temin etmek, dünya çapında deneyimlerinin paylaşılmasını sağlamak gibi değişik fonksiyonları yerine getirmektedir.⁴⁷ ILO Anayasası’na göre IOE, ILO’da istişari statüye sahip, altı uluslararası örgütten biridir. Türkiye’den IOE’ye sadece TİSK üye bulunmaktadır⁴⁸.

1958 yılında Brüksel’de kurulan BUSINESSEUROPE, Avrupa ülkeleri işveren kuruluşları tarafından temsil edilen girişimlerin ortak çıkarlarını koruma, ekonomik ve sosyal politikalar geliştirme, Avrupa Birliği nezdinde üye işveren kuruluşları arasındaki dayanışmayı kurma ve işbirliği içinde çalışabilmelerine yardımcı olma amacını taşımaktadır. 34 ülkeden 40 işveren konfederasyonu üye olarak bu çatı altındadır⁴⁹. 1997 yılında bu ismi almıştır. Daha önce UNICE ismini kullanmaktaydı⁵⁰.

BUSINESSEUROPE gibi bölgesel faaliyet gösteren diğer işveren örgütlenmeleri Pan-Afrika İşverenler Konfederasyonu, Karayip İşverenler Konfederasyonu ve Asya İşverenler Konfederasyonu şeklindedir.

İşveren kesimi Türkiye’de, değişik bazı üst örgütlenmelerine sahip bulunmakla birlikte, sendikal alanda tek bir konfederasyona sahiptir; TİSK. İşverenlerin ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla TİSK, 1962 yılında kurulmuştur. 1958 yılında Koç Topluluğu’nun önderliğinde MESS’in kurulmasının ardından, değişik sektörlerden gelen işverenler, 1961 yılında sendikal örgütlenmeyi yaygınlaştırmaya çalışmışlardır. Bu bağlamda aynı yıl tekstil, cam, gıda, toprak, ağaç ve matbaacılık işkollarında işveren sendikaları kurulmuş ve söz konusu sendikalar, 15 Ekim 1961 tarihinde MESS’le birlikte İstanbul İşveren Sendikaları Birliği’ni kurmuşlardır. 1962 yılında kimya ve maden işkollarında kurulan işveren sendikaları da , bu birliğe üye olmuştur. Aynı yıl Aralık

⁴⁶ Aydın, U., “2000’li Yıllarda İşveren Sendikacılığında Değişim”, Kamu-İş Yayınları, S.6, Ankara, 2000, s.20

⁴⁷ <http://www.ioe-emp.org/> (05.06.2010)

⁴⁸ Şişman, Y., a.g.k., s.215

⁴⁹ <http://www.busesseurope.eu/content/default.asp?PageID=600#TR> (06.06.2010)

⁵⁰ <http://www.unice.org/Content/Default.asp?PageID=476> (06.06.2010)

Ayında yapılan 2. Olağan Genel Kurul’da yeni bir anafüzük kabul edilmiş ; örgütlenmenin ÷lke düzeyine yayılıp, birliğin adının da “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” olarak değıştirilmesi benimsenmiştir⁵¹. 2010 yılı itibariyle TİSK’e üye bulunan işveren sendikası sayısı 23’dür⁵². Tablo 3’ten de anlaşılacağı gibi tüm işveren sendikaları TİSK altında değildir ve bağımsız işveren sendikaları da bulunmaktadır. 2010 yılı itibariyle bağımsız olan işveren sendika sayısı 25’tir⁵³.

TABLO 3
Türkiye’deki 2000-2008 Arası İşçi ve İşveren Konfederasyon Sayıları

İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARI VE KONFEDERASYONLAR				
YILLAR	SENDİKA SAYISI		KONFEDERASYON SAYISI	
	İŞÇİ	İŞVEREN	İŞÇİ	İŞVEREN
2000	106	52	4	1
2002	99	49	4	1
2004	96	51	3	1
2006	94	52	3	1
2008	102	47	3	1

Kaynak:http://www.csgb.gov.tr/article.php?category_id=50&article_id=673 (08.05.2010)

“Türkiyede işçi ve işveren sendikaları ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerden dolayı başka ÷lkelere göre daha geç kurulup, gelişmiştir. Bu durum ÷lkemizde sanayileşmenin Batı Avrupa ÷lkelerine göre daha geç başlamasının ve yavaş gelişmesinin bir sonucudur. ÷lkemizde işveren kesiminin örgütlenmesi 1960’lı yıllarda yoğunluk kazanmıştır. Şöyle ki; 1961 Anayasası hükümlerinin çeşitli hukuki düzenlemelere yansması ile sendikal hak ve özgürlükler daha geniş biçimde tanınmış ve doğal olarak ortam, işçi ve işveren sendikaları yaygınlaşırken, diğer taraftan da kamu kesiminde de Kamu İşveren Sendikaları kurulmaya başlanmıştır⁵⁴.”

⁵¹ Centel,T., a.g.m., s.455

⁵² http://www.tisk.org.tr/uye_sendikalar.asp (25.05.2010)

⁵³ http://www.cgm.gov.tr/articles.php?category_id=204 (25.05.2010)

⁵⁴ http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2002-2/sos_bil.2.pdf (08.05.2010)

Kamu işveren sendikalarının bir işkolunda kurulma ve faaliyette bulunma zorunluluğu yoktur. (Sendikalar Kanunu, m.3/2). Bunun nedeni devletin her işkolunda Dernekler Kanununa göre yeterli sayıda işvereni bulup örgütlemesinin mümkün olmamasıdır. Bu nedenle Kamu işveren sendikaları TÜHİS, KAMU-İŞ ve TÜRK KAMU-SEN olarak üçle sınırlandırılmıştır. 1995 yılında TÜRK KAMU-SEN yaptığı olağan genel kurulunda aldığı kararla KAMU-İŞ Sendikasına katılmıştır⁵⁵. Taşkın, devletin kamu sektörü işverenleri sendikası kurmasını, kendini güçlü işçi sendikaların karşısında korumak için diğer işverenler gibi sendika kurması olarak yorumlamaktadır⁵⁶. Kamu kesiminde işverenlerin sağladığı haklar devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Özel sektör işverenlerinin kamu sektörü işverenleri sendikalarına üye olmaları olanaksızdır.

“İşveren Sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve ülke çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolunda işverenler tarafından kurulur. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.” (Sendikalar Kanunu, m. 3/2). Gerçek kişiler işveren olabildiği gibi kamu hukuku tüzel kişileri de işveren olabilirler.

İşverenler’in lokavt hakkı bulunmaktadır. Lokavtın tanımı “işyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılması” şeklinde yer bulmaktadır (Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu,m.26).

İşçi ve işveren sendikalarına; askeri şahıslar (Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde bu Kanun kapsamında işçi olarak çalışanlar hariç) üye olamazlar (Sendikalar Kanunu, m.21).

Sendika biçiminde örgütlenmiş işveren meslek kuruluşlarının toplu iş sözleşmesi ehliyeti yoktur. Örneğin Ticaret ve Sanayi Odaları, Borsalar gibi mesleki örgütlerin toplu iş sözleşmesi ehliyeti yoktur.

“İşveren sendikaları, işçi sendikaları gibi kitleleri etkileme olanağına sahip olmadıkları için çoğunlukla devlet ve diğer kamusal organlarla yakın ilişki, işçi sendikaları ile ikili görüşmeleri tercih etmektedir. Öte yandan, büyük bir ekonomik güce sahip olma,

⁵⁵ <http://www.kamu-is.org.tr/tarihce.htm> (07.06.2010)

⁵⁶ Taşkın, M.B., “Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı”, Ankara, 2006, s.20

devletle iyi ilişkiler kurma ve zaman zaman bazı siyasi partilerle geliştirilen informal ilişkiler, kamuoyu oluşturma bakımından önemli sayılabilecek faaliyetlerdir”⁵⁷.

1.1.3. Kamu Görevlileri Sendikaları

“Kamu görevlileri sendikacılığı bir çok ülkede genel sendikacılıktan ayrı tutulmadığı için özel olarak fazla incelenmemiştir. Bu sendikacılık türü tarihi gelişmesi itibariyle işçi sendikacılığına bağlı kaldığı için işçi sendikacılığının içinde mütalaa edilmiştir. Bütün bunlara rağmen, kamu görevlileri sendikacılığını işçi sendikacılığının tıpatıp bir kopyası olarak kabul etmek ve kamu görevlileri sendikacılığının orijinal bir faaliyet alanı olduğunu, milletlerin hayatında farklı ve önemi bir yer işgal ettiğini göz ardı etmek mümkün değildir”⁵⁸.

“Kamu görevlileri sendikacılığında dünya ülkeleri arasında farklı düzenleme ve uygulamalar görülmektedir. Avrupa Birliğinde ve diğer dünya ülkelerinde, hem kamu görevlileri sendikacılığı konusunda, hem de grev ve toplu sözleşme konusunda geçerli tek bir sistemden bahsetme olanağı bulunmamaktadır. Bazı ülkelerde ise bir kısım kamu görevlileri –örneğin yargıçlar, yüksek dereceli memurlar, askerler, emniyet görevlileri ve hatta öğretmenler- için sendikal haklar ya tamamen ya da kısmen yasaklanmaktadır. Kamu görevlilerine tanınan sendikal haklar açısından dünya ülkelerini incelediğimizde; bazı ülkelerde kamu görevlilerine sendikal hakların işçilerle birlikte, bazı ülkelerde ise işçilerden ayrı olarak tanındığı görülmektedir. Örneğin; Arjantin, Avusturya, Beyaz Rusya, Bulgaristan, Almanya, Danimarka, Finlandiya, İngiltere, İsrail, İsveç, İtalya, Kenya, Küba, Mısır, Macaristan, Norveç, Polonya, Tunus, Ukranya gibi ülkeler, sendika hakkını kamu görevlileriyle işçiler arasında ayırım gözetmeksizin genel sendika yasalarıyla birlikte tanımışlardır. Aralarında Türkiye’nin de yer aldığı ABD, Belçika, Fas, Fransa, Gabon, İspanya, İsviçre, Japonya, Kamerun, Kanada, Lüksemburg, Mali, Meksika, Peru, Yeni Zelanda gibi ülkeler ise kamu görevlilerine sendika hakkını işçilerden ayrı ve özel bir kanun ile tanımaktadır. Öte yandan ise, Bolivya, Ekvator, Nijerya, Nikaragua, Tayland gibi bazı ülkelerde ise hala kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı tanınmadığı görülmektedir”⁵⁹.

⁵⁷ Aydın, U., a.g.m., s.4

⁵⁸ Turan, K., “Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri”, Kamu-İş Dergisi, C.4, S.4, Ankara, 1999, s.10

⁵⁹ http://www.hayatiyazici.com.tr/konusma-detay.php?news_id=135 (10.06.2010) Not: 9 Şubat 2010 tarihinde Abant’ta Devlet Bakanı Hayati Yazıcı’nın Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı’ndaki konuşmasından alıntıdır.

Kamu görevlileri nasıl sendika hakkı elde edebilmiştir? Demokratik hak ve özgürlüklerin tüm dünyada yaygınlaşması kamu görevlilerini devletin veya siyasi gücün mutlak ve tartışmasız otoritesine kayıtsız şartsız teslimiyetinden kurtarmıştır. “Demokrasi çoğulcu kişi hak ve özgürlüklerine saygılı bir siyasal rejimdir. Çoğulculuk ise serbest örgütlenme esasına dayanmaktadır”⁶⁰. Örgütlenme hakkı yalnızca siyasi partilerin serbestçe kurulabilmesini değil, her türlü çıkar gruplarının seslerini serbestçe duyurabilmek için dernek kurabilme, toplantı düzenleyebilme hak ve özgürlüklerini de içermektedir⁶¹. Devlet klasik rollerinden olan güvenlik ve düzen haricinde sosyal devlet haline gelmenin de gereği olarak kendisini vergi, iletişim, bayındırlık, eğitim, sosyal güvenlik gibi hizmet alanlarında bulmuş ve daha fazla personel çalıştırır hale gelmiştir. Sayısı artan kamu görevlilerinin de baskı gücü artmıştır⁶². Kamu görevlileri sendikacılığının işçi sendikacılığına göre örgütlenmesi bu nedenlerle geç başlamıştır. Bunun sebebi biraz da devlet nezdinde alınan meşruiyet zeminidir.

“Kamu görevlileri sendikalarının görevi ve amacı patron-devlet karşısında üyelerinin toplu olarak haklarını korumak ve geliştirmektedir. Bu amaçla, taraf olan devlet ve kamu görevlileri sendikalarınca ortak danışma kurulları teşkil edilmektedir. Bu danışma mekanizmalarında taraftarlar birtakım hakları beraberce tartışarak çözüm yolları üretmektedirler. Maaşlarının tespit çalışmalarının düzenlenmesi, toplu görüşmelerinin yapılması, gerektiği takdirde grev şartlarının tespit edilmesi ve benzer konularının görüşülmesi, bu danışma mekanizmalarının başlıca gündem maddelerini oluşturmaktadır”⁶³. Kamu görevlileri sendikaları üyelerinin haklarını ararken devletin kamu hizmeti görevlerini aksatmaması da önemlidir ki bu aynı zamanda kamu görevlileri sendikalarının varlık sebebidir.

“Kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı birçok ülkede tanınmış olmakla birlikte, söz konusu hakların kullanılmasında ülkeden ülkeye değişen birtakım kısıtlamalara gidildiği de bir gerçektir. Bu kısıtlamaları; kamu görevlilerine grev ve toplu sözleşme hakkı vermemek veya bu hakları sınırlamak, silahlı kuvvetler mensuplarını, polis ve kolluk kuvvetlerini ya da devletin yönetim, denetim kademelerinde çalışanların bir kısmını veya tümünü örgütlenme

⁶⁰ Horuz, S., “Türkiye’de ve Almanya’da Kamu Görevlilerinin Çalışma Koşullarının Belirlenmesinde Sendikaların Rollerini”, Anadolu Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2005, s.32

⁶¹ Taşcı, E., “Memurlar Sendikal Haklar ve Türkiye”, Petrol İş Sendikası 1993-1994 Yıllığı, S.10, Ankara, 1996, s.15

⁶² Horuz, a.g.k., s.33

⁶³ Turan, K., a.g.m., 1999, s.11

dışı bırakmak, özel kesim işçileriyle örgütlenmeyi engellemek veya sınırlamak, şeklinde sıralanabilir. Bazı ülkelerde ise kamu görevlilerine son derece geniş örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmıştır. Örneğin, bu ülkelerden Avustralya, Avusturya, Kostarika, Tunus, İsviçre, Danimarka, Finlandiya gibi bazı ülkelerde kamu görevlileri oldukça ileri düzeyde sendikal haklara sahiptir. Ayrıca bu ülkelerde kamu görevlileri işçilerle birlikte örgütlenebilmektedir. Benzer şekilde Almanya, Avusturya, İsveç, İsrail, Lüksemburg, İngiltere Norveç gibi bazı ülkelerde ise, birçok ülkenin aksine silahlı kuvvetler mensuplarının dahi örgütlenebildiği görülmektedir”⁶⁴.

Ülkemizde 25.06.2001 tarihinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilmiştir⁶⁵. Sendika ve konfederasyonların organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı bulundukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esaslar bu kanunda düzenlenmiştir.

Kamu sendikalarının grev ve toplu sözleşme hakkı çok tartışılan konulardan birisi olagelmıştır. “Türkiye’de kamu görevlileri sendikaları hukuki ve örgütlenme bakımından işçi sendikalarını örnek almışlardır. Kamu sendikaları oluşumları boyunca işçi sendikalarının deneyimlerinden yararlanmak istemiş, sendikal talepler ve haklar bakımından işçi sendikalarının izinde yürümüşlerdir. Farklı bir hukuki statüye sahip olmalarına rağmen Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının işçi sendikaları modelini örnek alarak toplu iş sözleşmesi ve grevli bir sendika modelinin oluşturulması konusundaki ısrarları ve çalışmaları karmaşa ve aşılamayan bir sorun haline dönüşmüştür. Fakat bütün bu gayretlere rağmen kamu sendikalarının gelişmeleri statü hukukunun gerekleri doğrultusunda şekillenmiştir. Aslında, kamu görevlilerinin hukukunun farklı istikamette şekillenmesinin beklenen ve normal bir sonuç olarak kabul edilmesi gerekir. Çünkü işçiler hizmet akdi ilişkisine kamu görevlileri ise statü hukuku ilişkisine göre çalışmaktadır”⁶⁶. Diğer taraftan kanun kapsamında grev ve toplu sözleşme haklarının tanınmamış olması kanununun ILO standartlarına uygun

⁶⁴ http://www.hayatiyazici.com.tr/konusma-detay.php?news_id=135 (10.06.2010)

⁶⁵ RG., 12.07.2001, Sayı. 4688

⁶⁶ Turan, G., “Türkiye’de Kamu Sendikacılığı”, Kamu-İş Dergisi, C.6, S.1, Ankara, 2000, s.27

olmadığı durumunu ortaya çıkartmıştır. Bilindiği gibi, sendika, toplu sözleşme ve grev hakkı sacayağı gibidir, ve bu açıdan çıkarılan kanun tabiri caizse topaldır⁶⁷.

Grev hakkının kullanılmasıyla ilgili farklı görüşlerde ortaya konulmaktadır. “Grev hakkının ülkedeki kamu hizmetlerinin aksamasına neden olabileceği düşünülmektedir. Devlet, yapısı gereği kamu hizmetlerinde süreklilik ister. Grev sonucu kamu hizmetlerinde ortaya çıkacak aksamaların devlet düzenini tehdit edeceği düşünülmüştür. Özellikle ülkenin güvenliğini sağlayan kuruluşlara ve yargı mensuplarına bu hakkın tanımamasının nedeni kamu hizmetlerinin aksamasını önlemektir”⁶⁸. Bir diğer görüşe göre “Birçok ülkede özgürlüklerin sınırlandırılmasının ölçütü olarak kullanılabilen Milli Güvenlik kavramı, Türkiye’de öncelikle askeri bürokrasinin sivil yönetimleri kontrol altında tutmanın bir aracına dönüşmüştür. Fakat bu kavram zamanla sivil yönetimler tarafından sivil toplumun demokratik taleplerini reddetme ve baskılama üzerine de kullanılmıştır. Nitekim olağan üstü dönemin ürünü olan 1982 Anayasa’ında Milli Güvenlik gerekçesi ile hak ve özgürlüklerin sınırlandırılabilmesine olanak veren düzenlemelerin sivil yönetimler döneminde de korunması, anti-demokratik yapının içselleştiğini gösterir. Yasalarda tanımlı olmayan son derece muğlak ve bu nedenle keyfi uygulamaların önünü açan bir kavram olan Milli Güvenlik gerekçesi ile grev gibi temel sendikal faaliyetlerin sınırlandırılması ve ertelenmesi, sendikaların sadece askeri dönemlerde değil sivil yönetimlerde de etkisizleştirilmesinin ve zayıflatılmasının bir aracı olmuştur”⁶⁹.

Mevcut toplu görüşme hakkının işvereni bağlayacak şekilde işlevsel olmaması, grev hakkının olmayışı, sendikalara üye olabilmek için memurun adaylık ve deneme süresini tamamlamış olma gerekliliği, sendika kurucusu olabilmek için 2 yıl çalışma koşulu, sendikalara üye olamayacakların listesinin oldukça geniş tutularak pozitif sendika özgürlüğünün sınırlandırılması gibi hususları yönüyle 4688 sayılı Kanun ILO normlarıyla açıkça çelişmektedir.

“Toplu görüşme yönteminin işleyişine gelince; sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen 15 günlük görüşme aşamasında anlaşma sağlanırsa mutabakat metni imzalanır; daha sonra

⁶⁷ Balcı, Ş. G., “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin “Satılmış ve Diğerleri” Türkiye Kararı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.17, İstanbul, 2008, s.219

⁶⁸ Yıldırım, İ.S., “Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi : Adapazarı Örneği”, Sakarya Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2007, s.11

⁶⁹ Urhan, B., Çelik, S., “Türkiye’de Sistemin “Milli Güvenlik” Algısı ve Bunun İşçi Hareketleri ve Sendikacılık Faaliyetleri Üzerindeki Etkisi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı.25, İstanbul, 2010, s.109

uygun idari, icrai ve yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için metin Bakanlar Kurulu'na sunulur. Şayet anlaşma sağlanamazsa, uyuşmazlık “Uzlaştırma Kurulu”na götürülür. Burada alınan kararlara taraflar katılsa da katılmasa da sonuçta ortaya çıkan tutanak yine Bakanlar Kurulu'na gönderilir. Dolayısıyla nihai karar yeri, Bakanlar Kurulu'dur. Ne var ki, Uzlaştırma Kurulu'nun kararlarına Bakanlar Kurulu'nun uyma zorunluluğunun olmaması, işin ilginç yönünü oluşturmaktadır”⁷⁰.

Türkiye tarafından 1992 yılında onaylanan ILO'nun 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 1951 yılında onaylanan 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı sözleşmeleri ülkemizdeki sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması açısından büyük bir öneme sahiptir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunundaki bazı maddeler onaylanmış olan 87 ve 98 sayılı ILO standartlarına uymamaktadır⁷¹.

Kamu işyerinin hangi işkoluna gireceğinin ÇSGB tarafından belirlenmesi ILO standartlarına uygun değildir. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilmekte fakat meslek veya işkolu esasına göre sendika kurulamamaktadır. Bununla ilgili üye olunabilecek hizmet kolları sınıflandırılmaktadır. Hizmet kollarının sayısının çok tutulması kuvvetli sendikalaşmayı engellemekte ve çalışan kesimin çok parçalanmasına sebep olmaktadır⁷².

Kamu görevlileri sendikalara üye olmak konusunda serbesttirler. Kamu görevlileri birden fazla sendikaya üye olamaz. Çekilme, göreve son verilmesi veya sair nedenlerle kamu görevinden ayrılanlar ile farklı bir hizmet koluna giren kuruma atananlardan sendika üyesi olanların üyelikleri varsa sendika şubesi, sendika veya konfederasyon organlarındaki görevleri sona erer. Emeklilik durumunda da seçildikleri dönem sonuna kadar görevleri devam eder.

Sendikalar yalnızca bir konfederasyona üye olabilirler. Sendikalarda amaçlarına uyan uluslararası kuruluşlara serbestçe üye olabilirler ve üyelikten çekilebilirler. Türkiye’de memurlar ayrı sendikada, kamu işçileri ayrı sendikalarda örgütlenmektedirler.

⁷⁰ Mahiroğulları, A., “Sivil Anayasa Çalışmaları Bağlamında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun ILO Normlarına Uyum Sorunu”, Kamu’da Sosyal Politika Dergisi, Sayı.6, Ankara, 2008, s.69

⁷¹ Aslantepe, G., “Türkiye’de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve ILO Sözleşmeleri”. Kamu’da Sosyal Politika, S.11, Ankara, 2009,18-21

⁷² Mahiroğulları, A., a.g.m., 2008, s.69

Türkiye’de 11 hizmet kolunda sendikalar kurulmuştur. Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri; Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri; Sağlık ve Sosyal Hizmetler; Yerel Yönetim Hizmetleri, Basın Yayın ve İletişim Hizmetleri, Kültür ve Sanat Hizmetleri; Bayındırlık İnşaat ve Köy Hizmetleri; Ulaştırma Hizmetleri; Tarım ve Ormacılık Hizmetleri; Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri; Diyanet ve Vakıf Hizmetleri olmak üzere 11 hizmet kolunda kamu görevlileri sendikalaşma göstermektedir. Bu hizmet kolu esasına göre kurulan sendikaların 8 farklı konfederasyon çatısı altında toplandıkları görülmektedir; KESK, TÜRKİYE KAMU-SEN, MEMUR-SEN, BASK, HÜR KAMU-SEN, BİRLEŞİK KAMU-İŞ, HAK-SEN, DESK şeklindedir⁷³.

1.2 SENDİKALARIN FONKSİYONLARI

Sendikaların fonksiyonları ekonomik, sosyal ve siyasal olarak üç başlık altında ifade edebiliriz. Oldukça geniş muhtevaya sahip olan bu fonksiyonları birbirinden kolaylıkla ayırt etmek zordur. Kapsadıkları alanlar bakımından iç içe geçmiş durumdadırlar.

1.2.1. Ekonomik Fonksiyonları

Sendikalar ekonomik fonksiyonlarını toplu görüşme, toplu sözleşme, grev ve lokavtlarla gerçekleştirirler. Sendikalar bu fonksiyonlarını kanunlar kapsamında yani yasalara dayanarak yaparlar. “Yasal olarak sendikaların örgütlenme ve fonksiyonlarının belirlenmesi, bir yandan bu kurumlara yasal bir zeminde çalışma imkânı sağlarken diğer yandan da sınırlamalar getirerek kontrol altında tutulmalarını sağlamıştır”⁷⁴. Sendikalar verimi artırma, ücret eşitsizliğini azaltma, işverenin performansını artırma, enflasyonu dolaylı etkileme, işsizliği etkileme, iş güvenliğini sağlama, grev silahıyla üretimi artırma, doğrudan sağlanan ekonomik faydalar gibi fonksiyonları gerçekleştirir.

1.2.1.1. Verimi Artırma Fonksiyonu:

Marx’a göre, kapitalist toplumda üretim araçlarına sahip olan burjuvazi ile bu araçlara sahip olmayan proleterya (işçi sınıfı) arasında sınıf mücadelesi olacaktır. Teknolojik gelişmeler, aşırı iş bölümü sonucu yaşanan yabancılaşıma, proleterya sayısının artması gibi

⁷³ http://www.cgm.gov.tr/articles.php?category_id=206

⁷⁴ Delican, M., a.g.m., 2005, s.18

nedenlerle bu sınıf çatışması yaşanacaktır. Artan rekabet ve iktisadi krizler nedeniyle ücretlerin düşmesi, ferdi plandaki proletarya, burjuvazi ilişkisini sınıf mücadelesine dönüştürecek ve bu sebeplerle işçiler burjuvaziye karşı sendikalar kurarak ücretleri yükseltmek için mücadele edeceklerdir⁷⁵.

“İşçi İşveren arasındaki pazarlıkta işçinin yeterli pazarlık gücüne sahip olması anlaşmazlık durumunda işverene maliyet yükleme yeteneğine sahip olmasına bağlıdır. Bu yetenek ise bireysel pazarlıkla değil işçilerin sendikalarda organize olmaları ile sağlanabilir⁷⁶. Sendikalar üyelerin ücretlerini etkiledikleri gibi üye olmayanların ücretlerini de dolaylı olarak etkilerler ve artmasını sağlarlar. Sendikaların olmadığı durumda işveren adeta tek alıcı gibi davranarak işgücüne verimliliğinin altında ücretler verebilmektedir⁷⁷. Sendikalar sahip oldukları toplu görüşme, toplu sözleşme, grev, iş yavaşlatma, fazla mesai protestosu ve işgücü arzını kontrol edici çeşitli metotlarla işverenle pazarlık yapar veya işverene yaptırımlar uygular. İşte sendikalar herkesin rahatsızlık duyduğu konuları işverenle tartışarak bu konuda toplu bir ses oluşturur. Bu sayede işçi devri azalır, kıdem seviyesi yükselir, problemi çözülmüş olan işçiler moral ve motivasyonları daha etkin çalışır ve verim artar⁷⁸.

1.2.1.2. Yaratılan Ekonomik Değerin Adil Dağıtım Fonksiyonu:

Ücret, işçi açısından gelir, işveren açısından ise maliyet unsuru olması sebebiyle her zaman işçi ile işveren arasındaki anlaşmazlıkların esas noktasını oluşturmuştur. Sendikaların politikalarının temelini “eşit işe eşit ücret” prensibi oluşturur. İşverenler ücretin ne olacağı hususunda çoğu kez işçilerin performanslarını ölçü olarak görürler. Ancak bazen öznel hükümlerle de işçiler arasında ayırım yapılabilmekte ve aynı işi yapan işçilere çok farklı ücretler verilebilmektedir. Sendikalar üyelerinin haklarını, eşit işe eşit ücret ilkesini gündemde tutarak işverenin bu türlü isteğine bağlı değişen ücret kararlarından korurlar. Sendikaların yaptıkları bu uygulama işçiler arası dayanışmayı sağladığı gibi kendi kurumsal

⁷⁵ Delican, M., “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1995, s.16

⁷⁶ Biçerli, M.K., “Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri:Türkiye Uygulaması”, Anadolu Üniversitesi Doktora Tezi, Eskişehir, 1992, s.12

⁷⁷ Gündoğan, N.- Biçerli M., “Çalışma Ekonomisi”, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir, 2004, s.168

⁷⁸ Gündoğan, N.- Biçerli M., a.g.k., s.173

güçlerini korumayı da amaçlar. Çünkü sendika ücret eşitliliğini sağlayamadığı durumda işçilerin sendikalaşma talepleri önemli ölçüde düşecektir⁷⁹.

Ücretler hususunda, Türkiye 1980 sonrası küresel düzene uymaya çalıştığı için sıkı bir politika izlemiştir. ”Türkiye, 1980’lerden günümüze kadar devam eden süreçte kalkınmasını; bir yandan ücretleri mümkün olduğu kadar düşük düzeyde tutarak, iç talebi kısarak, ihracatını artırarak, diğer taraftan gelir dağılımını sermaye lehine değiştirerek, sermaye birikimini oluşturmak için önlemlere başvurup ve bu şekilde yatırımları gerçekleştirip ekonomik büyümesini sürdürme şeklindeki yeni-liberal reçetelere bağlamıştır.⁸⁰” Türkiye’de ücretlerle ilgili olarak son yıllarda, ücretlerin enflasyon karşısında korunmaya çalışıldığını görüyoruz. Ücret artışlarının enflasyon oranını geçmese de enflasyon oranı ile paralellik izlemesine çalışılmaktadır.

Ücret eşitsizliğinde cinsiyet ve yaş belirleyici etmenlerdir. Avrupa Birliği’ndeki ücret yapılarına bakıldığında erkek ve kadın ücret gelirleri arasında hala ciddi bir fark olduğu gözlenmektedir. 2006 yılındaki Avrupa İstatistiklerine göre, bu fark % 15’dir. Bu fark 1996 yılında yüzde % 18,4, 2001 yılında % 17 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılında İrlanda’da cinsiyete dayalı ücret farkı %10’un altında iken, Portekiz, Slovenya, Belçika ve Malta’da %3’dür fakat Estonya, Almanya, Sloveky ve Birleşik Krallık, Avusturya ve Finlandiya’da %20’nin üzerindedir⁸¹. Genel olarak farkın azalması yavaş ama süreklilik gösterdiği görülmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkının, genel ücret eşitsizliğine, eğitimsel farklara, iş piyasası katılım oranlarına ve açıkcası ayrıma dayandığı düşünülmektedir. Cinsiyet eşitliği Avrupa’da geleneksel olarak ele alınan temel konulardan biri olmuştur ve hala, Avrupa’da ücret pazarlığında dile getirilmektedir. Çoğu işçi sendikası cinsiyet eşitliğini politik amaç olarak dile getirmekte fakat bunu ücret pazarlığında yansıtamamaktadır⁸².

TABLO 4

Dünya Ölçeğinde İstihdam Oranı (Genel ve Cinsiyete Göre)

Yıllar	1999	2004	2006	2007	2008	2009
Toplam (%)	61,3	60,6	60,9	61	60,9	60,4
Erkek (%)	74,4	73,4	73,5	73,6	73,3	72,8
Kadın (%)	48,3	47,9	48,3	48,5	48,6	48

⁷⁹ Gündoğan, N.- Biçerli M., a.g.k., s.174

⁸⁰ Işık, U., “1980 Sonrası Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi”, Cumhuriyet Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2009, s.85

⁸¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs (21.05.2010)

⁸² http://www.etuc.org/IMG/pdf/08__b_-CCB-Annual_Report_2006-En.pdf (10.05.2010)

Kaynak: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest> (10.06.2010)

Seçer'e göre kadınların sendika üyeliği oranlarının erkeklere göre düşük olmasının nedenleri arasında "kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü (bkz. Tablo 4), ücretli istihdamın düşüklüğü, standart dışı istihdam biçimleri, aile sorumlulukları, ayrımcılık, sendikaların erkek egemen imajları gibi etmenler" yer almaktadır⁸³. "Türkiye'de de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biridir. Kadınların işgücüne katılma oranı 1990'da yüzde 34,1 civarındayken, 2002 yılında yüzde 26,9, 2004 yılında yüzde 25,4, 2008 yılı için yüzde 24,5'tir"⁸⁴. Sosyal-İş (Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası)'ın "Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı" raporuna göre Türkiye'de istihdam edilen kadınların % 58'i kayıt dışı çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların yüzde 94'ü de herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir⁸⁵. "Ev kadınlarına isteğe bağlı sigortacılık olanağı sağlayan uygulama ise primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama gibi nedenlerle sınırlı kalmaktadır"⁸⁶.

Çalışma hayatına katılan kadınların da sendikalaşma oranı ve sendika içinde liderlik üstlenmelerinin düşük seviyelerde kaldığını görülmektedir. "Kamu'da çalışan sendikalı işçiler arasında kadınların oranı gerek Çalışma Bakanlığı gerekse TÜHİS verilerine göre yaklaşık yüzde 10 düzeyindedir. Özel sektörde de aynı oranın korunduğu varsayıldığında Türkiye'de kadınların sendikalaşma oranının yaklaşık yüzde 3 olduğu söylenebilir. Oysa aynı yöntemle göre erkeklerin sendikalaşma oranı yüzde 7.7'dir. Yani kadın çalışanlar, erkeklere nazaran sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme olanağından daha az yararlanabilmektedir"⁸⁷. Türkiye'deki 2008 yılı itibariyle İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının zorunlu organlarında görev alan yöneticilerin cinsiyet itibariyle dağılımına bakacak olursak 4 konfederasyonda toplam 84 yönetici içerisinde 2 tane bayan yönetici olduğunu görülmektedir. Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonlarının zorunlu organlarında görev alan yöneticilerinin cinsiyet itibariyle dağılımlarına bakacak

⁸³ Seçer, B., "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", Çalışma ve Toplum, İstanbul, 2009, s.28

⁸⁴ http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_subat_2010.pdf (10.05.2010)

⁸⁵ <http://www.sosyal-is.org/index.php> (10.05.2010)

⁸⁶ http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_subat_2010.pdf (10.05.2010)

⁸⁷ <http://www.sosyal-is.org/index.php> (10.05.2010)

olursak toplam 105 yönetici içinde 9 tane bayan yöneticinin bulunmaktadır⁸⁸. Kadınların karar alma süreçlerine eşit katılımı sadece adalet ve demokrasi talebi olmakla kalmayıp aynı zamanda kadının statüsünün geliştirilmesinin de gerekli bir koşuludur. Kadınların karar mekanizmalarında az temsil edilmesi veya temsil edilmemesi nedeniyle kadınların sorunlarına yeterince duyarlılık oluşmamaktadır.

Avrupa’da gençlerin düşük ücretli olarak çalıştırılması da ciddi dikkatle ele alınan konulardandır. Gençlerin çalıştırıldığı işlerin esnek tarzda ve güvencesiz anlaşmalara dayanan, düşük ücretli ve diğer dezavantajları taşıyan istihdamlar şeklinde olduğu görülmektedir. Avrupa da (örneğin Çek Cumhuriyeti, Lüksemburg, Polonya, Norveç) bazen bu kanun ve toplu anlaşmalar şeklinde ayarlanmaktadır. Örneğin Hollanda’da bazı sektörlerde düşük ücret uygulaması 23 yaşına kadar olan çalışanlara uygulanmaktadır. Burada ki sendikalar gençlere yönelik düşük ücret politikasına karşı çıkmak yerine bu yaşı daha aşağı çekmeye çalışmaktadır⁸⁹. İspanya’da sendikalar gençlerin kısa süreli işler yerine daha düzenli işe girmeleri için mücadele vermektedir. Almanya’daki sendikalar gençler için daha fazla çıraklık eğitiminin verilmesini ve buradan düzenli işe geçişin kolay olduğu bir sistemin olmasını istemektedir. Polonya’da sendikalar gençler için daha fazla hazırlayıcı eğitimin olması gerektiğini ve gençlerin ilk işlerini bulmaları için desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bununla ilgili ayrıca gençlerinde haklarını ararken organize olabilmeleri adına sendikal yoluyla mücadele etmeleri konusunda motive edilmektedirler. Portekiz’de sendikalar gençlerin ilk iş olarak kısa süreli işte çalışmalarına karşı çıkmaktadır⁹⁰.

1.2.1.3. İşverenin Performansını Artırma Fonksiyonu:

Sendikalar ve işveren arasında yapılan pazarlık sonucunda işverenin performansını da artırdığını görmekteyiz. Firmalar çalışanlarını etkin kullanma hususunda yeterince titiz davranmayabilmektedirler. Ancak, güçlü sendikalar ve yüksek ücret talepleri firmaları sendika taleplerini karşılamak ve karlılıklarını koruyabilmek için daha iyi personel ve üretim metotlarını bulmaya yönelmektedir. Firmalar bu durumda daha iyi yöneticilerle iş yapmak, denetleyici konumdaki personelin eğitim durumunu yükseltmek, üretim standartlarını

⁸⁸ http://www.csgeb.gov.tr/articles.php?category_id=50 (10.05.2010)

⁸⁹ http://www.etuc.org/IMG/pdf/08__b_-CCB-Annual_Report_2006-En.pdf (10.05.2010)

⁹⁰ http://www.etuc.org/IMG/pdf/08__b_-CCB-Annual_Report_2006-En.pdf (10.05.2010)

yükseltmek ve işçilerini denetlemek için daha etkili metotlar kullanmak gibi yönetim performansını artıran uygulamaları gündemlerine almaktadırlar⁹¹.

1.2.1.4. İşsizliği Etkileme Fonksiyonu

Rekabet durumunun arttığı ve ekonomik krizlerin de olduğu zamanlarda işçilerin statüleri ve ücretlerini korumaları zorlaşmaktadır. “İşsizliğin arttığı dönemlerde bireysel işçi için pazarlıkta başarılı olmak daha zordur, çünkü anlaşma sağlanmayıp işi bırakma durumu söz konusu olduğundan bunun işçiye yükleyeceği iş arama devresindeki gelir kaybı, işsiz kalmanın psikolojik baskısı ve daha düşük ücretle iş bulma riski gibi maliyetler işverenin katlanacağı yeni işçi yerleştirmede harcanılan para ve zaman, işçinin olmadığı sürede verimin ve satış gelirinin azalması, verimliliğin düşmesi gibi maliyetlerden daha fazladır”⁹².

“Sendikalar, bir yandan üyeleri için ücret artışları sağladıklarında enflasyonist baskıların ortaya çıkmasına, diğer yandan firmalar için işçi kullanmayı çok daha pahalı hale getirerek işsizliğin artışına katkıda bulunurlar. Ayrıca, sendikaların sağladıkları ücret avantajı çalışmayı düşünmeyen ikincil işgücünün piyasaya girmesine sebep olarak da işsizliği arttırabilir. Öte yandan, sendikaların toplu ses oluşturarak işgücünün şikâyetlerini çözmesi, işi bırakma oranlarını ve işsizliği azaltıcı etki oluşturabilecektir”⁹³. ILO’nun Küresel İstihdam Eğilimleri (Global Employment Trends) 2010 raporunda dünyadaki işsiz sayısının 2007 yılına göre 34 milyon artarak yaklaşık 212 milyona ulaştığını belirtmiştir. ILO aynı zamanda genç işsizlerin sayısının dünya çapında 10,2 milyon artarak 1991 yılından beridir en yüksek artışını gerçekleştirdiğini belirtmiştir⁹⁴.

Küresel bir sorun olarak görülen işsizliğin sonuçlarından en çok etkilenen kesim gençlerdir. Genç işsizliğin önde gelen nedenleri arasında, genç olarak kabul edilen 15 -29 yaş grubu arasında eğitime katılma oranının artması, yeni işler yaratılamaması, tecrübe yoksunluğu, gençlerin niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi sayılmaktadır. İşçi sendikaları güçlerini çok sayıda üye varlığından alır. Zira işsizliğin arttığı, yaygınlaştığı dönemlerde genel olarak sendikaların pazarlık güçlerinin azaldığı, dolayısıyla

⁹¹ Gündoğan, N.- Biçerli M., a.g.k., s.172

⁹² Biçerli, a.g.k., s.14

⁹³ Gündoğan, N.- Biçerli M., a.g.k., s.174

⁹⁴ International Labour Office. “Global Employment Trends January 2010”, ISBN 978-92-2-123257-5 (web pdf), Cenevre. ILO Yayınları, 2010

güç kaybettikleri bilinmektedir⁹⁵. Türkiye’deki gençlerin durumuna da bakılacak olunursa işgücü piyasasındaki konumları iyi değildir. “AB’den farklı olarak, Türkiye’de genç kentli kadınların durumu daha kaygı vericidir. Genç nüfustaki işsizlik rasyonu 2002-2005 döneminde %9 gibi yüksek bir oranda değişmeden kalmıştır. AB-25’te bu oran %8’dir. 2006 yılında 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı %18,7 yani 858 bin gençtir. Eğitimli gençler arasındaki işsizlik oranı ise 2006 yılı için %23,4’tür”⁹⁶.

Çalışanlar yaşları, engellilik durumları, cinsiyetleri, hamilelik durumları, ırk ve etnik kökeni, dini ve cinsel yönelimleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Çok zor şartlar altında çalışan bu insanların haklarının korunması aynı zamanda sendikanın sorun alanları içine girmektedir. Gençlerin ve 40 yaş üstü bireylerin yaşa dayalı olarak işe alınmamaları, işten çıkarılmaları, tazminat, promosyon gibi haklarının verilmemesi kabul edilebilir bir durum değildir. Çalışmak isteyen birey engelli olduğunda (fiziksel ya da ruhsal bozukluğu yaşam aktivitelerini sınırlandırdığında) bu engel durumunun o işi yapip yapamayacağına karar verilmesi gerekir. Engelli birey o işi yapabilecek durumda ise ve buna rağmen kendisine ayrımcılık uygulanarak işe alınmada baştan eleniyorsa bu insan haklarına aykırı bir uygulamadır. Burada geçici engelliliği olan, küçük rahatsızlığı bulunan ve aktif alkol kullanan bireylerin durumundan bahsetmiyoruz. “İşsizliğin mental sağlık üzerindeki etkisi, kendine güven ve kendine saygının kaybı da dâhil olmak üzere çeşitli şekillerde kendini gösterebilir. İşsiz bireylerde çalışanlara göre daha yüksek seviyelerde beklenebilecek psikolojik rahatsızlıkların başlıcaları endişe, depresyon, somatik rahatsızlıklar, diğer insanlara yönelik düşmanca tutumlar ve paranoyadır. Bu rahatsızlıklardan birkaçının birlikte görülmesi ya da birinin tek başına muhtemeldir”⁹⁷. İşini kaybeden insanlar yaşam standartlarındaki ani düşmeden ötürü; ıstırap duyar, yeni istihdam olanaklarının bulunmaması durumunda aşırı finansal güçlükler ve yoksulluklara maruz kalırlar. Ayrıca işini kaybedenler günlük yaşama ve çalışma alışkanlıklarını ve işe bağlı sosyal ilişkilerin bozulması ve engellenmesi sorununu yaşarlar⁹⁸.

⁹⁵ Mahiroğulları, a.g.m., 2008, s.179

⁹⁶ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/genclerinstihdami.pdf> (07.06.2010)

⁹⁷ Kurt, Ş., “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri”, Sosyal Siyaset Konferansları, S.51, Ankara, 2006, s.357-379

⁹⁸ Yüksel, İ., “İşsizliğin Psiko-sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S.4, Sivas, 2003, s.21-38

1.2.1.5. İş Güvenliğini Sağlama Fonksiyonu:

Sendikalar işçiler adına sadece greve gitmek yoluyla değil aynı zamanda işçilerin iş güvenliği ile ilgili işverenlerle müşterek düzenlemeler yapmak suretiyle de işverenin gücünü sınırlandırmaya çalışırlar. Sendikalaşma işçinin hakkını savunabilme, ustabaşının kararlarını sorgulama veya şikâyetlerini belirtme yeteneğini artırır. İşçiler kişisel hürriyetlerindeki bu artışı önemli bir kazanç olarak kabul ederler. Sendikaların bu anlamda bir başka fonksiyonu da işgüvenliğini sağlamak amacıyla işten çıkarmalarda kıdem esası uygulamasını işverenle anlaşarak yürürlüğe koymaktadır. Bu esasa göre işe en son girenler, yani kıdemi en düşük işçiler, işten çıkarılacak işçiler arasında ilk sırayı almaktadır⁹⁹.

İş güvenliği ile ilgili Gülerman bir sıralama yapmaktadır. Çalışanın ücret alabilmesini, işinin devamlı olmasını, işinin çalışma saatlerini dolduracak boyutta olmasını, emeğinin tam karşılığı olan ücretinin ödenmesini, sendikal haklarının kullanılmasında herhangi bir engelle karşılaşmamasını ve sosyal güvenlik haklarına sahip olmasını iş güvenliği için gerekli görmektedir¹⁰⁰.

1.2.1.6. Grev Silahıyla Üretimi Etkileme Fonksiyonu

“Toplu iş görüşmeleri boyunca sendika ile işveren belirli bir anlaşmaya ulaşamadıklarında grev meydana gelir ve üretim durur. Grev nedeniyle firma satış geliri kaybına uğrarken, işçiler de çalışmadıkları için ücret geliri kaybına uğrarlar. Üretim akımının grevler nedeniyle durması şüphesiz ekonomi açısından etkinlik ve verimlilik kaybıdır. Grevler nedeniyle ekonominin uğradığı üretim ve verimlilik kaybı her sektörde ve her zaman için aynı olmayacaktır. Bazen tüketici başka bir ürün alarak o ihtiyacını giderebilir. Bazen de işveren de grev öncesi, stoklanabilir ürünlerde, vardiya sayısını ve üretimi artırarak grev sürecindeki üretimin düşmesinden doğan kaybını önleyebilmektedir”¹⁰¹.

1.2.1.7. Çalışılan Fiziki Şartların İyileştirilmesi Fonksiyonu

Sendikaların iyileştirilmesini istediği çalışma şartları ile ilgili bazı düzenlemeler fizikseldir. Çalışma alanındaki sıcaklık, aydınlatma, temizlik, kalabalığın derecesi, tehlikeli

⁹⁹ Biçerli, a.g.k., s.45

¹⁰⁰ Gülerman, A., “İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması”, Kamu-İş Yayınları, S.7, Ankara, 2003, s.3

¹⁰¹ Gündoğan, N.- Biçerli M., a.g.k., s.171

makinelerde kaza riski, toz, duman ve diğer sağlığa zararlı unsurların varlığı gibi unsurlar bunlara örnek olarak verilebilir¹⁰².

ILO yetmiş birinci oturumunda, 1985 yılında “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi” kabul edilmiş ve bu sözleşme Türkiye’de 2004 tarihinde onaylanarak resmi gazetede yayınlanmıştır¹⁰³. Bu sözleşmeye göre iş yerindeki sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi; işçinin sağlığını etkileyebilecek ortak kullanım alanlarının gözetimi, işyerindeki makine ve techizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunmak; yeni techizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım; iş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma; iş ile ilişkisi bakımından işçilerin sağlığının gözetimi; işin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi; mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma; iş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği; ilk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme; iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma husularıyla ilgili iş sağlığı hizmetlerinin oluşması benimsenmiştir¹⁰⁴.

1.2.1.8. Çalışma Süresini Etkileme Fonksiyonu

Çalışma süreleri toplu pazarlıklarda işçi ve işveren arasında somutlaştırılan hususlardandır. “Klasik ve kitle üretim anlayışı içerisinde maliyet odaklı bir işletme anlayışının ortaya çıkardığı düşük ücret ve uzun çalışma saatlerinin yerine rekabet koşullarının doğal sonucu olarak görülen kalite ve esnek üretim teknolojileri temelinde daha kısa süreli çalışma şartlarına kayılması günümüz gelişmiş ekonomilerinin temel özelliklerinden biri haline gelmiştir”¹⁰⁵. Çalışma sürelerinin kısaltılması hem çalışana kalacak olan boş zaman adına hemde istihdam artış imkânı sağlayıp sağlayamayacağı açılarından önemlidir. “Modern toplumlarda önemli bir tartışma konusu haline gelen boş zaman, genel olarak iş yorgunluğunu hafifletmek, insanlara tekrar çalışmak ve çalışma zamanını telafi etmek için gerekli görülmektedir. Bu nedenle, boş zaman bir amaç değil bir araçtır.

¹⁰² Biçerli, M., a.g.k., s.45

¹⁰³ http://www.diyih.gov.tr/article.php?article_id=31 (07.06.2010)

¹⁰⁴ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm> (12.05.2010)

¹⁰⁵ Kılıç, C., “Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri”, Kamu-iş, S.7, Ankara, 2003, s.12

Kapitalizmin gelişimi ve kapitalizmin herşeyi emtiaya dönüştürme isteği ile, boş zaman da kazanç alanı haline getirmiştir”¹⁰⁶. İnsanla ilgili herşeyin ticari konu olarak düşünüldüğü bir zamanda sadece insanların üretimi değil aynı zamanda nasıl tükettikleri de düşünülmektedir. Boş zaman endüstrisi vardır. Boş zaman oluşturmak için işveren çok fazla istihdam yapmak zorunda kalabilmektedir.

“Sendikaların pazarlık güçlerinin işverenlerin pazarlık güçlerinden fazla olduğu durumlarda toplu iş sözleşmelerine koydukları bazı uygulamalar işverenin gereğinden fazla işçi istihdam etmesine neden olmaktadır. Sendika bazen haftalık veya günlük üretimi sınırlama yoluna gidebilmekte veya zaman tüketici üretim metotlarının uygulanması konusunda ısrar edebilmektedir. Sendika kimi durumda herhangi bir işin yapılması için çalıştırılması gereken işçi sayısını doğrudan belirleyerek veya işçinin yaptıkları işe ilişkin hukuksal kısıtlamalar getirerek de işverenin hareket alanını daraltabilmektedir. Sendikalar bu şekilde kısıtlayıcı kurallara başvurmalarının temel sebebi, verimlilik artışı sağlayan yeni teknolojilerin işsizliğe neden olmasını önlemektir. Kısa dönemde grev silahıyla bu işler yapılsa bile uzun vadede sendikalara verilecek aşırı karların ortadan kalkması sonucunu vermektedir”¹⁰⁷.

1.2.2. Sosyal Fonksiyonları

1.2.2.1. Çalışanların Temsili Fonksiyonu:

Sendikalar çalışanları temsil ederek, işyerinde ve toplum içinde seslerini duyurma ve onlara bir kimlik kazandırmayı sağlar. Sendikalar çalışanların temsilcileridir ve yasal çerçeve içinde üyelerinden aldıkları güçle bu temsili yerine getirirler. “Ekonomik ve demokratik temsil fonksiyonları birbirleriyle ilişkilidir. İşçi sendikası, çalışanla arasında piyasa mekanizması yaratabileceği gelir adaletsizliğini hafifletmeye, üyelerinin ücret düzeyini yükseltmeye ve çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışırken, aynı zamanda üyelerinin çıkarlarını demokratik yollarla temsil etmektedir”¹⁰⁸.

¹⁰⁶ Kılınç, D.B., “Labor, Leisure and Freedom in The Philosophers of Aristotatle, Karl Marx and Herbert Marcuse”, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006, s.1

¹⁰⁷ Gündoğan, N.- Biçerli M., a.g.k., s.170

¹⁰⁸ Selamoğlu, A., “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, İstanbul, 2004, s.40

Genel olarak demokratik siyasi rejimi benimsemiş ülkelerde işçi işveren örgütlerinin toplumda yer alan organize olmuş çıkar grupları ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanması sürecine katılmasıyla sosyal diyalog adını verdiğimiz süreç ortaya çıkmaktadır. Bu kurullar sosyal güvenlik, mesleki eğitim, verimlilik ve çalışma ilişkileri gibi alanlarda idari ve danışmanlık fonksiyonuna sahip olan ve benzer konularda anlaşmalar yapan kurullar olabilir¹⁰⁹. Sosyal diyalog sürecine hükümet temsilcileri ve bürokratların yanı sıra sosyal taraflar olarak bilinen işçi ve işveren kesimlerine ait üst örgütler, bağımsız olarak çalışan serbest meslek sahipleri örgütleri ve çiftçi, esnaf ve sanatkârların örgütlü topluluklarının da taşıdıkları önemle orantılı olarak katıldıkları görülmektedir.

1.2.2.2. Çalışanların Dayanışma Bilincini Artırma Fonksiyonu:

Bir sendika üyesi olma gururunu ve hayatını bir örgütsel yapının değerleri, davranış normları ve örgüte sadakati yoluyla anlamlandırmış olur. Bu değerler, normlar ve sadakat beraberinde bir kültür oluşturur. Her örgüt kültürü onu diğer örgüt kültürlerinden farklı kılan birçok değişkene sahiptir. Bu kültürel farklılaşma beraberinde üyelerinin de kimliklerinin şekillenmesini sağlar. Yani bireyler bir şekilde kendilerini içinde bulundukları örgütte bütünleştirirler. Bu onlara ayrıcalıklı bir benlik kazandırır. Çalışan bireyler örgüte daha fazla bağlanarak, örgütün yararına fedakârlıkta bulunabilirler. Zamanla örgüt üyeleri arasındaki dayanışma artar. Bu da örgütü bir arada tutmada tutkal görevi görür. Bir örgütün parçası olmak aynı zamanda üyelerinin bütün hareket ve tutumlarını şekillendirir ve onlara rehberlik eder¹¹⁰.

“Dayanışma, aynı işyerinde, farklı işyerlerinde, sektörel veya bölgesel, ulusal veya uluslararası alanda çeşitli işçi kesimlerini birbirine bağlayan bir boyuttur”¹¹¹. İnsanoğlu tek başına ulaşamayacağı türden hedeflerin elde edilmesinde işbirliğine girerek güç birliği yapar. Bu güç birliğini gerçekleştiren sendikalar, yerine getirdikleri yardımlaşma sandığı, kooperatifler gibi faaliyetlerle fakirliğin karşısında çaresizlik hisseden çalışanların toplumla bütünleşmesi, toplumsal huzuru ve barışı sağlama, sosyal dışlanma ve yabancılaşıma ile mücadele etme, kargaşa ve şiddete karşı çıkma adına önemli bir fonksiyonu yerine getirmiş olurlar. Çaresizlik durumunda birey mantıkdışı hareketlerde bulunabilmektedir. Uzun

¹⁰⁹ Tokol, A., “Çeşitli Boyutları ile Sosyal Diyalog”, TUIS Yayını, S.38, Ankara, 2000, s.525

¹¹⁰ Özkalp E., “Örgütsel Davranış”, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, S.782, 2003, s.70

¹¹¹ <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap50/26.pdf> (05.05.2010)

süreden beri iş bulamamış, paraya çok ihtiyacı olan bir kimse sigortasız, az ücretle veya karın tokluğuna bir iş yapmayı kabul edebilmektedir. Bazen de toplumdan kopuk yaşamaya çalışabilmektedir. Çağdaş toplumlarda bireylerin toplumdan kopmaları, topluma küsmeleri istenilen bir durum değildir.

1.2.2.3. Bir Gruba Aidiyet Sağlama Fonksiyonu

Sendikalar bir gruba ait olma arzularını da tatmin etme olanağı yaratmaktadır. Sendika üyeliği sayesinde işçiler, daha iyi tanınmış olma ve benzer arzulara, ilgilere, sorunlara ve sıkıntılara sahip diğer kişilerle dostluk kurma fırsatı bulmaktadır. Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi içinde üçüncü gereksinim olarak gösterdiği sevgi ve ait olma gereksinimi bunu anlamada bize yardımcı olacaktır¹¹². İnsanın sosyal bir varlık olduğu, sevelediği ve sevilmediği bir ortamda yaşamının insana son derece acı verdiği vurgulanmaktadır bu teoride. Yaşamı boyunca insan sevgi peşinde koşmakta ve onun arayışı içinde bulunmaktadır. Bu nedenle insanlar anlaşabileceği ve karşılıklı sevgiye dayanan gruplar içinde bulunacak, bunlara üye olacak ve sorunlarını bunlar vasıtasıyla daha kolay çözümleyebilecektir¹¹³. Birçok klüpler, dernekler, sendika ve benzeri kuruluşların kurulmaları bu ihtiyaçların tatmini içindir. Seçer'e göre ait olunan grup, diğer gruplardan daha iyi ve daha başarılı olduğunda olumlu kişisel kimlik korunur veya gelişir¹¹⁴.

1.2.2.4. Eğitim Yoluyla Üyelerinin Bireysel ve Mesleki Gelişimine Katkı Fonksiyonu

Sendikalar kurslar, konferanslar, kitaplar, broşürler, dergiler, internet sitesi, e-posta'lar yoluyla eğitim verdiği üyelerin gelişimine katkıda bulunur. "Sendikal eğitim farklı kuruluş ve amaçlarla da yapılabilen genel işçi eğitimlerinin sendikalar aracılığıyla verilmesidir. İşçilerin davranışlarında değişiklikler oluşturarak onların siyasal ve ekonomik gelişmeleri kavraması, ortak sendikal politikalar oluşturulması ve bunların yaşama geçirilmesi konusunda gerekli bilgi ve deneyime sahip kılınmasını amaçlar"¹¹⁵.

¹¹² Eren, E., "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi", İstanbul, 2007, s.31

¹¹³ <http://www.bsm.gov.tr/kalite/08.asp?sira=8> (06.06.2010)

¹¹⁴ Seçer, B., a.g.m, 27-60

¹¹⁵ Tup, İ., a.g.k., s.65

“Çalışanların eğitimi düşüncesinin kökeninde geçen yüzyılda ortaya çıkan, toplumsal eşitlik ve adalet için işçilerin eğitilmesi fikri bulunmaktadır. İlk kez 1840’larda İngiliz Çartist İşçi hareketinin Pazar Okullarında şekillenen bu eğitim işçilerin tek tatil günü olan pazar günü, işçi mahallelerinde, işçilerin aileleriyle birlikte katıldıkları toplum eğitimi biçiminde sürdürülmüş ve geçen yüzyılın sonunda İşçi Eğitim Dernekleri biçiminde kurumsallaşmıştır. İşçi hareketinin yükseldiği dönemlerde bu eğitim faaliyetleri ciddi kurumlar oluşturmuştur. ABD’de Emek Kolejlere, İtalya’da Emek Dernekleri, Kuzey Avrupa Ülkelerinde bir biçimde varlıklarını hala sürdüren Halk Okulları, işçi hareketinin dinamizm kazandığı dönemlerde binlerce işçi için aydınlanma odağı olmuştur”¹¹⁶.

“Bu eğitim, okuma-yazma kampanyası, temel eğitim ya da teknik veya mesleki eğitim biçiminde olabildiği gibi, kültürel nitelikli veya hukuksal gelişmeleri içeren bir eğitim olarak da ele alınabilir. Eğitim, bir işçi sendikasının nasıl kurulacağı, karmaşık iş etüdü çözümlemeleri ile hakcasına görev değerlendirmelerinin nasıl yapılacağı, ücret anlaşmazlıklarının çözümü, uluslararası çalışma koşulları, toplu sözleşmelerin ekonomik temelleri ya da işçi sendikalarının toplumsal kalkınma ve ekonomik planlama hizmetlerine katılmasında söz konusu olan geniş çaptaki sorunlar üzerinde yoğunlaşabilir”¹¹⁷. Örneğin Türk-İş “Çalışma Hayatında Stres Eğitim Semineri”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Semineri”, “Çalışma İlişkileri Kongresi”, “Türkiye’nin Avrupa Birliği Üyeliği Yolunda Türk-Alman İlişkilerinin Boyutu ve Almanya’da Yaşayan Türk Göçmenler”, “Türk-iş Eğitim Komisyonu Raporu” gibi eğitim faaliyetlerini yapmış ve bunların nerelerde yapıldığı ve içerikleri hakkında internet sitelerinde bilgilendirmede bulunmuştur. Ayrıca Türk-İş Dergisi ile üyelerini periyodik olarak hem teorik planda hem de güncel durum ve sorun alanları hakkında bilgilendirmektedir. Çıkarılmış oldukları 73 adet eğitim yayını ve 27 adet kitapla işçilere adeta bir kütüphane oluşturmuştur ¹¹⁸.

Sendika üyeliği sayesinde sağlık, güvenlik, disiplin, izin hakkı, işten çıkarılma gibi acil durumlarda bilgi alabileceği ve destek bulabileceği bir bütünün parçası haline gelmiş olur. Bu desteğin eğitim alınındaki yanı çok önemlidir. Sendikal eğitim Türkiye’de yasal

¹¹⁶ Toksöz, G., Sayılan, F., “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Sayı.53, 1998, Ankara, s.299

¹¹⁷ İnayet, P., “Sendikalar ve İşçi Eğitimi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, S.23, Ankara, 1990, s.180-183

¹¹⁸ <http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=B1EF7139-F5BB-434E-A982-372C9DE473CC&catCode=egitim> (12.05.2010)

olarak zorunlu hale getirilmiştir. Gerek 1961 Anayasası'ndan sonraki Sendikalar Yasası'nda, gerekse 1980 darbesinden sonraki Sendikalar Yasasında sendikal eğitim için sendikaların belirli bir fon ayırmaları zorunlu hale getirilmiştir.

1.2.2.5. Yasal Destek Fonksiyonu:

Sendikaların sundukları hukuksal faaliyetlerin başında, sendikaların üyelerine ve üyelerinin mirasçılarına verdikleri adli yardım hizmeti gelmektedir. Adli yardımda hem adli temsil hem de hukuki mütalaa vererek, hukuki yayınlar yoluyla bilgilendirme yer almaktadır. Temsil hizmetlerini; çalışma hayatına ilişkin konularda sendikaların doğrudan istihdam ettikleri ya da serbest çalışan avukatlarla yaptıkları vekalet sözleşmesi ile yürütmektedirler. “Bu durum, sendikaların hem üyeleri, hem de kamuoyu nezdindeki itibarını arttırdığı gibi, üyelere verilen hukuki hizmetlerin çeşitliliği, işçi örgütlerinin kendi üyeleri ile olan bağlarının sıklaşmasına da neden olmaktadır. Ayrıca, zaten ekonomik ve sosyal yönden sıkıntı içinde yaşayan Türk İşçisinin de önemli bir sorununu çözümünde de katkı sağlamaktadır”¹¹⁹. Bu adli yardım sadece iş ve sosyal güvenlik konularında yaşadıkları uyuşmazlıklarda, onlara bu hakların savunulması için gerekli olan her türlü hukuki yardımı ihtiva etmektedir. İşyerinde yürürlükte bulunan bir toplu sözleşmesi'nin hükümlerini ve mükellefiyetlerini yerine getirmeyen işverenlere karşı, işçi veya işçiler adına, açılan her türlü eda (alacak) davaları, işyerinde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin yorum davası, işçi üyelerin SGK'ya tabi hizmetlerin, işverence SGK'ya bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi halinde Mahkeme'de açılacak hizmet tespit davası davaları, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle SGK'ya karşı açılan maddi ve manevi tazminat davaları, işverenin iflası durumunda işçinin alacakları için iflas davaları, işçilerin hizmet akitlerini ihbarsız ve tazminatsız olarak fesheden işverenler aleyhinde açılan ihbar ve kıdem tazminatları davaları, işe iade davaları, itiraz davaları vb. davalarda sendikaların üyelerini temsil ettiklerini görülmektedir¹²⁰.

Konunun uzmanı avukatlar yazılı, sözlü veya elektronik posta yoluyla çalışana hukuki mütalaa hizmeti sunmaktadırlar. Bu yürürlükte olan bir toplu iş sözleşmesini

¹¹⁹ Korkusuz, R.”Türkiye İşçi Sendikalarının Üyelerine Sundukları Hukuki Hizmetler”, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi, S.8, İzmir, 2006, s.260

¹²⁰ Korkusuz, R., a.g.m., s.265-267

yorumlanması ve uygulanmasıyla ilgili mütalaa olabildiği gibi iş hukukuyla ilgili konularda yorumlar da buna örnek olarak verilebilir¹²¹.

1.2.2.6. Ülkenin Mesleki Eğitiminin Gelişmesine Katkı Fonksiyonu

Sendikalar mesleki ve teknik eğitim verilen tesislerin oluşturulmasında etkin rol oynamaktadır. Bu mesleki ve teknik eğitim verilen tesislerin oluşturulması bilgi ve beceri gelişimi, bilgiyi uygulayabilmek, iş güvenliği ve çevre bilgisine sahip olmak, takım olarak çalışabilme becerisi kazanmak, kişisel becerileri geliştirmek gibi bireye bakan pozitif etkileri vardır. Sektöre bakan yönüyle de çalışanların oryantasyon sürelerini azaltma, ürün kalitesini artırma, ulusal ve uluslar arası rekabet gücünü artırma, maliyetleri düşürmek, ham madde sarfiyatını azaltmak, makine bakım ve onarım sürelerini azaltmak, şirkete sadakati artırmak gibi fonksiyonları yerine getirmektedir¹²². Bununla ilgili Türkiye’de Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, Türk Tekstil Vakfı ve Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezleri (METEM) hakkındaki protokol, 23 Mart 2005 tarihinde imzalanmıştır. Protokolde METEM’lerde tekstil alanına yönelik eğitim, öğretim, ders programı hazırlama, donanım, üretim, ve bununla ilgili yönetim faaliyetleri yer almaktadır. Müfredat Almanya Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü ile birlikte hazırlanmıştır¹²³.

1.2.2.7. Sağlıklı Yaşama Destek Fonksiyonu

Sendikaların yerine getirdiği tatil kampları, spor tesisleri, kreşler, misafirhaneler, öğrenci yurtları, lokal eğitim ve dinlenme tesisleri ve üyelerin hastahane, sosyal sigortalar ve diğer resmi kuruluşlardaki işlerinin takip edilmesi amacıyla kurulan sosyal hizmetler bürosu gibi çalışmalar hem çalışanların tükenmişlik sendromlarına karşı mücadele hem de bedensel ve ruhsal olarak sağlıklı kalabilmeleri için gereklidir. Üyelere “Sendikaların sundukları hizmetlerin çeşitliliğini ve etkinliğini tespit etmek üzere Urhan tarafından yapılan araştırma sonuçları ele alındığında çok çarpıcı hususların ortaya çıktığı görülmektedir. Türkiye’deki sendikaların yaygın olarak yürüttükleri hizmetlerin yeterlilik düzeyine yönelik soruya yüksek oranda olumsuz cevaplar verilmiştir. Sendikaların dinlenme tesislerinin yeterliliğine yönelik

¹²¹ Korkusuz, R., a.g.m., s.268

¹²² http://www.kalder.org/Images/etkinliklerimiz/17kksunumlar/OGUZHAN%20OGUZ_2.pdf (12.05.2010)

¹²³

http://www.tekstilisveren.org/ttsis/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=48&Itemid=66&active_menu=toplumsal (07.06.2010)

soruya katılımcıların %70,4'ü olumsuz cevap vermiştir. Sağlık hizmetlerinde de aynı yetersizlik söz konusu olup işçilerin %63,8'i olumsuz görüş bildirmiş, %16,1'i kararsız kalmıştır. Araştırmacıya göre eğitim hizmetlerindeki memnuniyet ise %23,5'dir. Bu araştırma sonuçlarından da anlaşıldığı üzere sendikalar hizmet fonksiyonlarını yerine getirmede oldukça yetersiz kalmış ve üye memnuniyeti büyük ölçüde sağlanamamıştır¹²⁴.”

1.2.3. Siyasal Fonksiyonları

1.2.3.1. Baskı Grubu Fonksiyonu

Teker teker hiçbir ağırlık taşımayan insanlar, kalabalık örgütler oluşturduklarında siyasal kararları etkileyebilirler. Hatta kendilerinden yana siyasal iktidarların ortaya çıkmasını sağlayabilirler.

Delican'a göre özellikle sanayileşmenin ve ekonomik kalkınmanın derinleşmesine bağlı olarak bağımlı çalışanların toplam işgücü içindeki oranının artması işçi örgütlerinin önemini artırmıştır. Hiç şüphesiz işçi örgütlerinin bu önemi, çalışma hayatındaki etkileri kadar, büyük kitleleri harekete geçirme güçlerinden de kaynaklanmaktadır. Bu özelliğinden dolayı sendikalar bütün siyasal hareketlerin ilgi odağı olagelmıştır¹²⁵.

Siyasetin sendikaya ilgisi kadar sendikaların da siyasete ilgisi vardır. Asli görevi temsil ettiği grubun hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olan sendikalar işletme zemininde yaptıkları toplu iş sözleşmeleri bağtlayarak bunu gerçekleştiremeyebilirler. Örneğin, sendika işverenle ne kadar iyi koşullarda sözleşme imzalamış olursa olsun, eğer ülkedeki enflasyon oranları, toplu sözleşmeyle elde edilen ücret artışlarının önünde gidiyorsa, bağtlanan sözleşmenin işçiler açısından yararı sınırlı kalacaktır. Dolayısıyla, bazen yasama organından çıkacak bir kanun, yürütme organının alacağı bir karar, sendikalara toplu iş sözleşmesiyle elde edilebileceklerinden çok daha fazlasını verebilir¹²⁶. Bu nedenle siyasilere baskı yapmaları gerekebilmektedir. Bu baskıyı kamuoyu oluşturarak veya grev haklarını öne çıkartarak uygulayabilmektedirler.

¹²⁴ Yorgun,S., “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.3, İstanbul, 2005, s.153

¹²⁵ Delican, M.,a.g.m, 2005, s.3-45

¹²⁶ Mahiroğulları, A., a.g.m., 2003, s.362

“Sendikalar hemen hemen her ülkede kitle iletişim araçlarını kullanarak kamuoyu oluşturmaya çalışmaktadırlar. Kamuoyunun dikkatini çalışma hayatıyla ilgili sorunlara çekmek isteyen sendikalar bu yola başvurarak, siyasi partileri ve hükümeti kamuoyu baskısı altında bırakmayı hedeflemektedirler”¹²⁷. Gazete, dergi çıkarmak, özel radyo ve televizyon kanallarını kiralamak gibi yöntemlerle çalışma hayatıyla ilişkin kararlarda kamuoyunu yanlarına almaya çalışmaktadırlar.

Sendikaların üye sayıları arttıkça bağitleyacakları toplu sözleşmeyle çok sayıda çalışana ve ailesine bu sonuç çoğunlukla olumlu şekilde yansımaktadır. Almış oldukları grev kararıyla da toplum hayatı o süreçte adeta durmakta ve siyasiler sorunu çözme adına adım atmak zorunda kalmaktadır. Sendikaların siyaseti etkilemede grevi kullandıkları gözlenmektedir. Yasama organını veya hükümeti yeni bir politika uygulamaya, kamu otoritelerini bir karar almaya veya bir karar almaktan kaçınmaya zorlamak amacıyla yapılan grevlere siyasi grevler adı verilmektedir. Muhatap devlettir ve siyasette yön değiştirmesi istenir. Bunu sağlamak üzere de kamuoyunun dikkatini en iyi çekebilecek bir araç, üretim ve hizmetleri durdurma. Mesleki grevlerde somut ve pozitif talepler öne sürülürken (ücret artışı, iş sürelerinin belli bir ölçüde azaltılması gibi); siyasi grevlerin protesto, “karşı koyma” yönü ağır basar. Siyasi grevlerle rejimi devirmeye yönelik isyan grevleri arasındaki farkı çizmek cidden zordur. Siyasi grevi mesleki grev gibi görenler olduğu gibi anayasanın üzerine çıkılmaya çalışılan isyan grevi veya devrimci grev olarak algılayanlar da vardır. Siyasi grevler ancak başarıya ulaştıkları zaman hukuken caiz görülebilmek olanağına kavuşurlar¹²⁸.

Grev hakkı Türkiye Anayasa’sının 54. maddesinin 2. fıkrasında “Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” şeklinde sınırlandırılmaktadır. Ayrıca 7. fıkrasında “Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz” diye hüküm bulunmaktadır.

1.2.3.2. Siyasi Parti Kurma veya Bir Siyasi Partiyi Destekleme Fonksiyonu

“Bazı ülkelerde sendikalar siyasi parti kurarak, parlemontada doğrudan bir parti vasıtasıyla var olma yolunu seçmektedir. Bu şekilde sendikaların desteğiyle kurulan siyasi

¹²⁷ Uçkan, B., Kağıcıoğlu, D., “Endüstri İlişkileri”, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, S.829, Eskişehir, 2004, s.144.

¹²⁸ Sur, M., “Siyasi Grev”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.23, 2009, s.11-26.

partiler, çalışanların potansiyel oylarını arkalarına alarak siyasi arenada çözüm arayışı içine girmektedir. İngiltere’de sendikaların 1906 yılında kurdukları İşçi Partisi bu konuda örnek olarak verilebilir. Sendikalar tarafından kurulan İşçi Partisi’nin en büyük finansman kaynağı, sendikaların ödedikleri aidatlar ve seçim yardımlarıdır”¹²⁹. “Türkiye’de konfederasyonların çalışanlar adına hareket edecek bir siyasal parti kurma teşebbüsleri 1961 yılına kadar geri gitmektedir. 1961’de sendikalar tarafından kurulan Türkiye İşçi Partisi’nin (TİP) başarısızlığı ve 1962’de Mehmet Ali Aybar’ın liderliğinde TİP’in sendikacılar partisi olmaktan çıkarak sosyalist bir partiye dönüşmesi o dönemin milli düzeydeki tek konfederasyonu olan Türk-İş’in “Çalışanlar Partisi”ni kurma girişimine sebep olmuştur. 1964 yılında Türk-İş’in partiler üstü politika tercihiyle partileşme çalışmaları son bulmuştur”¹³⁰.

“Sendikaların siyasi faaliyette bulunmalarındaki çerçeve ülkelerin mevzuatlarındaki düzenlemelere göre farklılık göstermektedir. Siyasi yapı yönünden çok partili sistemin bulunduğu, güçlü sendikacılığın olduğu sanayileşmiş ülkelerde kanunlar, sendikaların siyasi partiler kanalıyla siyasetle ilgilenmesine izin verirken, ekonomik ve sosyal yönden daha az gelişmiş ülkelerde sendikalara bu hak tanınmayabilmektedir. Bazı ülkelerde, sendika ve siyasi partiler arasında organik bağ bulunurken (mesela; İngiltere, Norveç), bazı ülkelerde sendikalar ile siyasi partiler arasında organik bağ kurulmaksızın, sendikalar kendi çıkarlarını en iyi şekilde koruyabileceğine inandıkları siyasi partiyi destekleme yolunu seçmektedirler (mesela; ABD). Buna karşılık, bazı ülkelerde ise, işçi sendikalarına böyle bir hak tanınmayabilmektedir”¹³¹. Siyasi partiyi destekleme sadece finansal açıdan olabileceği gibi manevi açıdan da olabilmektedir¹³².

“Sendikaların siyasi partilerle kurduğu ilişkiler, sadece “mesleki /ekonomik gerekçeli değildir. Sendikaların siyasi partilerle ilişki kurma nedenleri biri de, iki örgüt arasındaki ideolojik örtüşmelerdir. Sendikalar örgüt yönetiminin ideolojik eğilimi çerçevesinde kendilerine yakın gördükleri bir siyasal partiyle eekonomik gerekçeli ilişkiler yanısıra, “ideolojik” yakınlık nedeniyle de ilişki kurabilirler.”¹³³ Bir Belediye Başkanının seçim sonucu değişmesiyle o Belediye’de çalışanlarının örgütlü olduğu sendikadan toplu olarak

¹²⁹ Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D., a.g.k., 2004, s.144

¹³⁰ Delican, M., a.g.m., 2005, s.36

¹³¹ Baybora, D., “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, Kamu-İş Kamil Turan’a Armağan, C.7, S.2, Ankara, 2003, s.4

¹³² Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D., a.g.k., 2004, s.144

¹³³ Mahiroğulları, A., “Fransa’da Sendika Siyasal Parti İlişkileri”, Marmara Üniversitesi İ.I.B.F Dergisi, C.18, S.1, İstanbul, 2003, s.362

ayrılmalarına ve diğer sendikaya üye olmalarına yol açabilmektedir. Öte yandan sendikalar sadece belirli bir siyasi görüşün yönetiminde yer aldığı örgütler durumuna dönüşmesi halinde, üyelerle olan mevcut ilişkilerin de siyasi partinin faaliyetleri ile sınırlı kalabilmektedir. İlişkide olunan partinin muhalif yada iktidar partisi oluşuna göre sendika/üye ilişkileri düzenlenebilmektedir.

“Türkiye’de sendikaların iktidarlar karşısında aldığı tavırların olağan ve olağanüstü dönemlerde farklılık arz ettiği görülmektedir. Olağan dönemlerde siyasal iktidarlardan çalışanlar için daha fazla taviz koparmak amacına yönelik baskı yapan sendikaların olağan üstü dönemlerde farklı yaklaşımlar sergilemişlerdir. Türk Siyasal Hayatında kırılmalara yol açan 12 Mart, 12 Eylül ve 28 Şubat süreçlerinde sendikalar farklı politikalar takip etmişlerdir. Türk-İş üç müdahaleyi de desteklemiştir. Disk ise, 12 Mart ve 28 Şubat’ı desteklemiş, kendine karşı açık bir cephe alan 12 Eylül’ü ise desteklememiştir. Kuruluşu 12 Mart sonrası olan Hak-İş ise 12 Eylül’ü eleştirmiş 28 Şubat sürecine ise destek vermemiştir”¹³⁴.

Yukarıdaki nedenlerle geniş anlamda siyaset yapan sendikalar, hiçbir parti ile organik düzeyde ilişki kurmazlar. Dolayısıyla bu tür sendikalar ekonomik ve sosyal fonksiyonlarını daha iyi icra edebilmek için siyasi faaliyeti bir araç olarak kullanmaktadır. Felsefi eğilimleri, kesinlikle doktriner olmaktan uzak, pragmatik, faydacı bir yaklaşım üzerine kurulmuştur.

1.2.3.3. Temsilci Vererek Siyasete Dahil Olma Fonksiyonu

Sendika liderlerinin parlemontaya seçim yoluyla girmeleri ve çalışanların sorunlarını kişisel çabalarıyla çözmeye çalışmaları da önemli bir fonksiyondur. “Ancak liderler, parlemontaya girdikten sonra kişisel çıkarları ön plana geçtiği için veya parti disiplinine aykırı hareket etmemek için çalışanların sorunlarını çözme konusunda çok fazla etkinlik göstermemektedir”¹³⁵. “Günümüzde sendikacıların siyasi faaliyetleriyle ilgili durum eskiye oranla biraz daha farklıdır. Sendikaların siyasi faaliyeti konusunda özgürlükler getiren 4277 sayılı Kanun 26.06.1997 günü kabul edilmiştir. Bu Kanun sonrasında sendikaların siyasal alandaki faaliyetleri konusundaki kısıtlama ve yasaklamalar büyük ölçüde kaldırılmıştır. 2821 sayılı Kanun’un 37. Maddesindeki “mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon organlarındakiler, adaylık süresince askıda kalır, seçilmeleri

¹³⁴ Delican, M., a.g.m., 2005, s.38

¹³⁵ Uçkan, B., Kağncıoğlu, D., a.g.k., 2004, s.144

halinde görevleri son bulur” şeklinde yenilenmiştir”¹³⁶. Bununla ilgili Türk-İş Başkanı Başkan Sadık Side’nin Çalışma Bakanı olması, 1980’de Hak-İş’e başkan seçilen Necati Çelik, 1995’teki seçimlerde Refah Partisi’nden milletvekili olması, RP-DYP (Refahyol) koalisyonu tarafından da RP’li Çalışma Bakanı olarak atanması 2002’deki seçimlerde ise Hak-İş yöneticileri Hüseyin Tanrıverdi ve Agah Kafkas’ın bu kez AKP (Adalet ve Kalkınma Partisi)’den milletvekili seçilmesi bu ilişkilere örnek olarak verilebilir¹³⁷.

¹³⁶ Gerşil, G., Aracı, M., “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan örgütlenme Sorunu”, Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, S.16, Muğla, 2006, s.11

¹³⁷ <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=197387> (10.06.2010)

2. BÖLÜM

ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ

Kamu görevlileri sendikacılığı, tüm dünyada, işçi sendikacılığına oranla daha geç başlayan ve bazı ülke örnekleri istisna kabul edildiğinde işçi sendikacılığı kadar gelişme gösteremeyen bir süreçtir. Bunun nedeni, sendikalaşması söz konusu olan kitlenin statüsü ve verdiği hizmetin niteliğidir. Ancak sadece bu durum ileri sürülerek kamu görevlilerini insan haklarından sayılan sendika hakkından mahrum bırakmak sosyal devlet anlayışı ile bağdaşmamaktadır¹³⁸.

2.1. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKACILIĞI AÇISINDAN ÖĞRETMENLER VE SENDİKALAR

“Kamu çalışanlarının geçmişteki ayrıcalıkları: eskiden yüksek maaş almaları, devlet katındaki saygınlıklarının bulunması, özerklik ve dokunulmazlık, iş güvencesi, güçlü sosyal güvenliğin bulunması, lojman tahsisi gibi olanaklar kamu görevlilerini sendikal örgütlenmeden alıkoymuştur denebilir. Aynı şekilde iş yasalarındaki yetersizlik ve uluslararası sözleşmelerin uygulanmasının gecikmesi, sendikal örgütlenmeyi oldukça kısıtlamıştır. Dernek biçimindeki örgütlenmelerin siyasal ve toplumsal odaklı mücadele biçiminde sürdürülmüş olması, kitlelerin örgütlenmeye ilişkili tutumlarını olumsuz biçimde etkilemiştir. Kamu görevlilerinin zamanla ücret ve çalışma koşullarının kötüleşmesi, işçilere tanınan toplumsal haklardan yararlanılması görüşünün gelişmesine neden olmuştur. Bu gelişme kamu görevlilerinin çalışma koşullarının tek taraflı karar egemenliğinden çekilerek çift taraflı toplu görüşme hakkının verilmesi olarak yorumlanabilir”¹³⁹.

Kamu görevlileri sendikacılığı açısından öğretmenlerin sendikalaşmada birçok ülkede aktif oldukları gözlenmektedir. Kamu görevlileri arasında da ilk olarak sendikalaşma eğilimini öğretmenler sergilemektedir. Öğretmenlerin sayıca fazla olmasının sendikal harekette etkin olmalarını sağladığı düşünülmektedir.

¹³⁸ Bülbül, O. G., “Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı”. Kamu’da Sosyal Politika Dergisi, S.11, Ankara, 2009, s.32-37

¹³⁹ Çınar, G., “İlköğretim Okullarında Sendikalaşma Faaliyetlerinin Öğretmenler ve Yöneticiler Üzerindeki Etkisi”, Yeditepe Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s.43

Öğretmenlerin devletin ajanlarından biri olan okullarda memur olması yani teknik olarak işçi olmaması, istihdam garantisi, çoğunluğunun bayanlardan oluşması, işlerinin düşük ücretli, tehlikesiz, hayat riski taşımaması gibi algılamalarla sendikalaşmaları ve sendikal haklarını elde etmeleri gecikmiştir. Örneğin Amerika’da özel sektördeki sendikalaşma 1910’lu yıllarda başlarken, öğretmenler ancak 1960 sonları ve 1970 başları pazarlık haklarını almaya başladılar¹⁴⁰. Erkek öğretmenlerin (öncelikle ortaöğretimde, bkz.Tablo 5) ve özel okulların sayısının artması, demokratikleşme gibi nedenler bu algılamayı değiştirmiştir. Birer memur olan öğretmenler Türkiye’de bu hakları için mücadeleye devam etmektedir.

TABLO 5
Türkiye’deki Öğretmenlerin 2000-2001 ve 2008-2009 Eğitim Dönemlerindeki Sayılarının Cinsiyete Dayalı Farklılaşması

	Cinsiyet	2000-2001	2008-2009
Okul Öncesi	KADIN	11,730	27,698
	ERKEK	166	1,644
Resmi İlköğretim	KADIN	189,953	211,000
	ERKEK	140,853	217,429
Özel İlköğretim	KADIN	10,363	17,674
	ERKEK	3,846	7,215
Resmi Genel Lise	KADIN	25,941	38,273
	ERKEK	37,031	54,800
Özel Lise	KADIN	4,599	7,715
	ERKEK	3,931	7,001

Kaynak: MEB İstatistikleri Örgün Eğitim 2008-2009

1982 tarihli anayasasındaki bazı kanun maddeleri için değişiklik yapılması hakkındaki kanun teklifi mecliste kabul edilmiş ve Cumhurbaşkanı tarafından onaylanarak referanduma gönderilmiştir¹⁴¹. Meclisteki 111 milletvekili, referanduma gidecek olan anayasa değişiklik paketini iptal ettirmek için AYM’ye başvurmuştur¹⁴². Bu anayasa

¹⁴⁰ Cooper B.S., Sureau, J., “Teacher Unions and The Politics of Fear in Labor Relations”, Educational Policy Corwin Press, C.22, S.1, 2008, s.91

¹⁴¹ http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_sd.durumu?kanun_no=5982 (08.06.2010)

¹⁴² <http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=gundem&id=285> (08.06.2010)

değişiklik paketinin teklif edilen 5. Maddesine göre memurlar toplu görüşme yerine toplu sözleşme yapabilecek ama grev hakları yoktur.

Sendika hakkı tanınan Arjantin, Avusturya, Avustralya, Benin, Beyaz Rusya, Birleşik Krallık, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Almanya, Filipinler, Finlandiya, Fransa, Hindistan, Hollanda Hondorus, İrlanda, İsrail, İsveç, İtalya, İzlanda, Kenya, Kolombiya, Norveç, Tunus gibi ülkelerde işçilerle kamu görevlileri arasında ayırım yapılmamaktadır¹⁴³.

2.2. ÖĞRETMENLERİN SENDİKALILAŞMASI

2.2.1. Örgütlenme ve Üyelik Durumu

Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesinin en önemli gereklerinden biri örgütlenme özgürlüğünün sağlanmasıdır. Örgütlü toplum, demokratik toplum düzenini ve katılımcı yönetimi gerçekleştirmenin vazgeçilmez şartı olarak değerlendirilmektedir. Devletimizin de taraf olarak onayladığı uluslararası sözleşme ve belgeler ile Anayasa başta olmak üzere iç hukuk düzenlemelerimizde, memurlar dâhil tüm çalışanların sendikal örgütler kurabilmeleri, kurulmuş bulunan sendikalara üye olabilmeleri, sendikalar ve üst kuruluşların amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri, örgütlenme özgürlüğü kapsamında güvence altına alınmıştır¹⁴⁴. Bu uluslararası sözleşme ve belgelerin neler olduğunun açılmasında fayda vardır.

Sendikal özgürlüklerin bütün dünya ülkelerinde yaygınlaşması ve geliştirilmesi yönünde önemli katkıları olan ILO ‘nun kamu çalışanlarının örgütlenmesi ve sendikal haklarının elde edilmesi sürecinde de önemli katkıları olmuştur. ILO’nun 17 Haziran 1948’de San Fransisco’da yapılan 31. Konferansta kabul edilen 87. sayılı sözleşme çalışanların ve işverenlerin sendika kurabilme haklarını güvence altına alan hükümleri içermektedir. Bu sözleşme Türkiye tarafından 25 Kasım 1992 yılında 3847 kanun numarası ile kabul edilmiştir¹⁴⁵.

Çalışanlara devlete karşı korunmasını amaçlayan 87 sayılı sözleşmeyi tamamlar mahiyette çıkarılan 98 sayılı sözleşme ILO tarafından 18 Haziran 1949 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye tarafından ise 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilip 08 Temmuz 1951’de

¹⁴³ Alican, A., “Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2007,s.

¹⁴⁴ Başbakanlık Mevzuat Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü (2010). Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler Konulu Genelge. Sayı: 27478. Resmi Gazete

¹⁴⁵ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz087.htm> (06.06.2010)

yürürlüğe giren sözleşme, sendika özgürlüğünü işverenlere ve işveren örgütlerine karşı korumayı amaçlamaktadır¹⁴⁶. Çalışanların ekonomik ve toplumsal yönden güçlü olan işveren karşısında güçsüzlüğünü ve eşitsizliğini giderebilmenin ön koşulu kuşkusuz çalışanlarca kurulan sendikaların işverenlerce tanınmasıdır. 98 sayılı sözleşme kamu görevlilerinin sendika hakkının sınırlarını ve çerçevesini belirlemesi ve daha da önemlisi bu hakkı toplu pazarlık hakkıyla donatmış olmasıdır.

151 sayılı sözleşme, 98 sayılı ILO sözleşmesinin birçok ülke tarafından dar yorumlanması ve özellikle sadece iş sözleşmesiyle çalışan işçileri kapsadığı iddiası karşısında, söz konusu sözleşmeyi tamamlamak amacıyla ILO Genel Konferansı'nca 27 Haziran 1978 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye tarafından 25.11.1992 tarihinde kabul edilmiştir¹⁴⁷. 151 sayılı sözleşme kamu görevlilerini anti-sendikal girişimlere karşı koruma altına almakla birlikte, kamu görevlilerinin örgütleri, kuruluşları, çalışmaları ve yönetimlerinde, herhangi bir kamu yetkili makamının müdahalesine karşı da etkili biçimde korumaktadır. Bu sözleşmenin 1. maddesinde üst düzey kamu görevlileri, silahlı kuvvetler ve polisler hangi ölçülerde uygulanacağı konusunda ise ulusal düzenlemelere yetki tanınmıştır¹⁴⁸.

Birleşmiş Milletler'in (BM) "Örgütlenme Hakkı"yla ilişkili olarak üye ülkelerince onaylanan anlaşmaları: "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi", "Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Milletlerarası Sözleşmesi" ile "Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmeleri"dir¹⁴⁹.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi BM Genel Kurulu'nca 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiştir¹⁵⁰. Beyanname Türkiye tarafından 6 Nisan 1949 tarihinde onaylanmıştır. Sendika kurma ve bunlara katılmanın bir insan hakkı olduğu vurgulanmıştır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin yasal bağlayıcı bir yanı yoktur. Uluslararası hukuk bakımından bir antlaşma ya da bir sözleşme niteliğinde değildir. Bu bir öneridir. Sonradan yapılan sözleşmelere esin kaynağı olmuştur.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, insan hakları evrensel beyanmesine hukusal bağlayıcılık getirmek ve her üye devleti yasal sorumluk altına

¹⁴⁶ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz098.htm> (06.06.2010)

¹⁴⁷ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz151.htm>

¹⁴⁸ Horuz, S., a.g.k., s.73

¹⁴⁹ Tokol, A. "Sosyal Politika", Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, S.20, Bursa, 1997, s.53

¹⁵⁰ http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf (06.06.2010)

sokabilmek amacıyla BM tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiştir¹⁵¹. 1976 yılında yeteri kadar devletin imzalaması ile yürürlüğe girmiştir. Sendika kurma, sendikaya üye olma hakkını yasayla konulmuş olanlar dışında üye olmak için sınırlama uygulamayı hüküm olarak vermiştir. Türkiye sözleşmeyi 04.06.2003 tarihinde kabul etmiştir.

BM tarafından 26 Aralık 1966 tarihinde imzaya açılan ve devletimiz tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanan “Kişisel ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi” sendika hakkını temelde Beyanname ‘deki anlatımla, ancak örgütlenme hakkının kapsamının daraltılmasına olanak verecek şekilde tanımıştır¹⁵².

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Avrupa Konseyi’nce 04.12.1950 de kabul edilerek 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmede “Herkesin barışçı amaçlarla toplanma ve başkalarıyla dernek kurma özgürlüğüne hakkı vardır. Bu hak, yine herkesin çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını içerir.” Şeklinde yer bulmuştur. Burada da bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler ve güvenlik güçleriyle devletin idare mekanizmasında görevli olanlar arasında yasal sınırlamalar konmasına engel değildir denmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinden farklı olarak tanıdığı hak ve özgürlükleri, bireysel başvuru hakkı ile güvence altına almıştır. İç hukuk yoluyla hakkını alamadığını düşünen birey bu başvuru yoluyla haklı bulunursa yakındığı devletten tazminat alma hakkını kazanabilmektedir. Avrupa Konseyine üye devletler için geçerli olan bu uygulama Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin verdiği karara uymazsa Konseyden çıkarma cezası alabilmektedir¹⁵³. Türkiye 12.12. 1949 tarihinde konseye üye olmuştur.

Avrupa Sosyal Şartı Avrupa Konseyi’nce 18 Ekim 1961 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni tamamlamak amacıyla hazırlanmıştır. Sosyal Şart 26 Şubat 1965 tarihinde beş devletin onaylaması ile yürürlüğe girmiştir. Türkiye’nin onay tarihi 16.06.1989’dur. Bu şartla silahlı kuvvetler ve polisi personeli hariç tüm kamu görevlilerini kapsayacak biçimde sendika hak ve özgürlüğünden yararlanma hakkı kabul edilmiştir yani devlet yönetimi üyelerini kısıtlama kapsamına almamasıdır. Şartın 5. Maddesini kabul eden devletler kamu ve özel kesim sendikalarının sendikal haklarını güvence altına almakla kalamayacaklar, sendikaların

¹⁵¹ http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf (06.06.2010)

¹⁵² http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf (06.06.2010)

¹⁵³ <http://www.avrupakonseyi.org.tr/> (07.06.2010)

toplular pazarlık yapma özgürlüğüne de engel olmayacaklardır. Ortak hareket ve grev hakkı tanınmıştır¹⁵⁴.

Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı 9 Aralık 1989 tarihinde on bir avrupa topluluğu üyesi devlet tarafından kabul edilmiştir. Daha önceki anlaşma ve sözleşmelerden farklı olarak yeni düzenlemeler getirmemekte, diğer anlaşmalarda da yer alan sendika kurma özgürlüğünü, toplu sözleşme ve müzakerelerde bulunma hakkı ile grev, lokavt haklarını güvence altına almaktadır¹⁵⁵.

Uluslararası örgütlenme olarak öğretmenlerin 2. Dünya savaşı sonrasında FISE'yi 1946 yılında kurduklarını görülmektedir¹⁵⁶. Sovyetler Birliği FISE'nin, WFTU'ya bağlı olarak oluşmasını istemiştir. Buna karşılık bazı batılı büyük ülkeler öğretmen sendikalarının işçi sendikalarının dışında kalması görüşündedir. Sovyet sendikaları bu nedenle, FISE'nin kuruluşunu ilgiyle izlemelerine ve sonradan üye olmalarına rağmen kuruluşuna katılmamıştır¹⁵⁷. Dünya Sendikalar Federasyonu'ndaki bölünmeye paralel olarak bir kısım avrupa öğretmen sendikaları amerikan sendikalarının peşinden FISE'den ayrılmıştır. FISE komünist algılanan bir örgütlenme olmuştur. FISE'den ayrılmış olan sendikalar ICFTU'ya bağlı IFFTU tarafından temsil edilmişlerdir. IFFTU sosyal demokrat algılanan bir yapılanma olmuştur. Diğer bir uluslararası öğretmen sendikası ise WCT'dir. Hristiyan demokrat algılanan bir yapılanmadır. Bunların dışında bölgesel nitelikte uluslararası öğretmen sendikaları bulunmaktadır. Arap Öğretmenler Birliği yakın örneklerden biridir. Uluslararası faaliyet gösteren bir diğer öğretmen örgütü de WCOTP'dur. WCOTP 1951'de Amerikan ve İngiliz öğretmen örgütlerinin desteğiyle oluşmuştur. WCOPT herhangi bir politik yörengeli bir örgütlenme olmamıştır. WCOPT ve FISE öğretmen sendikalarının iki farklı uluslararası örgüte üye olmasını yasaklamazken IFFTU FISE'ye üye sendikaları kabul etmemiştir. WCT'ye bağlı sendikalar zaten ikinci bir uluslararası üst örgüte üye olmamışlardır. Soğuk savaş döneminde IFFTU ve WCOPT arasında üye kazanımı konusunda sürekli bir rekabet olmuştur. Önceleri ikisinin de Avrupa ve Kuzey Amerika kapsamında örgütlenme çabaları olduğu için bu rekabetin şiddetli olması kaçınılmazdır. Afrika ve Asya'daki çoğu ülkenin koloni olmaktan çıkmasıyla bu dört uluslararası yapı için potansiyel yeni üye federasyonlarda

¹⁵⁴ <http://www.avrupakonseyi.org.tr/> (07.06.2010)

¹⁵⁵ <http://www.avrupakonseyi.org.tr/> (07.06.2010)

¹⁵⁶ <http://www.fise-worldteachers.org/main.htm> (07.06.2010)

¹⁵⁷ <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/456.pdf> (07.06.2010)

ortaya çıkmıştır. WCOPT ve IFFTU'nun ana bütçelerinin % 60- %70'inden fazlası dünyanın gelişmiş yerlerindeki (Avrupa, Kuzey Amerika ve Japonya) üyelerinden gelenlerle oluşturmuştur. WCT ve FISE'nin ana bütçeleri ise daha az şeffaftır. FISE'nin gelirlerinin çoğunun Sovyetler Birliği'nden geldiği sanılmaktadır. WCT'nin ki ise daha çok Hristiyan Demokrat Partilerden desteklendiği sanılmaktadır¹⁵⁸.

1960'dan 1980 yılına kadar WCOPT üyelik, gelir ve prestij açısından aralarında en gelişmiş olan uluslararası öğretmen örgütlenmesi olmuştur.

1990 yılında IFFTU ve WCOPT birleşme kararı almış ve EI adını almıştır. Bu yeni örgütlenme FISE veya WCT üyelerini ikinci üyelik için kabul etmemiştir. Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra FISE ekonomik gücünü de kaybetmiş ve 1990 yılında sona ermiştir. WCT ise az sayıda üye sayısı ile varlığına devam etmektedir¹⁵⁹.

EI 30 milyon öğretmeni ve eğitim çalışanını temsil etmektedir. 402 üye kuruluş 173 ülke ve bölgeden bu yapılanma içindedir¹⁶⁰.

Avrupa Komisyonunun kurulmasından sonra Avrupa çapında öğretmen sendikaları ETUC üyesi olmuşlardır ve halihazırda hangi uluslararası öğretmen örgütlenmesine bağlı oldukları ayrımı yapılmadan Avrupa genelinde tek bir çatı altında toplanmıştır. 1973 yılında kurulan ETUC 36 Avrupa ülkesinden 82 sendika ve 12 sanayi temelli federasyonu çatısı altında toplamıştır.

2.2.2. ABD ve Avrupa Ülkelerinde Öğretmenlerin Sendikalaşması

2.2.2.1. ABD'de Öğretmenlerin Sendikalaşması

Amerikan sendikacılığı kendine hastır. Diğer ülkelerden farklı olarak Amerika'da işçi hareketleri kapitalist sistemin meşruiyetinin kabul etmiş, genel toplumsal çıkarlar yerine üyelerinin menfaatleriyle ilgilenmiş, marksist anlamda bir sınıf şuuru geliştirmemiş ve ekonomik sendikacılık anlayışını benimsemiştir. Bu farklılığı S. M. Lipset, Amerikan kültüründeki ferdiyetçi, eşitlikçi, rekabetçi, yenilikçi, başarıyı esas alan özelliklere ve sosyal tabaklaşmadaki “kazanılmış statülerin” “verilmiş statülere” göre daha fazla önemli görülmesine bağlamaktadır. Amerikan Sendikacılığının ekonomik sendikacılığı benimsemesi,

¹⁵⁸ <http://www.answers.com/topic/international-teachers-associations> (06.06.2010)

¹⁵⁹ http://www.wctcsme.org/8th_congress.html (06.06.2010)

¹⁶⁰ <http://www.ei-ie.org/en/aboutus/> (10.06.2010)

siyasal faaliyetlerden tamamen uzak kaldıkları anlamına gelmemektedir. Amerikada Marxist, sosyalist, anarşist sendikalar olmuşsa da bunların etkileri fazla olmamış, zamanla da tüm etkilerini kaybetmişlerdir.¹⁶¹ Amerika’da sendikalar yerel sendikalar, ulusal veya uluslararası sendikalar ve federasyon olmak üzere üç düzeyde örgütlenmişlerdir. Amerika’da sendikalar iç örgütlenmeleri ve yönetimleri belirleme konusunda serbest bırakılmışlardır. Kanunlarda sendikalarla ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapılmadığı için, birçok konunun sendika tüzüklerinde düzenlenmesi gerekir. Sendikalar tüzüklerinde yapacakları düzenlemeler ile kendi iç örgütlenmelerini belirlerler¹⁶². Amerikan sendikalarının en büyük federasyonu ve tepe örgütü AFL-CIO’dur. Günümüzde 11,5 milyonun üzerinde, 56 ulusal ve uluslararası sendikadan, üyesi bulunmaktadır¹⁶³. İşveren ve devletle olan ilişkilerinde oldukça pragmatik olan ve politik faaliyetlerinde bulunmayan federasyonun sendikacılık, toplu pazarlık ya da çalışma mevzuatı alanında sonuç alabilmek için lobicilik faaliyetlerinde bulunduğu bilinmektedir. AFL-CIO örgütlü işgücüyle ilgili genel politikaları ve stratejileri belirlemektedir¹⁶⁴. ABD’de grev hakkı belirli sınırlar çerçevesinde kabul edilmiştir. ABD’de grev hakkına en önemli yasal sınırlama olarak kabul edilen düzenleme, Taft Hartley Kanunu’nun grev ve lokavtın halkın sağlığını yada ulusal güvenliğini tehdit ettiğini düşündüğü durumlarda Cumhurbaşkanı’na grev ve lokavtı 80 gün süreyle erteleme hakkı vermesidir. Bu süre içinde işveren üretimi sürdürebilmekte ve taraflar uyuşmazlığın çözümü için görüşmelere devam etmektedirler. 80 gün sonunda uyuşmazlık çözülemezse, grev ve lokavt devam etmektedir¹⁶⁵.

2009 yılı itibariyle yevmiyeli ve aylık ücretli çalışanlarına bakıldığında sendika üyeliğinin % 12.3’te olduğu ve bu oranın 2008’de % 12.4 olduğu Amerika İşçi Bürosu istatistiklerinden anlaşılmaktadır. Sendikalı üye sayısının piyasa durgunluğu sürecinde 771,000 azalarak 15.3 milyona düştüğü görülmektedir. Kamu sektörü çalışanlarının (7.9 milyon) özel sektör çalışanlarına (7.4 milyon) göre daha fazla sendikalı üye sayısı bulunmaktadır. Halbuki özel sektörde kamu sektöründe çalışanların 5 katı kadar çalışan bulunmaktadır. Sendika üyeliğine bakıldığında bu oranın erkeklerde % 13.3 kadınlarda %

¹⁶¹ Delican, M., a.g.k., 1995, s.43-44

¹⁶² Baybora, D., “Amerika Birleşik Devletlerinde Endüstri İlişkileri Sistemi İçinde Sendikal Örgütlenme ve Sendikaların Örgüt Yapısı”, TÜHİS, C.16, S.3, Ankara, 2000, s.23

¹⁶³ <http://www.aflcio.org/aboutus/> (10.06.2010)

¹⁶⁴ Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D., a.g.k., 2004, s.260

¹⁶⁵ <http://www.eridlc.com/hr-laws/index.cfm?fuseaction=hrlaws.labor-management&country=us> (10.06.2010)

11.3 olduğu görülmektedir. 1983 yılındayken erkek kadın sendika üyeliği farkı %10 kadardı. Bu farkın 2009 yılına kadar ciddi azalma gösterdiği görülmektedir. Sendika üyelik oranının en yüksek 55-64 yaş aralığında (%16.6) ve en az 16-24 yaş aralığında (% 4.7) olduğu görülmektedir. Amerika'daki en yüksek sendikalaşma oranının meslek olarak bakıldığında eğitim, öğretim ve kütüphanecilikte çalışanlarda (%38.1) olduğu görülmektedir¹⁶⁶.

ABD'de öğretmenlerle ilgili 500 kadar ulusal ve bölgesel sendika olmasına rağmen iki tanesi ağırlıklı olarak ülke genelinde daha çok üyeye sahiptir¹⁶⁷. Ülkenin öğretmenler ve diğer eğitimciler açısından öncü örgütlenmeleri arasında yer alan NEA ve AFT çeşitli örgütlenme düzeyleri ve ortaklıklardan sonra günümüzdeki yapılarına ulaşan ve en çok etkiye sahip örgütleridir. NEA 1857 yılında kurulmuş ve 1870 yılında günümüzdeki ismini almıştır. NEA 3,2 milyon üyesine hizmet vermektedir¹⁶⁸. AFT ise 1917 yılında kurulmuş ve 1,4 milyon üye sayısına ulaşmıştır¹⁶⁹. AFT üyelerinin dağılımına baktığımızda ağırlıklı olarak öğretmenler, okulla ilgili personel, yükseköğretim personeli, sağlık sektörü çalışanları, kamu sektörü çalışanları ve emekliler şeklinde olduğunu görülmektedir¹⁷⁰. Sendikalar birleşmelerle büyümüş ve kapsamalarını genişletmişlerdir.

Amerika'da genel olarak öğretmenleri temsil eden sendikalar bulunduğu gibi branşları bazında onları temsil eden fizik öğretmenleri, felsefe öğretmenleri, biyoloji öğretmenleri sendikaları gibi örgütlenmelerde görülmektedir¹⁷¹. Örneğin NCTE (National Council of Teachers of English – Ulusal İngilizce Öğretmenleri Konseyi) 1911 yılından beri faaliyet göstermektedir¹⁷².

“Amerika'nın güneyinde bulunan birkaç eyalet hariç öğretmenlerin istedikleri sendikaya üye olma ve toplu pazarlık hakkı vardır. Grev yapmak bir çok eyalette yasak olmasına karşın sendika toplu pazarlık görüşmeleri çıkmaza girdiği durumlarda üyelerinin de talebi ile greve gidebilir”¹⁷³.

¹⁶⁶ <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (04.06.2010)

¹⁶⁷ <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/456.pdf> (04.06.2010)

¹⁶⁸ <http://www.nea.org/home/1704.htm> (18.05.2010)

¹⁶⁹ <http://www.aft.org/about/> (18.05.2010)

¹⁷⁰ <http://www.aft.org/yourwork/> (18.05.2010)

¹⁷¹ http://en.wikipedia.org/wiki/Category:Teacher_associations_based_in_the_United_States (18.05.2010)

¹⁷² <http://www.ncte.org/history> (18.05.2010)

¹⁷³ Demir, Ş., “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi”, Maltepe Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009, s.7

2.2.2.2. Avrupa’da Öğretmenlerin Sendikalaşması

Avrupa’da 1960 yılına kadar sınıfsal yapıya bağlı olarak şekillenen sendikacılık daha sonra sınıfsal konumların değer olmaktan çıkarak yerini sosyal gruplara bırakması nedeniyle Amerika’dakine benzer bir dönüşüm süreci yaşamıştır¹⁷⁴. Artık çok boyutlu ve amaçlı sosyal grupların siyasetin odağına taşınmasıyla partiler ve sendikaların yerleri sarsılmıştır. Bu da çoğulcu sivil toplum ve çoklu kamusal alanın oluşmasından başka bir anlam ifade etmez. Sendikal hareket güç kaybedip sınıfsal ayrışmayı temsil eden sağ-sol, devrimci-muhafazakâr, değişimci-statükocu gibi ayrıştırıcı kimliklerde erozyona uğrayınca sendikalar sosyal gruplardan biri konumuna düşmüştür. Yeni ara kademe mesleklerle orta sınıfın genişlemesi emekçi sınıfın sosyal tabanında daralmaya yol açmıştır. Bireyci kültürün kolektif kültür yerine geçmesi, değerlerde meydana gelen değişimlerden dolayı insanlardaki farklı talep ve beklentiler, işçi haklarını güvence altına alan ulusal ve uluslararası düzenlemelerin gelişmesi, küreselleşmeyle birlikte sermayenin tabana yayılması nedenlerden dolayı sendikaların giderek zayıflama sürecinde olduğu söylenebilir.

AB’deki sendikal örgütlenmede uyumlaştırma bakımından en önemli unsur ILO normlarıdır. AB’ne üye ülkelerin tümü tarafından, sendikal örgütlenmeye ilişkin evrensel düzeydeki temel haklar (özellikle ILO normları) büyük ölçüde kabul edilmiş olup ayrıca AB’nin kendi belgeleri olan Topluluk Şartı ve Temel Haklar Şartı ile sendikal haklar bakımından belirli bir uyum yaratılmıştır¹⁷⁵.

Sendikalaşma oranları geleneksel olarak kamu sektöründe daha güçlüdür. Örneğin Batı Avrupa’da kamu sektöründe sendikalaşma oranı ortalama yüzde 50 olarak tahmin edilirken özel sektörde yüzde 25 olarak tahmin edilmektedir. Kamu işletmelerinin özelleştirilmesi sendikalaşma oranında özel sektör açısından dramatik düşüşlere yol açmıştır. Örneğin İngiltere’de 1980’de yüzde 69 olan kamu kesimi sendikalaşma oranı 1999’da küçük bir düşüşle yüzde 60’a gerilemiştir. Ancak aynı dönemde özel sektörde sendikalaşma oranı yüzde 45’ten yüzde 19’a gerilemiştir. Fransa’da özel sektörde sendikalaşma oranı yine aynı dönemde yüzde 18’den yüzde 4’e düşmüştür¹⁷⁶. “Avrupa’da sendikalar arasında yaşanan birleşme süreci şiddeti azalmadan devam etmektedir. Bu süreçte Avrupa’da sendika sayısı

¹⁷⁴ Çaha, Ö. (2009), agm.

¹⁷⁵ Sapancalı, F., “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, Çimento İşveren Dergisi, Ankara, 2007, s.4-23

¹⁷⁶ http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20sendikalarinin%20yukselisi%20ve%20dususu.pdf (04.06.2010)

azalmakta ve ayrıca büyük sendikaların ise üyeleri daha heterojen hale gelmektedir. Birleşme sürecinin bir unsuru olarak, sık sık sendikalar içerisinde yönetişime, demokrasiye ve katılıma dönük yeni yaklaşımlar ileri sürülmektedir”¹⁷⁷. Burada Avrupa’nın gelişmiş ülkelerinden İngiltere, Almanya, Fransa, Avusturya ve Belçika açılarından sendikal yapılarına ve öğretmenlerin sendikalaşmasına kısaca bakılmasında fayda vardır.

İngiltere’ye bakılacak olunursa sendikalaşmanın temelinde yatan toplumsal sınıflaşmaya yol açan “Sanayi Devrimi” ilk olarak İngiltere’de patlak vermiş ve oluşumunu sürdürmüştür. İngiltere’de sendikalar; meslek temeline dayanan sendikalar, federasyon ve konfederasyonlar ve meslek kurulları halinde, belli bir kurala bağlı olmayan, düzensiz bir gelişimin sonunda ortaya çıkmış karmaşık ve çoğunluğu ufak birimlerden meydana gelen, buna karşılık az sayıda büyük örgütlerin de yer aldığı bir yapıya kavuşmuştur. “Birleşmeler İngiliz sendikal yapısının basitleşmesinde sınırlı kalmıştır”¹⁷⁸. Sendikal üst örgütlerin üye sendikalar üzerindeki otoriteleri geniştir. Ülkenin tek merkezi üst sendikal örgütü 1868 yılında kurulan TUC’dur. “Sendikal hareketin dini, mesleki ve siyasi faktörlere göre bölünmemiş olması ve İşçi Partisi’nin sendikal hareketin öncülüğünde kurulması, sendikaların tek bir üst örgütün çatısı altında toplanmasında etkili olmuştur”¹⁷⁹. “İngiltere’de üst sendikal örgüt olarak federasyon ve konfederasyonlar da faaliyet göstermektedir. Federasyon ve konfederasyonların genel amaçları arasında işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yapmak, üyelerinin refahını arttırıcı çalışmalar yapmak ve işçilerin genel çıkarlarını temsil etmek sayılabilir. Federasyon ve konfederasyon haricinde, sendika konseyleri (trade councils) de yerel düzeyde faaliyet gösteren örgütlerdir. Sendika konseyleri, sendikal işçilerin ekonomik ve sosyal politika sorunları üzerinde, kimi zaman da siyasi konularda işbirliği sağlamak amacıyla oluşturdukları yerel örgütlerdir. Sendika konseyleri grev ve lokavt sırasında sendikalar arasındaki koordinasyonu sağlamakta ve geniş ölçüde sendikaların eğitimi ile ilgilenmektedir”. İngiltere’de sendika tarafından düzenlenen bir eylemin yasal olabilmesi için, oylama yoluyla üyelerinin sendikaya yetki vermesi gerekmektedir. Bu nedenle sendikalar, greve başlamadan önce kayıtlı üyelerin oylarına başvurmak zorundadır¹⁸⁰. İngiltere’de toplu iş uyuşmazlıkları 1975’te kurulan ACAS

¹⁷⁷ Sapançalı, F., a.g.m., s.17

¹⁷⁸ Sapançalı, F., a.g.m., s.17

¹⁷⁹ Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D., a.g.k., s.253

¹⁸⁰ Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D., a.g.k., s.254

(Tahkim, Arabuluculuk ve Danışma Servisi) tarafından barışçı yollarla çözümlenebilmektedir. ACAS işçi ve işveren sendikalarının temsilcileri, bağımsız üyeler ve bir başkandan oluşmaktadır¹⁸¹.

Öğretmenlerle ilgili İngiltere’de ağırlıklı 6 sendika bulunmaktadır. İki sendika NAHT¹⁸² (The National Association of Headteachers- Ulusal Başöğretmenler Derneği) (2010 üye sayısı 28,000) ve ASCL¹⁸³ (The Association of School and College Leaders – Okul ve Kolej Liderleri Derneği) (15,000 üye) üyelerini sadece okul idarecilerinden alan, diğer 4 tanesi okul idarecileri ve öğretmenlerden oluşmaktadır. 3 büyük sendika olarak ATL (Association of Teachers and Lecturers)¹⁸⁴ (160,000 üye sayısı), NASUWT¹⁸⁵ (National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers) (289,930 üye sayısı) ve NUT¹⁸⁶ (the National Union of Teachers – Ulusal Öğretmenler Birliği) (320,000 üye sayısı) ülkenin federasyonlarından olan TUC üyesidirler. The Professional Association of Teachers (33,645) ise TUC üyesi değildir. Üyelikleri hakkında doğrudan bir karşılaştırma yapmak cidden zordur. Bazıları okul destek personelini de üye olarak kabul ederken bazıları etmemektedir. Bazı sendikalar farklı sektörden ve farklı bölgelerden de üye alırken bazıları almamaktadır¹⁸⁷. Sayılardan da anlaşılacağı şekilde İngiltere’deki en geniş öğretmen örgütü olan NUT 1870 yılında kurulmuştur¹⁸⁸. Sendika yöneticileri sürekli olarak gizli oyla seçilmektedir. İngiltere’de öğretmenler greve, öğrenci ve ailelerinin etkilenmesi, kamuoyunun greve karşı olması gibi nedenlerle başvurmamaktadır¹⁸⁹.

Almanya’da çalışanların temsili hem sendikalar aracılığıyla yapılan toplu pazarlık içerisinde hem de işyeri konseyleri aracılığıyla işletme yönetimleri ilişkileri yörüngesinde yürütülmektedir. Alman Endüstri İlişkileri sisteminde, işgücünün çıkarlarının temsil edilme sürecinde işçi sendikaları ile birlikte ikili yapı içerisinde yer alan işyeri konseyleri, işletme ya

¹⁸¹ <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461> (10.06.2010)

¹⁸² <http://www.naht.org.uk/welcome/about-naht/> (10.06.2010)

¹⁸³ http://www.ascl.org.uk/Home/About_us/ (10.06.2010)

¹⁸⁴ <http://www.atl.org.uk/about/who-we-are.asp> (10.06.2010)

¹⁸⁵ <http://www.nasuwt.org.uk/JoinNASUWT/AboutNASUWT/AboutNASUWT/index.htm> (10.06.2010)

¹⁸⁶ <http://www.teachers.org.uk/node/10550> (10.06.2010)

¹⁸⁷ Stevenson, H., “Reconstructing Teacher’s Work and Trade Union Responses in England: Bargaining for Change?”, American Educational Research Journal, S.44, 2007, s.246

¹⁸⁸ İnceoğlu, E., “Türkiye’de 1960 sonrası Öğretmen Sendikacılığı”, Akdeniz Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2010, s.56

¹⁸⁹ Demiryürek, E., “Eğitim İş Kolunda Faaliyet Gösteren Kamu Sendikalarına Üye Öğretmenlerin Eğitim Sürecinde Kazandırılmasını Gerekli Gördükleri Değerlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, Yeditepe Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s.25

da işyeri düzeyinde yönetim kademesi ile ilişkileri düzenlemektedir. Bu ilişki içerisinde işyeri konseyleri, işçi sendikalarının geleneksel mücadele araçlarından olan grev hakkına sahip değildir. Buna karşın işyeri konseyleri yönetim kademesi ile olan ilişkilerini barışçıl müzakere sürecine dayandırmakta ve uyuşmazlıklarda sadece iş mahkemesi sorumlu olmaktadır. Sendikalardan bağımsız olan bu yapılar işyerindeki bütün çalışanları temsil ederler¹⁹⁰. “İşyeri konseylerinin oldukça geniş bilgi, danışma ve birlikte yönetim hakları vardır. Başka ülkelerde sendikalar tarafından yürütülen birçok görevler, Almanya’da işyeri konseylerine bırakılmıştır. 1972 tarihli Temel İş Yasası işyeri konseylerine; çalışma ve dinlenme saatlerinin belirlenmesi, fazla mesai, mesleki eğitim, ücret tespitine ilişkin ilkelerin belirlenmesi, işyeri güvenliği, sağlık, başarının değerlendirilmesi, lojmanların dağıtımı, öneri planlarının hazırlanması gibi konularda karar verme ya da birlikte yönetim yetkisi vermiştir”¹⁹¹.

Almanya’da üç tane konfederasyon faaliyet göstermekle birlikte, DGB sendikaların büyük bir çoğunluğunu temsil eden en güçlü işçi konfederasyonudur. 2. Dünya Savaşı sonrası Almanya’da işçi sendikaları parçalı yapı yerine birlik prensibini benimsemişlerdir. Bu anlamda işçi sendikaları arasında örgütsel rekabetin çok az olmasının yanı sıra, siyasi tercihlerde de 1945 öncesi olduğu gibi tam bir belirginleşme yoktur¹⁹². DGB içinde sekiz büyük sendika, 7 milyon çalışanı temsil etmektedir. 1949 yılında kurulan bu şemsiye şeklindeki örgütlenme Almanya’daki sendikaların ortak istek ve faaliyetlerini koordine etmektedir. Sendika üyelerini hükümet otoritelerine, politik partilere ve diğer işçi organizasyonlarına karşı temsil etmektedir. DGB doğrudan toplu pazarlığa müdahale etmemekte ve toplu işçi sözleşmelerini sonlandırmamaktadır. DGB, ETUC (European Trade Union Confederation – Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonları) ve ITUC (International Trade Union Confederation – Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) üyesidir. DGB altında yer alan 8 üyeden birisi olan GEW Eğitim ve Bilim Sendikası öğretmenlerin üye olabildiği sendikal örgüttür. 254,673 üyesiyle DGB’nin toplam üye sayısının içinde % 3.63’lük bir oran oluşturmaktadır¹⁹³. Almanya’da sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı polis ve silahlı kuvvetler mensupları dâhil bütün kamu çalışanlarına verilir. Negatif

¹⁹⁰ Selamoğlu, A., a.g.k., 1995, s.74

¹⁹¹ Yorgun, S., “Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi”, TUIİS Yayını Prof.Dr.Nusret Ekin’e Armağan, S.38, Ankara, 2000, s.637

¹⁹² Selamoğlu, A., a.g.k., 1995, s.72

¹⁹³ http://www.gew.de/Die_GEW.html (19.05.2010)

sendika özgürlüğü kanun ile güvence altına alınmıştır yani hiçbir devlet memuru sendika üyeliği ve sendikaya üye olmama ve sendikal faaliyetleri yerine getirme gerekçesi ile az veya çok kayırlmaz veya disiplin işlemine tabi tutulmaz¹⁹⁴. Almanya’da sendikaya üyelik açısından “kamu-özel sektör” ayrımı olmadığından sendikalar, örgütlenme alanlarına göre hem kamu hem de özel sektörde çalışanları birlikte örgütleyebilmektedirler. Örneğin Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası (GEW) ister memur, isterse sözleşmeli olsun, kamuda görevli öğretmenleri örgütleyebildiği gibi özel okullarda çalışan öğretmenleri de örgütleyebilmektedirler. Almanya’da toplu iş sözleşmesiyle bağlantılı olmayan grev yasaklanmıştır. İşlevleri ne olursa olsun memurlara kati bir grev yasağı uygulanır.

Avusturya’ya bakacak olursak tüm sendikalar en büyük ve tek kuruluş olan 1,200,000 üyeli ÖGB üyesidir¹⁹⁵. Bu çatı altında 9 büyük sendika bulunmaktadır. 230.000 üyesiyle GÖD (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – Kamu Görevlileri Sendikası) öğretmenlerin üye olabildiği sendikadır. GÖD içinde esnaf, öğretmenler, yöneticiler, doktorlar, hemşireler, hâkim, mühendis ve programcılardan oluşan bir üye dağılımı mevcuttur¹⁹⁶. Avusturya’da toplu iş sözleşmesi özel sektördekiyle aynı esaslara göre yürütülmektedir. Bunların yanında toplu sözleşme kapsamına giren kamu personeli sayısı %1 civarındadır. Bu ülkede kamu çalışanlarının örgütlenme haklarının yanında silahlı kuvvetler mensuplarının da örgütlenme hakları vardır. Ayrıca ortak dayanışma mekanizması da mevcut olup fonksiyonel haldedir. Kamu çalışanları için Avrupa Sosyal Şartında yer alan toplu grev hakkı verilmemiştir. Bu nedenle de gerek Avrupa Sosyal Haklar Komitesi gerek ILO’dan eleştiriler almaktadır.

Belçika’ya bakıldığında küçük ama kompleks bir ülke olduğu görülmektedir. “Belçika’da ulusal sendikalar politik ve inanç temelinde ve genellikle Hristiyan ve Sosyal Demokrat eğilimler bağlamında ayrılmışlardır. Bu ülkede 2010 yılı itibariyle üç önemli üst örgüt bulunmaktadır: 1.700.000 bağlısıyla ACV-CSC (Confederation of Christian Trade Unions - Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu), 1,000,000 üyesiyle ABVV –FGTB (sosyalist) ve 240,000 üyesiyle ACLVB-CGSLB (liberal) bulunmaktadır.¹⁹⁷. Öğretmenlerin çoğunluğu ACV-CSC’ye üyedirler. Belçika Anayasasında örgütlenme ve sendika kurma

¹⁹⁴ Uçkan, B., “Sendika Güvenliğinin Teorik Çeşmesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.56, S.3, Ankara, 2001, s.157-176

¹⁹⁵ http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0 (19.05.2010)

¹⁹⁶ <http://www.goed.at/5117.html> (19.05.2010)

¹⁹⁷ http://eng.acv-online.be/Belgium/Trade_unions/Belgium_trade_unions.asp (19.05.2010)

hakkı teminat altına alınmıştır. Sendikalar hükümet müdahalesi olmadan örgütlenmede ve kendi örgütlerini yönetmede serbesttirler. Belçika’da kamu çalışanlarına örgütlenme hakkı verilmiştir. Ayrıca askeri personelde olduğu gibi polis mensupları da belli şartlar altında sendika kurabilir veya sendikaya üye olabilirler. Devlet memurlarının grev hakkı vardır fakat silahlı kuvvetlerin grev yapma hakkı yoktur. Polislerin belli sınırlamalarla grev yapma hakkı vardır. Adli olarak grev hakkı sınırlandırılabilir. Grevdeki personelin işten çıkarılması hakkında yasal bir kısıtlama yoktur.

“Fransa ideolojik sendikacılığın beşiğidir. Özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında, sendikalar kendilerine yakın gördükleri siyasal partilerle sıcak ilişkiler kurmuştur. 1980 sonrası ideolojilerin güç kaybetmesi ile sendika-siyaset ilişkileri ve sendikacılıkta zayıflamıştır. 1980’lerde % 19.3 olan sendikal yoğunluk 1995’te % 9’lara düşmüştür”¹⁹⁸. “1990’lı yıllarda Sovyetler Birliği’nin çökmesi sonucunda dünyada meydana gelen yeni siyasal yapılanmanın ideolojilere nüfuz kaybettirdiği bilinen bir gerçektir. Bu bağlamda ideolojik sendikacılığın yapıldığı demokratik ülkelerin çoğundaki yeni eğilim, ideolojik sendikacılığın veya bir siyasi partiye bağımlı olarak yapılan sendikacılığın artık rağbet görmemesi yönündedir. Başka bir deyişle sendikaların ideolojik nedenlerle bir siyasi partiye teslimiyetçi bir şekilde tamamen angaje olması, bir siyasi parti ile ilişkilerinde kurumsal bağımsızlığını muhafaza edememesi, hulasa tarafgir bir siyasetin içinde kalması bugün artık tasvip edilir görünmemekte dolayısıyla sendikaların üye kaybına sebep olmaktadır”¹⁹⁹.

“Fransız işçi hareketinin geleneksel özellikleri arasında sendika çokluğu, sendikal hareketin parçalı yapısı, sendikalar arası rekabet, düşük sendika yoğunluğu ve yetersiz mali ve örgütsel yapı öncelikli olarak sayılmaktadır”²⁰⁰. Fransada memurlar ve kamu işçileri sendikal özgürlüklerden özel sektör işçilerinde olduğu gibi aynı şartlarda yararlanırlar. Polislerde sendikal özgürlüklerden yararlanırlar. Ortak danışma mekanizması mevcuttur. Gönüllü müzakerelerle sonuçlanan anlaşmaların yasal olarak hiçbir yaptırım gücü yoktur ve şayet sadece yasal düzenlemeler ve yönetmeliklerle ilişki olursa yürürlüğe girer. Uzlaşma ve tahkim mekanizması işlemektedir. İllerin üst düzey personelinin örgütlenme hakkı yoktur. Askeri personel ve jandarmanın sendika kurma hakkı yoktur. Güvenlik kuvvetleri, diğer polis organları, İçişleri Bakanlığının iletişim personeli, cezaevi hizmetlerinin yerel birimler

¹⁹⁸ Mahiroğulları, A., a.g.k., 2003, s.361

¹⁹⁹ Mahiroğulları, A., a.g.k., 2002, s.2

²⁰⁰ Selamoğlu, A., a.g.k., 1995, s.97

çalışanları, yargı mensupları grev yapmaları yasaktır. İhtihat nedeniyle (idari mekanizmanın parçası olarak değendirilenler) ve kamu hizmetlerinin kesintisiz sürdürülebilmesi için işyerinde bulunması zorunlu olan personelin grev yapmaları yasaktır.

Fransa’da sendikal faaliyet gösteren başlıca öğretmen örgütleri FSU (La fédération Syndicale Unitaire), UNSA-Education (The National Federation of Independent Unions – Bağımsız Sendikalar Milli Federasyonu), CFTD (French Democratic Confederation of Labour - Fransız Demokratik İş Konfederasyonu), CGT (Confédération Générale du Travail) ve SUD-Education’dır. FSU 1996 yılında FEN’den ayrılarak kamu görevlilerini temsil etmek için kurulmuştur. 2010 yılı itibariyle FSU’nun 163,000 üyesi bulunmaktadır ve bunların %88’i öğretmendir.²⁰¹. FEN (The Federation of National Education - Ulusal Eğitim Federasyonu) 2000 yılındaki 37. Kongresinde ismini UNSA-Education’a dönüştürerek genişlemesini göstermek istemiş ve eğitim reformunu amaçlamıştır. UNSA-Education 1999 yılında ETUC (European Trade Union Confederation) üyesi olmuştur. UNSA-Education bünyesinde 23 sendika bulunmaktadır. 100.000’e yakın kamu ve özel sektörden üyeye sahiptir²⁰². CFTD ideolojik bölünme sonucu CFTC (French Confederation of Christian Workers - Fransız Hristiyan İşçiler Konfederasyonu)’den kopmuştur. CGT 700,000’e yakın üye sayısına sahiptir. SUD-Education 68 tane üye sendikası bulunmaktadır. Fransa’daki öğretmen örgütlenmelerinin ilk dikkat çeken unsuru merkezi olmasıdır. Tüm örgütlerin merkezi Paris’tedir.

2.2.3. Türkiye’deki Öğretmenlerin Sendikalaşması

Türk toplumunda Batı’da görülen keskin boyutlu sınıf çatışması yaşanmamıştır. Hem Osmanlı dönemindeki toprak sistemi (tımar, has, zeamet), hem de bireyler arasındaki imtiyazı reddeden töre anlayışı sınıf çatışmasının oluşmasını engellemiştir. 1960 yılına kadar da sanayileşmesi dar olduğu için daha çok geçici işçinin varlığı ve baba ocağında çalışan nüfus oranının yüksekliği sınıf oluşturmaya engel olmuştur. Yani sınıf ayrımına dayalı güçlü bir sendikalaşmayı pek göremiyoruz. Bunun yerine ideolojik farklılaşma sonucu oluşan bir sendikalaşma ortaya çıkmıştır. Siyasetten çok etkilenen bu yapı da ister istemez memurların bir sınıf olarak hakkını arayamama ve görüş farklılıkları nedeniyle kendi

²⁰¹ <http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique23> (06.06.2010)

²⁰² <http://www.unsa-education.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=6> (06.06.2010)

içlerinde parçalanmalarına sebebiyet vermektedir. Bu parçalanma sonuçta memur sınıfının tamamının hakkını aramak yerine iktidardaki partiye yakın olup sadece kendi üyelerinin sınırlı hak ve isteklerine cevap vermeye çalışır konuma itmektedir. Bunu yaparken de birçok tavizler verilmekte ve yanlış uygulamaya göz yumulmaktadır.

Türkiye’de memur sendikacılığı 1961 Anayasası’yla yasallık kazanmıştır. “Endüstriyel sistemimizin geçmişi incelendiğinde 27 Mayıs 1960 darbesinden sonra çıkarılan 1961 Anayasasının Cumhuriyet tarihinde ilk kez çalışanlarının örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve grev yapma haklarını anayasa metniyle güvence altına almaya çalışması açısından çok önemli olduğu söylenebilir. Bu yasanın yürürlüğe girmesiyle işçi hareketleri hızlanmış ve bunu takiben 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Kanunları yürürlüğe girmiş ve sendika ve sendika üye sayısında ciddi bir artış yaşanmıştır”²⁰³. Ancak memur sendikalarının kurulması 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmesine kadar gecikmiştir. “Siyasi irade Cumhuriyetin ilk yıllarında işçi sendikacılığına gösterdiği olumsuz yaklaşımı, memur sendikacılığı için daha kesin bir tavırla sürdürmüştür; Devletin himayesinde ve onun adına hareket eden, adeta Devlet’in bir parçası sayılan, iktisadi ve sosyal durumları Devlet tarafından garanti altına alınan memurların sendikalaşmasını uzun bir süre gereksiz görmüştür”²⁰⁴.

İlk memur sendikaları, 1965’in ortalarından itibaren çoğunluğu üç büyük ilde; Ankara, İstanbul ve İzmir’de kurulmaya başlamış; kısa sürede diğer Anadolu şehirlerine de yayılmıştır. “Bu dönemdeki sendikal örgütlenme, daha ziyade merkezi yönetimde yoğunlaşmıştır. 1965-1971 arası kurulan sendikaların önemli bir kısmı kamu iktisadi teşebbüsleri ve yerel yönetimlerle ilgili olmuştur. Sendikal örgütlenmede bir diğer özellik ise, kurum temeline dayalı sendikaların toplam sendika sayısının %80’i kadar olduğudur. Genel bütçeli kurumlardaki 136 sendikadan 70’i Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulmuştur”²⁰⁵. Bazı sendikaların da, özellikle öğretmenleri örgütleyen sendikaların Anadolu şehirlerinde şubeleri açılabilmiştir. Örgütlenme girişimlerinde öğretmenler daha bilinçli hareket ederek, kısa sürede pek çok il ve ilçede örgütlenebilmiş; diğer memurlar işi biraz daha ağırdan almış;

²⁰³ İncoğlu, E., a.g.k., s.18

²⁰⁴ Mahiroğulları, A., “Gelişim Sürecinde ve Yasal Çerçevesiyle Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, Tokar Dereli’ye Armağan, İstanbul, 2005, s.145

²⁰⁵ İncoğlu, a.g.k., s.19

en azından öğretmenler gibi ilgili Yasa'nın çıkışının hemen akabinde Anadolu'nun her şehrinde teşkilatlanamamışlardır.

1965 öncesinde iktidara yakınlığı ile bilinen Öğretmen Yardımlaşma Dernekleri Milli Federasyonu ve köy enstitüsü çıkışlı öğretmenlerin kurduğu Türkiye Köy Öğretmenleri Dernekleri Federasyonu bulunmaktadır. İki federasyonda TÖS (Türkiye Öğretmenler Sendikası) kuruluşuna kadar varlıklarını sürdürdüler. Doksan öğretmenin kurucu üye olduğu TÖS aynı zamanda ilk kamu emekçi sendikasıdır. 1965-1971 arası dönemde kurulan sendikaların büyük bir kısmının üye sayısı 500'ün altındadır. Üye sayısı 5.000'in üzerinde olan sendika sayısı sadece 10'dur. Bu on sendika içinde ise iki sendikanın TÖS ve İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İlk-Sen)'in üye sayısı 10.000'in üzerinde olup; TÖS'ün 70.000; İlk-Sen'in 45.000 civarındadır²⁰⁶. Memurlara verilen sendika kurma hakkı 12 Mart 1971 darbesi sonrası yasakoyucu tarafından geri alınmış; sonuçta 1965-1971 arası kurulan memur sendikaları kapatılmıştır. TÖS kapatılmadan önce 3 Eylül 1971'de Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) kurulur. TÖS kapatılma tarihinden önce tüm mal varlığını TÖB-DER'e devreder. Kapatıldığı tarih 22 Eylül 1971'dir. "1972 yılında da 624 sayılı "Devlet personel Sendikaları Yasası'nın 22.maddesi değiştirilerek, memurlara tanınan sendika hakkı kaldırılarak sadece "meslek birliği" kurlmalarına izin verilmiştir. Diğer devlet memurları gibi öğretmenlerde faaliyetlerini "dernekler" aracılığıyla yürütmüşlerdir. Kurulan öğretmen derneklerinden üye sayısı ve etkinlik açısından en etkili olanları "TÖB-DER" ve "ÜLKÜ-BİR (Ülkücü Öğretmenler Derneği) olmuşlardır"²⁰⁷. 1971'de memurların sendikal örgütlenme hakkı geri alınınca, memur kesiminde 12 Eylül 1980'e kadar süren Türkiye genelinde sendikaların yerini TÖB-DER, TÜM-DER, ÜLKÜ-BİR ve ÜLKÜM (Ülkücü Memurlar Derneği) gibi memur dernekleri almıştır²⁰⁸.

12 Eylül 1980 darbesi sonrası hazırlanan 1982 Anayasa'sının "Sendika Kurma Hakkı"nı düzenleyen 51. Maddesinde sadece "işçiler ve işverenler"e sendikal örgütlenme hakkı tanınarak memurların sendikalaşması engellenmiştir. 12 Eylül hukukunun yaptığı ilk işlerden birisi de TÖB-DER'i kapatmak olmuştur. 12 Eylül darbesinin toplumda ve bireylerde yarattığı travma çok etkili olmuştur ve bu nedenle genel suskunluk dönemi önceki darbe dönemlerine göre daha uzun sürmüştür. 1985 yılında Türk Mühendis ve Mimar Odaları

²⁰⁶ İnceoğlu, a.g.k., 19

²⁰⁷ Çınar, G., a.g.k., s.31

²⁰⁸ <http://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%9Cik%C3%BCc%C3%BCl%C3%BCK> (15.06.2010)

Birliği (TMMOB) tarafından düzenlenen “Kamu alışanları Sorunları Sempozyumu’na kadar örgütlenme hakkı konusunda memurlar bir çıkış yapamamışlar ve tartışamamışlardır.

Memurların örgütlenmesi ile ilgili 1985 sonlarında başlayan arayış süreci, 28 Mayıs 1990’da ilk kamu görevlisi sendikası olan Eğitim-İş’in ve 13 Kasım 1990’da ise Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikasının (Eğit-Sen) kurulmasıyla somut bir neticeye varmıştır. Daha sonra Danıştay’ın Anayasa’da memurların sendika kurmasına yönelik engelleyici bir hüküm bulunmadığını açıklaması ve arkasından 1992 yılında ILO’nun 87 ve 151 sayılı sözleşmeleri TBMM’de kabul edilmiş ve Cumhurbaşkanınca onaylanmıřtır²⁰⁹. 23 Ocak 1995 tarihinde iki sendika Eğitim-Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) ismi ve cisminde buluştular.

1995 yılında memurlara sendikal haklar verilmesi için Anayasa değişikliği yoluna gidilmiştir. Değişiklik anayasanın “toplular sözleşme hakkı”nı düzenleyen 53. Maddedeki ikinci ve üçüncü fıkraları arasında yeni bir fıkra eklenerek gerçekleştirilmiştir. Ek Fıkra; kamu görevlilerinin kendi aralarında sendikalar ve üst birlikler kurulabileceği ve bunlara tüm kamu görevlilerinin (Anayasanın 128. Maddesinin ilk fıkrasına giren kamu görevlilerinin) üye olabileceğine ve ayrıca toplu görüşmeler yapabileceğine cevaz vermiştir).

1998 yılında kamu görevlilerinin sendika hakkı ve toplu görüşmelerini içine alan “kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Tasarısı” hazırlanmış ama ancak 2001 yılında gündeme alınarak 25.06.2001 tarihinde yasalaşmıştır. Bu kanunla kamu görevlilerine sendika hakkı verilerek bu hakların çerçevesi belirlenmiştir. Bu kanun sonrasında öğretmen sendikalarının kurulması da hız kazanmıştır. 12 Eylül 2003 tarihinde Bağımsız Eğitim-Sen (BESEN), 17.01.2005 tarihinde Anadolu Eğitim-sen, 2005 yılında Eğitim-İş ve Öğretmen-Sen kurulmuřtur²¹⁰.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) 1992 sonrası kurulan 25 sendikayı bünyesinde toplayan Kamu alışanları Platformu’nun öncülüğünde 8 Aralık 1995 tarihinde Ankara’da kurulmuştur 2010 yılı itibariyle Konfederasyon’a üye sendika sayısı 11’dir. Bu 11 sendikadan Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen) öğretmenlerin üye olabileceği sendikadır²¹¹.

²⁰⁹ Mahiroğulları, A., “Sivas’ta Memur Sendikacılığı”, Erciyes Üniversitesi SBE Dergisi, 19 Yıl: , 2005, s.157-160.

²¹⁰ Yıldırım, İ.S., a.g.k., s.12

²¹¹ <http://www.kesk.org.tr/node/49> (10.09.2010)

Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı bünyesinde toplanan memurlar, Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu'nu (TÜRKİYE KAMU-SEN) kurarak sendikalaşma yoluna gitmişlerdir. Türkiye Kamu-Sen 14 sendikanın bir araya gelmesiyle 24 Haziran 1992'de kurulmuştur. 2010 yılı itibariyle bu konfederasyonun altında 12 sendika bulunmaktadır. Bu konfederasyonun altında yalnızca Türk Eğitim-Sen sendikası öğretmenlerin üye olabildiği sendikadır²¹².

Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) 1992'de çeşitli hizmet kollarında kurulan on kadar sendikayla 1993'ten itibaren biraraya gelerek 9 Haziran 1995'te Ankara'da kurulmuştur. 2010 yılı itibariyle Memur-Sen'e üye 12 sendika bulunmaktadır. Bu sendikalardan öğretmenlerin üye olabildiği sendika Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim Bir-Sen)'dir. EĞİTİM BİR-SEN 1992 yılında kurulmuştur²¹³.

Hürriyetçi Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (Hür Kamu-Sen) 14.11.2003 tarihinde kurulmuş ancak günümüze kadar önemli bir varlık gösterememiştir. Hür Kamu-Sen'e bağlı olan Hür Eğitim-Sen (Hürriyetçi Öğretim Bilimleri Hizmetleri Sendikası) öğretmenlerin üye olabileceği sendikadır.

Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu (Birleşik Kamu-İş) 2008 yılında Eğitim-İş öncülüğünde 5 sendika tarafından kurulmuş ve 2010 itibariyle aynı üye sayısına sahiptir. 5 sendikadan bir tanesi Eğitim İş Sendikası (Eğitim-İş) öğretmenlerin üye olduğu sendikadır²¹⁴.

Kamu Çalışanları Hak Sendikalar Konfederasyonu (Hak-Sen) 8 sendikanın öncülüğünde 2008'de kurulmuştur ve bu üye sendika sayısı 2010 itibariyle 9'dur. Bu dokuz sendikadan Eğitim-Hak Sen öğretmenlerin üye olabildiği sendikadır²¹⁵.

4688 sayılı Kamu görevlileri sendikaları Kanunu gereğince Kamu görevlileri Sendikaların Sayıları ve Konfederasyonların üye durumuna ilişkin Resmi Gazete'de yayınlanan 2009 Temmuz istatistikleri içinden Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri başlıklı hizmet kolunun durumu burada yansıtılacaktır. Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri'nde

²¹² <http://www.kamusen.org.tr/konfederasyon/kurulusumuz> (10.06.2010)

²¹³ <http://www.memursen.org.tr/kategori.php?sid=115> (10.06.2010)

²¹⁴ <http://www.birlesikkamuis.org.tr/> (10.06.2010)

²¹⁵ <http://www.haksen.org.tr/kurulus.php> (10.06.2010)

838.651 toplam üye olduğu görülmektedir. Üyesi olmayan veya Çalışma Bakanlığına üye bildiriminde bulunmayan sendikaların bilgileri tabloda gözükmemektedir (Bkz.Tablo 6)²¹⁶.

TABLO 6

2009 Yılı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Başlıklı Hizmet Kolundaki Üye Sayısı, Sendikalaşma Oranı ve Bağlı Bulundukları Konfederasyonlar

Kamu Görevlileri Sendikasının Ünvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Toplam Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı
TÜRK EĞİTİM-SEN (Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU-SEN	155.021	18,48
EĞİTİM-SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)	KESK	100.868	13,22
EĞİTİM-BİR-SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	142.425	16,98
TEM-SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	1.888	0,23
HÜR EĞİTİM-SEN (Hürriyetçi Öğretim Bilimleri Hizmetleri Sendikası)	HÜR KAMU-SEN	9	0,00
BAĞIMSIZ EĞİTİMCİLER SENDİKASI (Bağımsız Eğitimciler Sendikası)	BASK	866	0,10
ANADOLU EĞİTİM-SEN (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	194	0,02
ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	166	0,02
ÇES (Çağdaş Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	47	0,01
ATA EĞİTİM-SEN (Ata Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	89	0,01

²¹⁶ Başbakanlık Mevzuat Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü (2009). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaların Sayıları ve Konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2009 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ. Sayı: 27281. Resmi Gazete

EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	18.481	2,20
TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	4,579	0,55
AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	230	0,03
KUVAYI EĞİTİM-SEN (Kuvayı Milliye Eğitim Sendikası)	BAĞIMSIZ	11	0,00
EĞİTİM HAK-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	384	0,05

Kaynak: <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistikler&id=sendikauyesayisi> (20.05.2010)

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 21. Maddesinin 5. Bendinde Özel Öğretim Kurumları Kanunu’na tabi olarak çalışan öğretmenlerin sendikalara üye olmaları yasaklanmıştı. Söz konusu hüküm, “İşçi ve İşveren Sendikalarına 8 Haziran 1965 tarih ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’na tabi okullarda öğretmenlik yapanlar üye olamazlar ve sendika kuramazlar.” şeklindeydi. Ancak 2821 sayılı Kanunun 21. Maddesinin beşinci bendindeki bu hüküm 04.04.1995 günü ve 4101 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırıldı. 2821 sayılı Kanun açısından yasak kalkmış olmasına rağmen 625 sayılı Kanunun 32. Maddesine göre (Değişik birinci fıkra: 16.6.1983 – 2843/19 md) Özel Öğretim Kurumlarında grev yapılamaz, bu kurumlarda çalışan öğretmenler sendika kuramaz ve sendikalara üye olamazlar...” 625 teki bu yasak da 8 Şubat 2007 günü kabul edilen ve 14 Şubat 2007 günü Resmi Gazete’de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile kaldırıldı. Şu anda yürürlükte olan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 9. Maddesindeki öğretmenlerin sendikalaşmasına ilişkin herhangi bir yasak bulunmamaktadır.

Tüm Avrupa ülkelerinde “ILO Sözleşmesi” gereği, emeklilerin ‘Sendikal örgütlenme hakkı’ olduğu halde ülkemizde “sendika” kurma hakkı yalnızca çalışanlara tanınmıştır.

Mahiroğulları’na göre kamu görevlileri, uzun süre örgütlenme dışı kalmalarına rağmen, sendikal yoğunluğu %50’lilerin üzerine çıkarmaları bir başarıdır. Yaklaşık 60 yıl örgütlenme deneyimi olan ücretli kesime kıyaslandığında grevli toplu pazarlık hakkının

olmamasına karşın, memur sendikalarının ulaştığı sendikal yoğunluğun hiç de küsümsenmemesi gerektiğini ve aşağıda alıntı yapacağım, Resmi Gazete’den derlenmiş, tablo 7’de gösterilmektedir²¹⁷.

TABLO 7
Yıllara (2002-2009) Göre Memurların Sendikalaşma Oranları

Yıllar	Memur Sayısı	Sendikalı Memur 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	930.397	%55.01
2009	1.784.414	1.017.072	%57.00

Kaynak:

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=istatistikler&id=sendikauesayisi> (20.05.2010)

2.3. SENDİKALARIN ÖĞRETMENLERE SUNDUĞU HİZMETLER

2.3.1. ABD’deki Sendikaların Öğretmenlere Sunduğu Hizmetler

Amerikada’ki öğretmenlere hizmet sunan ağırlıklı iki sendikadan bahsetmiştik. Burada iki sendika üzerinden örneklendirilirse iyi olacağı düşünülmektedir. Bunlardan AFT aşağıdaki alanlarda yoğunlaşmış durumdadırlar²¹⁸.

Sigorta hizmeti verilmektedir. Bu kapsamda araba ve ev sigortası, iş kazası sonucu oluşabilecek engellilik durumuna karşı sigorta, çalışanlara 150.000 dolara varan sağlık güvencesi, işyeri şiddet uygulamalarına karşı sigorta, ev hayvalarına yönelik sigorta uygulamaları bulunmaktadır²¹⁹.

²¹⁷ Mahiroğulları, A., “1965’ten Günümüze Türkiye’de Memur Sendikacılığı ve ILO Normları”, Kamu’da Sosyal Politika, S.10, Ankara, 2009, s.17-32

²¹⁸ <http://www.aft.org/benefits/> (20.05.2010)

²¹⁹ <http://www.aft.org/benefits/insurance.cfm> (20.05.2010)

Sağlık uygulamaları açısından baktığımızda evde kullanılan sağlık ürünlerinde % 15 civarında indirim yapılmaktadır. Fizik tedavi aletleri, diabet malzemeleri, tekerlekli sandalye gibi malzemeler bu indirimlerde alınabilen malzemelerdir. Ülke genelindeki 10.000 civarındaki anlaşmalı sağlık kulübünden indirimli faydalanma imkanı sunmaktadır²²⁰.

Yasal ve finans hizmetleri verilmektedir. Yasal hizmetler açısından bakıldığında ülke çapındaki 2.000 adli ofisten 30 dakikalık görüş alma ve indirimli hizmet alma imkanı sunulmaktadır. Güvenilir kredi danışmalarından her gün 24 saat finansal rehberlik, müşteri kredi danışma, borç yönetimi gibi konularda destek hizmeti verilmektedir. Mortgage yoluyla evini almaya çalışan üyelere bu konularda danışmanlık hizmeti verilmektedir²²¹.

Seyahat ve eğlence dünyasıyla ilgili sağlanan imkanlar bulunmaktadır. Üyeler anlaşmalı kurumlarda film bileti alımında, film kiralamada, araba kiralamada indirimlerden ve anlaşmalı otellerde %20'ye varan indirimlerden yararlanabilmektedir²²².

Alışveriş durumunda üyelere %10'dan %70 oranına kadar indirimli oranlarda elektronik, mobilya, biletler ve daha birçok şeyin online satışı yapılmaktadır. Çiçek siparişlerinde %20 indirim imkanı, magazin üyeliklerinde indirimler, ülke içinde taşınmalarda hareketli van hizmetlerinde indirim imkanı, internet hizmetlerinde yüzde %10 indirim, DELL bilgisayar ürünlerinde %10 gibi indirimler sunmaktadır²²³.

Burslar olarak üyelerin bakmakla yükümlü oldukları çocuklardan ihtiyaç sahibi olduğu belirlenen ve seçilen öğrencilere sunulan 4 yıl süreli 8,000 dolar tutarındaki bir destek hizmeti verilmektedir²²⁴.

NEA'nın hizmet verdiği alanlarada bakılmasında da fayda vardır. Öncelikle NCLB (No Child Left Behind Act – Hiçbir Çocuk Geri Kalmasın Çalışması) uygulamasında okullar ziyaret edilmekte ve siyasiler şu hususlarla ilgili yönlendirilmektedir: okulların kategorize edilmesi ve öğretmen değerlendirilmesi sorunu, ingilizcesi olmayıp düşük gelirli olan hispanik ailelerden gelen çocukların ailelerinin de eğitime dahil edilmesi, göçmen ailelerin ve çocukların eğitimi, çocukların fiziksel, sosyal ve duygusal sağlıklarının korunumu, devlet okulları ile bölge okulları arasındaki kaynaklar konusunda eşitlik, hizmetlerinin sürdürülebilirlik ve yeterlilikleri, öğrencilerin okul dışı etkinliklere katımlarının sağlanması,

²²⁰ <http://www.aft.org/benefits/health.cfm> (20.05.2010)

²²¹ <http://www.aft.org/benefits/legal.cfm> (20.05.2010)

²²² <http://www.aft.org/benefits/travel.cfm> (20.05.2010)

²²³ <http://www.aft.org/benefits/shopping.cfm> (20.05.2010)

²²⁴ <http://www.aft.org/benefits/scholarships.cfm> (20.05.2010)

öğrencilerin kendilerini güvende ve desteklenmiş hissetmeleri için koçluk ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesinin sağlanması, modern ve son teknolojilerle donatılmış okul imkanlarının ve kaynaklarının oluşturulması, sınıf ebatlarının azaltılarak öğrenci sayısının öğrenme için uygun sayıya indirilmesini sağlama, ailelerin ve toplumun eğitim sürecine dahil edilmesi bunlardan bazılarıdır²²⁵.

Sağlık hizmetleri konusunda kaliteli, kapsamlı ve devlet tarafından karşılanan halk sağlık güvencelerinin iyileştirilmesi, okul güvenliği, çalışan hakları, sosyal güvenlik standartları, özelleştirme, çocukların beslenmesi gibi konuları gündemine almakta ve siyasetçilere baskı uygulamaktadır.

Ücretler konusunda öğretmenlerin mesleğe başlangıç ücretleri, uygun ücret gibi hususlar araştırmalarla desteklenerek müzakere edilmektedir ve bu hususlarla ilgili kamuoyu oluşturma ve bir standart yakalama çabaları vardır²²⁶.

Emeklilik sürecinde faydalanılacak sosyal sağlıkla ilgili ve ücretlerle ilgili el kitapları hazırlanarak öğretmenlerin emeklilik sürecine hazırlanmaları ve bilgilencmeleri sağlanmaktadır. Finans danışmalarından bilgi bazında destek hizmeti verilmekte emekli öğretmenlerin birikimlerini daha kazançlı kullanmasına yardımcı olunmaktadır.

Özel eğitim, öğretmenlerin kalitelerinin artırılması, halk eğitim merkezi sayılarının artırılması, kariyer ve teknik eğitim hizmetlerinin artırılması, eğitim kalitesinin teknoloji yoluyla artırılması, eğitimden kopmaların azaltılması konularında Kongre'ye baskı yapmaktadır.

Web sitesi yoluyla öğretmenlerin ihtiyaç duyabilecekleri doküman ve formasyon içerikli bilgiler internet sitelerinde açık olarak herkesin faydalanabileceği şekilde sunulmaktadır. Bu bağlamda, sanal sendika ya da internet sendikacılığı adı verilen yeni sendika tipinin yakın bir gelecekte kamuoyunun gündemine yerleşeceği tahmin edilmektedir. "İnternet sendikalara üç fırsat alanı sunmaktadır. Birincisi, bilgi sağlama fonksiyonu doğrultusunda, online kullanıcılara çeşitli bilgi kaynakları sağlamaktadır. İkinci olarak, sendika üyeleriyle direk iletişim kurmada bir araç görevi üstlenmektedir. Elektronik mesajlar aracılığıyla, potansiyel üyelerle iletişim kurmak kolaylaşmaktadır. Üçüncü olarak, online

²²⁵ <http://www.nea.org/home/NoChildLeftBehindAct.html> (06.06.2010)

²²⁶ <http://www.nea.org/home/ProfessionalPay.html> (06.06.2010)

tartışma forumlarıyla ve buralarda sorulan soruları yanıtlayarak üyelerle ya da diğerleriyle interaktif konuşmayı yaygınlaştırmaktadır”²²⁷.

2.3.2. Avrupa’daki Sendikaların Öğretmenlere Sunduğu Hizmetler

Burada öncelikle ETUC, AB düzeyinde öğretmenler dahil tüm çalışanları temsil etmesi nedeniyle yapmış olduğu faaliyetlerle açıklama yapılmaya çalışılacak ve daha sonra örgütlenme ve üyelik durumları hakkında bilgi verilen Avrupa ülkelerindeki sendikal faaliyetlere bakacağız.

ETUC genel olarak sosyal diyalog ve endüstri ilişkileri, sosyal politikalar, eşitliği sağlamaya dönük faaliyetler, ekonomi ve iş durumunu artırmaya yönelik politikalar, güvenceli esneklik, iç pazar ve halk hizmetleri, yasal faaliyetler, Lizbon Anlaşması, çevreyle ilgili faaliyetler, dış ilişkiler, temsil görevi şeklindeki bir çalışma alanına sahiptir.

ETUC AB düzeyinde sosyal diyalogu sağlama adına çalışanların işveren ve devletle olan ilişkilerinde hem köprü hem de taraf rolü oynamaktadır. Maastricht Anlaşması ile 1993 yılında sosyal grupların Avrupa düzeyinde müzakere yapılması yönünde bir adım atılmıştır²²⁸.

Avrupa Sosyal Modelini savunma ve geliştirmeyi amaç edinen ETUC çalışanların yaşam ve çalışma standartlarında iyileşmenin sağlanması, herkesin iş sahibi olabilmesi, iyi iş imkanlarına sahip olunması, herkes için sosyal koruma, sosyal olarak herkesin sürece dahil edilmesi, karar alma süreçlerinde vatandaşların aktif olabilmesi için çaba harcamaktadır²²⁹.

Avrupa Birliği ekonomik büyüme ve sürdürülebilirlik yanında sosyal hakların geliştirilmesi temelinde kurulmuştur. Sosyal Avrupanın temelinde sendikalaşma sayesinde gerçekleştirilen ve hiç kimsenin dışlanmadığı eşitlik, sosyal adalet, ekonomik büyüme gibi çabalarla ortaya çıkmaktadır. Sendika kurma hakkı, grev hakkı, sosyal koruma, yaratılan zenginliğin adil paylaşımı, sosyal diyalog, çalışanlara danışmanlık hizmetleri, sosyal ve çalışma şartlarındaki düzenlemelerle bunun sağlanacağı düşünülmektedir²³⁰. Avrupa liderleri, global düzeyde artan pazar koşullarını bahane ederek güçlü refah tedbirlerinin lüks olduğu savını getirmesi karşısında ETUC çalışanların hakları ve hayat şartlarından taviz anlamına gelen liderlerin bu yaklaşımlarını uyarmaktadır. Bunun yerine yüksek yetenek gerektiren ve

²²⁷ Eser, B.Y., “Sendikacılıkta Yaşanan Değişim ve Yeni Yönelimler”. Kamu’da Sosyal Politika, S.11, Ankara, 2009, s.53-59

²²⁸ <http://www.etuc.org/r/20> (21.05.2010)

²²⁹ <http://www.etuc.org/r/19> (21.05.2010)

²³⁰ <http://www.etuc.org/r/816> (21.05.2010)

bilgiye dayalı ekonomi önermektedir. Yani araştırmalar, teknolojik yenilikler, yüksek kaliteli yeni iş alanlarının oluşturulması ve bu işleri dolduracak nitelikte uygun personel yetiştirilmesi önerilmektedir.²³¹

Çalışan nüfusun içindeki kadın oranındaki artışın ne kadar olduğu, işgücü içindeki azınlıkların ne kadar yer bulabildiği, kısa süreli çalışma imkanlarının ne kadar çok olduğu hususunda Avrupa düzeyinde araştırmalar yapmakta ve bunları paylaşmaktadır. Çalışanların veya çalışmak için başvuranların iş yerinde cinsiyet, cinsel eğilim, ırk, din ve engellilik durumlarına göre ayrıma maruz kalıp kalmadıkları ETUC tarafından dikkatle izlenen bir durumdur²³².

2000 tarihinde Avrupa Konseyi, Portekiz'in Lizbon Eyaletinde daha yarışçı, dinamik, bilgi bazında gelişen ve sürdürülebilir bir ekonomi için gelecek on yıl sürecine yeni stratejik hedefler belirlemiştir²³³. ETUC bu çalışmaları desteklemekte ve takipçisi olmaktadır²³⁴. Lizbon stratejisinde çalışanların pazar politikaları ve Avrupa iş stratejisi, araştırma ve yeni teknolojilerin üretilmesi, yaşam boyu öğrenme, endüstri politikaları ve çevre konularında yapılması gerekenler planlanmıştır. 2010 yılı itibarıyla toplumdaki çalışma oranı %70 olarak hedeflenmiştir. Kadınların en az %60'ının çalışmakta olması, yaşlı olan çalışanların %50 iş sahibi olması, ve ekonomik büyümenin %3 şeklinde olması amaçlanmıştır.

Güvenceli esneklik sistemi çalışanların yaşam ve çalışma standartlarını garanti ederek yeni pazarlarla ve teknolojilerle esnek iş gücünü buluşturma girişimidir. Hollanda'da uygulanan bu sistemin tüm Avrupa'da kullanılması için ETUC çaba harcamaktadır. Bu yaklaşımda su istimaline açık olan işe alma ve işten çıkarmada, iş standartlarının düşürülmesi ve sosyal desteğin azaltılabileceği endişesi taşımakta ve bunun takipçisi olmaktadır.²³⁵

Avrupa Komisyonu üye ülkeler arasındaki işgücüne hizmet sağlamada sınırlar konmaması ve Avrupa'yı tek bir pazar haline getirmeyi istemektedir. ETUC yüksek sosyal güvenliğinin yanı sıra içpazarın büyümesinin el ele gelişmesi gerektiğine inanmakta ve Avrupa içindeki sosyal uyumun çalışanların güçlendirilmiş sosyal güvenlik ve yeterli çalışan hakları ve çalışma şartları elde edilebileceğine inanmakta ve bu uğurda kamuoyu

²³¹ <http://www.etuc.org/a/2771> (21.05.2010)

²³² <http://www.etuc.org/r/1344> (21.05.2010)

²³³ http://digm.meb.gov.tr/belge/AB_LizbonSureciYeni.html (21.05.2010)

²³⁴ <http://www.etuc.org/r/6> (21.05.2010)

²³⁵ <http://www.etuc.org/r/1118> (21.05.2010)

oluşturmaktadır²³⁶. ETUC Avrupa çapındaki tüm sendikaları temel çalışan hakları ve tek Pazar içindeki serbest hareket çalışmalarından dolayı çıkan yasal anlaşmazlık durumlarında desteklemektedir.

İngiltere’de NUT üyelerinin hem ulusal, hem de bölge olarak var olan gelişmeleri takipleri için sürekli internet sitelerini sendikal haber için güncellemekte ve üyelerini haberdar etmektedirler. Bu bilgilendirmeler internet sitelerine yıllara göre tasnif edilmekte ve basında geçen haberlerde ayrıca burada yer almaktadır²³⁷. Ücretlerin iyileştirilmesi, özelleştirmeler, kamu hizmetlerini savunma, öğretmenlerin çalışma şartları ve sağlık sorunları, hayat-iş dengesinin kurulması gibi konularda anketler yapmakta ve siyasi karar alma mekanizmalarına lobi faaliyetlerinde bulunmaktadır²³⁸. Ülke çapında Eğitim Konferansı düzenleyen NUT alanında uzman kişileri konuşmacı olarak ayarlamakta ve burada eğitimin geleceği nasıl olmalı sorusu üzerine fikir alış verişi yapılmaktadır²³⁹. Genç öğretmenlerin aktif sendika üyesi olmaları için cesaretlendirilmesi, üye olan genç öğretmenlerin desteklenmesi ve genç öğretmenlerin bölgesel sorunlarında kendilerini ifade edebilmeleri için ortam oluşturma adına da konferanslar düzenlenmektedir²⁴⁰. Farklı ırklardan olan, cinsel tercihi farklı olan ve engelli olan öğretmenler için de konferanslar düzenlenmektedir²⁴¹. Öğretmenlere okul ortamlarında mesleklerini yaparken kullanabilecekleri program, eğitim öğretim teknikleri konusunda bilgilendirmeler yapılmaktadır. Okul temsilcilerine temsilcilik eğitimi, üyelere kadın haklarının gelişimi, yöneticilik yeteneğini geliştirme gibi eğitim programları uygulanmaktadır²⁴². Eşitlik konusunda ırk, cinsiyet, cinsel tercih, yaş, engellilik, din üzerinden yapılan ayrımcılık durumlarına karşı çalışmalar yürütülmektedir²⁴³. Sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı bölgelerden gelen gençlerin başarılarını artırma adına önerilerde bulunmaktadır. Öğrencilerin durumlarını ölçme ve değerlendirmede kullanılan sistemler yıllık olarak ele alınmakta ve durum analizi yapılmaktadır. Öğretmenlere ayrıca tavsiye ve rehberlik hizmetleri verilmektedir²⁴⁴.

²³⁶ <http://www.etuc.org/a/499> (21.05.2010)

²³⁷ <http://www.teachers.org.uk/node/1598> (01.06.2010)

²³⁸ <http://www.teachers.org.uk/strongertogether> (01.06.2010)

²³⁹ <http://www.teachers.org.uk/node/10548> (01.06.2010)

²⁴⁰ <http://www.teachers.org.uk/taxonomy/term/1481> (01.06.2010)

²⁴¹ <http://www.teachers.org.uk/node/10585> (01.06.2010)

²⁴² <http://www.teachers.org.uk/node/8100> (01.06.2010)

²⁴³ <http://www.teachers.org.uk/node/10767> (01.06.2010)

²⁴⁴ <http://www.teachers.org.uk/node/385> (06.06.2010)

Almanya’da GEW üyelerine yönelik yasal destek, sosyal ve profesyonel tavsiye, geniş bir bilgi ağı, sürekli eğitim imkanı, grevdeki üyelerine finansal ve yasal destek, sosyal güvenlik gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. Uluslararası alanda küresel eğitim kampanyaları, acil gözüken insan hakları ve katılım, baskı altındaki sendikalara yardım, insanlara hoşgörü içinde, eşit haklara sahip ve şiddetin olmadığı bir yaşam sürebilmeleri için eğitime yatırım konularına ağırlık vermektedir. Bölgesel olarak değişen eşit eğitim imkanları, eğitimin maliyeti, eğitimin ele edilebilirliği, öğretmenlerin sürekli eğitimi gibi konularda çaba harcanmaktadır. Sosyal kriterlere göre öğrencilerin okullara yönlendirilmesinin yanlışlığı üzerinde durularak çocukların yeteneklerinin dışında yanlış okullara yönlendirildiği konusunda eğitimcilere uyarılarda bulunmaktadır²⁴⁵. “Almanya’da işyeri konseylerinin faaliyet alanları içerisinde sosyal nitelikli olarak ücretlendirme, prensiplerin belirlenmesi, yeni ödeme yöntemlerinin uygulanması, fazla çalışmanın, kısa süreli çalışmanın, tatil sürelerinin belirlenmesi, çalışanların verimliliğinin kontrol edilmesi gibi faaliyetler bulunmaktadır”²⁴⁶.

Avusturya’da GÖD üyelerine hizmet olarak eğitim programları, yetişkinler için eğitim kursları, kadınlara yönelik annelik izni, part-time çalışma ve çocuk bakımı konularında bilgilendirme broşürleri²⁴⁷, yasal metinler, cinsiyet eşitliği için mücadele²⁴⁸, engelli çocukları olan aileler için tatil imkanları, genç işçilerin sorunlarıyla ilgilenme, dinamik olarak üyeleri temsil, indirimli mağazalar, sosyal etkinlikler, eğlence etkinlikleri, sohbet, özel bakım yaptırabilmek için olanaklar²⁴⁹, güvenli ve güzel yerlerde tatil imkanı, toplu sözleşme yapma, emeklilikle ilgili ve hukuki danışmanlık, aile desteği, sosyal yardım, çocuk tatil etkinlikleri, ücretsiz dayanışma sigortası, sanatsal tiyatro, sinema gibi ortamlarda indirim imkanları sağlanmaktadır²⁵⁰.

Belçika’daki sendikaların en önemli faaliyetlerin başında Ghent sistemi gelmektedir. “1920 yılından itibaren ulusal düzeyde Ghent sisteminin uygulandığı Belçika’da, 1944 yılında zorunlu işsizlik sigortası sistemine geçilmiştir. Günümüzde ise, Belçika’da yalnızca özel sektör işsizlik sigortası fonları sendikalar tarafından yönetilmektedir ve işsizlik

²⁴⁵ http://www.gew.de/The_German_Education_Union_GEW.html (06.06.2010)

²⁴⁶ Selamoğlu, A., a.g.k., 1995, s.77

²⁴⁷ <http://www.goed.at/12508.html> (06.06.2010)

²⁴⁸ <http://www.goed.at/12510.html> (06.06.2010)

²⁴⁹ <http://www.goed.at/8690.html> (06.06.2010)

²⁵⁰ <http://www.goed.at/8687.html#1> (06.06.2010)

sigortasından yararlanmak için sendika üyeliği mecburi değildir. Gönüllü işsizlik sigorta sistemi olan ve Belçika’da uygulanan Ghent sistemi, sendikaların tasarrufu altında bulunan, ancak genellikle devletçe desteklenen sigorta fonlarına dayanmaktadır. İşçilerin işsizlik sigortası fonu için ödedikleri katılım paylarının yalnızca ufak bir bölümü, işsizlik sigortası ile harcamaları karşılanmakata; harcamaların geri kalan bölümü devletin doğrudan desteği ile finanse edilmektedir. İşsizlik sigortası fonları, devlet tarafından düzenlenmekle birlikte; genellikle sendikalar tarafından kurulmakta, yönetilmekte ve kontrol edilmektedir. Ghent sistemi kazanca bağlı işsizlik yardımları için sendika üyeliğini genellikle şart koşmaması nedeniyle, işsizlik sigortasını sendikaların en önemli faaliyet alanlarından birisi haline getirmiştir. Dolayısıyla sendika üyeliği ile işsizlik sigortası üyeliği birbirini tamamlayan ve birbirinden ayrılmaz bir bütün olarak algılanmaktadır”²⁵¹. “İşsizlik sigortası esas itibariyle işçi ve işverenlerin primleri ile finanse edilmekte ve sosyal tarafların da katıldığı (RVA/ONEM -Ulusal İstihdam Bürosu) adını taşımaktadır”²⁵².

Belçika’da öğretmenlerin daha çok bulunduğu ACV-CSC uluslararası dayanışmaya değer veren bir örgütlenmedir ve Hristiyan kimliği ile bilinmektedir²⁵³. Sıkıntılı ülkelerdeki sendikalara destek olmak, Afrika’da ve Doğu Avrupa’da demokratik işçi hareketinin yayılması için mücadele etmek, Asya’daki işçi hareketinin yenilenmesi için çaba harcamak, Latin Amerika’daki özgür sendikal yapının temsilini güçlendirmeyi kendisine öncelik olarak seçmiştir. 1990 sonrası Afrika’da ve Merkez ve Doğu Avrupa’da ortaya çıkan yeni sendikal örgütlenmelere 1991 yılında kurdukları Uluslararası İşçi Eğitim Enstitüsü yoluyla destek vermeye çalışmaktadır. Enstitü uluslararası seminerler organize ederek, eğitim materyalleri geliştirerek, araştırmalar yaparak ve yeni örgütlenmelere destek olarak faaliyetlerde bulunmaktadır²⁵⁴. ACV-CSC kendisine dört ana görev belirlemiştir: demokrasiyi koruma, dayanışmayı koruma, işçilerin çıkarlarını savunma ve sosyo-ekonomik alanda etkinlik. Demokrasiyi koruma adına herkesi sendikal harekete dahil etme çabası, kamu mallarına optimum erişim, karar almaya üyelerin katılımı ve sürekli eğitimler vererek üyelerin bilgilendirilmesi sağlamayı amaçlamaktadır. Dayanışmayı geliştirme adına Avrupa düzeyinde toplu pazarlık girişimleri, sektörel düzeyde ücret, çalışma koşulları, istihdam,

²⁵¹ Uçkan, B., “Ghent Sistemi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.14, İstanbul, 2007, s.31

²⁵² Uçkan, B., a.g.m., 2007, s.54

²⁵³ http://www.acv-online.be/het_acv/Waarden_en_missie/waardenenmissie.asp (12.05.2010)

²⁵⁴ http://eng.acv-online.be/The_ACV_CSC/International_action/Cooperation_and_training/cooperation.asp (12.05.2010)

sosyal koruma, yaşam kalitesiyle ilgilenmektedir. İşçilerinin çıkarlarını korumak adına hukuki destek imkanı vermektedir.

Fransa’da FSU laiklik, adalet, eşitlik, dayanışma ve demokrasi kavramlarına vurgu yapan bir örgütlenmedir. Demokratikleşmenin gelişmesi için anaokulundan üniversiteye tüm bireylerin eğitilmesini savunmaktadır. Kamu hizmetlerinin herkes tarafından eşit erişilebilmesini savunmakta ve bunun sosyal uyum için gerekli olduğunu belirtmektedir. Bireysel ve kollektif hakların dünya çapında her türlü ayrımcılığa karşı korunması ve sendikal hakların genişletilmesi için mücadele vermektedir²⁵⁵. Eğitim sorunları ile ilgili güncel konuları dosya olarak internet sitesine koymaktadır. Emeklilerin hak ve kazanımları üzerine çalışmalar yapmaktadır. Onlara ihtiyaçları olacak bilgi kaynaklarının linklerini internet sitesine koyarak onlara yardımcı olmaktadır. Kamu Hizmetine bakan yönüyle hem lokal hem de ulusal boyuttaki değişim ve gelişmelerden üyelerini haberdar etmektedirler²⁵⁶. Sağlıkla ilgili sosyal güvenlik sisteminin işleyişi ve işlemeyen yönleri hakkında siyasi karar alma mekanizmalarına baskı uygulamakta ve üyelerini bilgilendirmektedir²⁵⁷. İnternet üzerinden anket çalışmaları yaparak üyelerinin belirli konularla ilgili görüşlerini almaya çalışmaktadır²⁵⁸. Çalışma şartları ve sağlık konularında paneller düzenlemektedir²⁵⁹. Pour isimli periyodik bir dergi, FSU’yu tanıtan kitaplar ve çeşitli makalelerin bulunduğu bir sitesi bulunmaktadır.

Batı dünyasında değişik Hristiyan mezheplerine bağlı hemen her kilise kurumu çatısı altında özel ve kamu sektörüne ait bütün işletmelere dönük manevi sosyal hizmetler (Betriebsselsorge) sunan birimler mevcuttur. Bu birimler sayesinde özellikle ekonomik krizlere bağlı olarak işsiz kalma ve (ya) tehdidi altında çalışmak ve (ya) mobbing kurbanı (psiko-sosyal terör mağduru) olmak gibi işyerinde değişik türde sorunlar yaşayan insanların yanında iş arayan işsizlere sosyo-ekonomik ve psikolojik ağırlıklı manevi destek hizmetleri verilmektedir. Kilisenin temsilcisi olan manevi danışmanlar, sık sık işletmeleri ziyaret ederek

²⁵⁵ <http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique23> (12.05.2010)

²⁵⁶ <http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique153> (12.05.2010)

²⁵⁷ <http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique114> (12.05.2010)

²⁵⁸ <http://www.fsu.fr/spip.php?article2015> (12.05.2010)

²⁵⁹ <http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique115> (12.05.2010)

sendika temsilcileri ve işyeri konseyi üyeleriyle işletme içi gelişmeler hakkında bilgi edinmekte ve görüş alış verişinde bulunmaktadır²⁶⁰.

2.3.3. Türkiye’deki Sendikaların Öğretmenlere Sunduğu Hizmetler

Kamu Görevlilerinin faaliyetlerini öncelikle yasal zeminde ele almakta fayda vardır.

Kamu görevlilerine sendikalaşarak en azından kendileri adına toplu görüşme yapma hakkı verilmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu’na göre “kamu görevlileri sendikalarının üyeleri adına toplu görüşmeye katılmaya, toplu görüşmeyi sonuçlandırmaya ve taraf olmaya yetkilidir” (md.19). Bu bilindiği gibi Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının toplu pazarlıkla ilgili faaliyetleri toplu görüşme aşamasına kadar uzanır. Toplu iş sözleşmesiyle değil de ancak (mutabakat metni) ile sonuçlanabilir. Dolayısıyla bizim iş hukukumuzda toplu iş sözleşmesi yapma, ve grev ve lokavt yoluyla iş mücadelesini sürdürme faaliyetlerine yer verilmemiştir. Burada yapılan görüş bildirme sürecinden sonra varılan mutabakatın uygulanmasını izlemek ve ilgili idari kurullara temsilci gönderme faaliyetleridir.

“Genel olarak kamu personelinin hak ve ödevlerini, çalışma koşullarını, yükümlülükleri, iş güvenlikleri ile sağlık koşullarının geliştirilmesi konularında görüş bildirmek ve toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metinlerinin uygulanmasını izlemek üzere idari kurullara üyeleri arasından temsilciler göndermek” (md.19-a) hakkına kamu işgörenleri sendikaları sahiptir.

Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek önemli bir faaliyet alanıdır (md.19-b). Özellikle, kamu kesimi çalışanlarına mesleki örgütlenme hakkını tanıyan sistemlerde, bunlar da sosyal diyalog platformlarına dâhil edilmektedir. Sosyal Diyalogu işlevsel hale gelmesi Toplumsal Anlaşmalar ve Resmi Danışma Kurullarının etkin ve sağlıklı olarak işletilmesine bağlıdır.

“Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yaparak bilgi verme faaliyetini yerine getirmektedir”(md.19-c).

²⁶⁰ Seyyar, A., “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat”, Kamu’da Sosyal Politika Dergisi, Sayı.11, Ankara, 2009, s.42-53

“Üyelerin mesleki yeterliliklerinin arttırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak”(md.19-d),

“Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek”(md.19-e).

“Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenlerle açılan davalarda taraf olmak”(md.19-f). Kamu görevlileri sendikalarının yanında konfederasyonları içinde tanınmış bir sendikal faaliyettir. Ayrıca üyelerin mahkemede temsil edilebilmesi için her hangi bir yazılı başvurma şartı getirilmemiştir.

“Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva, ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek”(md.19-g) önemli bir faaliyet alanıdır.

Kooperatif kavramı Latince cooperation kelimesinden gelmekte olup birlikte iş görmek ve ya da iş birliği anlamında kullanılmaktadır. Feodaliteden kapitalist üretim düzenine geçişle birlikte kooperatif hareket ortaya çıkmıştır. Feodal düzenin bitmesiyle küçük üreticiler, işçiler zor durumda kalmış ve yeni bir ekonomik bütünleşme olarak kooperatif hareketini başlatmışlardır²⁶¹. “Sendikalar kooperatifçilik faaliyetleri ile üyelerinin zaruri ihtiyaç maddelerini doğrudan doğruya birinci elden temin etmeye veya bizzat üretim faaliyetleri ile iştigal etmek sureti ile üyelerinin hayat standartlarını yükseltmeyi amaçlamışlardır”²⁶². Kooperatifler sayesinde üyelerinin en fakirleri bile ekonomik ilerlemeye dahil edilmiş olmaktadır. Çalışanların sağlık, konut, bankacılık gibi ihtiyaçlarına çözüm yolu sunulmaktadır.

²⁶¹ Tup,İ., a.g.k., s.69

²⁶² Ersinadım, H., “Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri”, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 2001, s.17

“Piyasa mekanizması içinde kooperatifler, bazı mal ve hizmetlerin sunumunda ve isteminde ortaklarının pazarlık gücünü arttırmada, sermaye birikimini sürekli kılarak (ve sermayeyi sosyalleştirerek) ekonomik büyümeye katkıda bulunmada, “üretim ve bölüşüm” sürecini birbirleriyle ilintili kılarak ekonomik tıkanıklığı aşmada, pazarlık gücünü toplulaştırarak dev firmalar karşısında rekabeti korumada ve piyasaların yapısını ve işleimsini düzenlemede önemli görevleri yerine getiren kuruluşlardır”²⁶³.

Kooperatifçilik hemen hemen her ekonomik sektörde görülmektedir: üretim ve dağıtım, tarım, pazarlama, kredi, ulaştırma, imalat sanayi, bankacılık, sigortacılık, konut üretimi, orman endüstrileri, balıkçılık, hizmetler vb. birçok alanda kooperatifleşme görülmektedir.

Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapmak ve bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdi yardımda bulunmak (md.19-h).

Bu sendikalar düzenli olarak elde ettikleri üyelik aidatlarını bankacılık sistemi içerisinde değerlendirebilmekte ve belirli bir sermaye hacmine sahip olabilmektedirler. Ayrıca, bu sendikalar üye sayısı itibariyle önemli bir portföye sahip oldukları için arzu ettikleri hizmetleri bu hizmetleri sunan işletmelerden piyasa fiyatının çok daha altında bir bedelle satın alabilmektedirler”²⁶⁴. Kamu görevlilerinin ticaretle uğraşma hakları olmadığı gibi sendikaları da ticaretle uğraşamazlar. İşçi sendikalarının nakit mevcutlarının %40’ına kadar miktarla sınırlı olmak üzere sinai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapma imkanı vardır ama bu kamu görevlileri sendikaları için geçerli değildir.

Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları üyesi olan kamu görevlilerinin mesleki bilgilerinin ve yeterliliklerinin artırılması, mesleki sorunlarının çözüme kavuşturulması, ayrıca sendikal faaliyetlerin geliştirilmesine yönelik toplantılar düzenleyebilir, bilimsel çalışmalar yapabileceği gibi aynı zamanda yaptırabilir, bilimsel yayınlarda bulunabilirler.

Kamu görevlileri sendikaları yapacakları faaliyetlerde Anayasa’da yer alan temel hak ve özgürlükleri yok etmek, Türk Devleti’nin varlığını tehlikeye düşürmek, ülkenin ve milletin

²⁶³ <http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=31715> (12.05.2005)

²⁶⁴ Selamoğlu, A., “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi, S.6, Kocaeli, 2003, s.93

bölünmez bütünlüğünü bozmak gibi temel yasak kabul edilen faaliyetlerde bulunamaz veya buna sebep olamaz.

Kamu görevlileri sendikaları siyasi partilerden maddi yardım ve bağış alamazlar ve onlara maddi yardımda ve bağışta bulunamazlar. Siyasi partilerin kuruluşu içinde yer alamaz, siyasi partilerin ad, amblem, rumuz ve işaretlerini kullanamazlar.

Kamu görevlileri sendikaları amaç dışı mal edinemezler, yani lükse kaçan uygulamalar imza atamazlar. Ayrıca borç para veremez ve bağışta bulunamazlar. Bunun tek istisnası deprem gibi afet durumunda olmaktadır.

Sendikalar üyelerini ilgilendiren güncel olayları internet sitelerine eklemekte, açtıkları davaları, elde edilen veya edilemeyen hedeflerin üyelerle paylaşmakta, anketler yapmakta, kamuoyu oluturarak siyasi karar alma organizasyonlarına baskı yapmaktadırlar. Web sitelerinde dünya çapında yayınlanmış olan raporlar ve yasal mevzuatlar bulunmaktadır. Eğitim Sendikalarının üyelerle iletişim için e-posta kullanılması birinci sırada yer almaktadır. Buna paralel olarak da internet kullanımını teşvik etmek ikinci sırada yer almaktadır. İnternet üzerinden sosyal hizmetler ve sosyal güvenlik konularında yol göstericilik, danışmanlık hizmeti, üyelerinin mesleki ve mevzuat eğitimini gerçekleştirmek, yayın faaliyetlerinde bulunmak (e-yayın), mesleki konularda uluslararası kuruluşlarla temasta bulunmak gibi uygulamaları yerine getirmektedirler. Burada birkaç sendikamızın yaptığı çalışmalara değinilmesi gerekmektedir.

Eğitim-Sen işyeri temsilcilerini ve üst düzey sendika görevlilerini eğitimden geçirmektedir. Güncel konularla ilgili düzenli internet sitelerinde makaleleri için kadroları oluşturmuşlardır. MEB uygulamalarıyla ilgili davalar açarak haklı olduklarını düşündükleri hususlarda yargıya gitmektedirler. Broşür ve kitaplar hazırlamakta ve periyodik dergi çalışmalarıyla çok sayıda akademisyenin yazılarını geniş kitlelere ulaştırmaktadırlar. Kadın hakları ve eşitlik üzerine kampanyalar düzenlemektedirler²⁶⁵.

Eğitim Bir-Sen üyelerine internet üzerinden sürekli güncel konularda ve yasal mevzuatlar hakkında üyelerine bilgilendirmeler yapmaktadır. Araştırmalar, dergiler, afişler, bültenler yoluyla sürekli üyelerine ulaşmaya çalışmaktadır. Açtıkları dava olaylarını ve gelişmeleri hakkında üyelerini bilgilendirmekte ve eğitimle ilgili bürokratlarla yaptıkları

²⁶⁵ <http://www.egitimsen.org.tr/sendika.php> (15.06.2010)

görüşmeler hakkında öğretmen camiasını haberdar etmektedir. Yaptıkları veya yapacakları protestolarını ülke çapındaki alt şubelerinin sitelerinden takip edebilmektesiniz²⁶⁶.

Türk Eğitim Sen’de bir baskı grubu olarak bürokratları ve siyasi karar alma merkezlerini ziyaret ederek yasal mevzuat değişimleri hakkında bilgi almakta ve üyeleri istenilen bir değişiklik varsa bunu aktarmaktadırlar. Türk Eğitim Sen’i sosyal ve kültürel faaliyetlerde daha aktif görmekteyiz veya bunu daha çok duyurabilmektedirler. Yayla şenlikleri, spor müsabakaları, kıbrıs gezisi gibi etkinliklerle üyeler arası dayanışmayı artırmayı amaçlamaktadırlar²⁶⁷.

2.4. ÖĞRETMENLERİN SENDİKALAŞMA SEBEBLERİ VE BEKLENTİLERİ

2.4.1. Ekonomik Sebepleri ve Beklentileri

a) Özlük Haklarının İyileştirilmesi ve Korunması İsteği

Öğretmenlerin hem insan hakları hem de iş dolayısıyla ulusal düzeyde elde ettiği haklarının korunması ve bu hakların uluslararası arenadaki en gelişmiş seviyelere çıkarmakta sendikalar önemli bir rol oynamaktadır. Ücretler, hastalık, mamullük, erken emeklilik, emeklilik, iş kazası, meslek hastalığı, hamile olanların doğum öncesi, sürecinde ve sonrasındaki yasal hakların korunumu gibi hususlarda öğretmenler güven içinde olmak istemektedir.

Genel olarak ülkelerdeki eğitim harcamalarının ne olduğu öğretmenlerin okul ortamındaki ve yaşam koşulları hakkında bize bir izlenim verir. Tablo 8’de de görüldüğü üzere Türkiye OECD ülkelerindeki ortalamanın çok altında eğitime para aktarmaktadır.

TABLO 8

OECD Ülkelerinde 2006 Yılı Eğitim Kurumlarına (İlk, Orta ve Yükseköğretimin Toplamı) Yapılan Kamusal Harcamaların Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYİH)’ya Oranı

²⁶⁶ <http://istanbul1.egitimbirsen.org.tr/ozel.php?cid=74> (15.06.2010)

²⁶⁷ http://www.turkegitimsen.org.tr/subehaber_goster.php?id=62 (15.06.2010)

Bazı OECD Ülkeleri	Tüm Eğitim Seviyelerinde Toplam
Avustralya	5.7
Avusturya	5.5
Belçika	6.1
Kanada	6.5
Çek Cumhuriyeti	4.8
Danimarka	7.3
Fransa	5.9
Almanya	4.8
Macaristan	5.6
İzlanda	8.0
İrlanda	4.7
İtalya	4.9
Japonya	5.0
Kore	7.3
Meksika	5.7
Norveç	5.4
Polonya	5.7
Portekiz	5.6
Slovak Cum.	4.3
İspanya	4.7
İsveç	6.3
İsviçre	5.9
Türkiye	2.7
İngiltere	5.9
Amerika	7.4
OECD ortalaması	5.7

Kaynak: Education at a Glance 2009: OECD Indicators - OECD © 2009 -

ISBN 9789264024755 (Bir Bakışta Eğitim 2009 Raporu), s. 241

Ücretler konusu özlük hakları içinde öncelikli bakılması gereken konudur. OECD ülkeler arasında ilköğretim okullarında ve devlet liselerinde göreve yeni başlamış öğretmenlerle en üst dereceye ulaşmış öğretmenlerin yıllık toplam brüt maaşları dolar bazında karşılaştırmalı olarak sunulmuştur (Bkz. Tablo 8 ve Tablo 9). Tablolardan da anlaşıldığı gibi, en yüksek öğretmen maaşlarının Almanya ve Luxemburg tarafından verilirken, en düşük öğretmen maaşları veren ülkeler Macaristan, Meksika ve Türkiye'dir. Mesleğe yeni başlayan ve en üst dereceye ulaşmış öğretmenler arasındaki maaş farkı en az olan ülkede Türkiye'dir.

Ülke çapındaki minimum öğretmen ücretlerinin ne seviyede olduğu, bu ücretin en az 5 kişilik bir aileyi geçindirip geçindiremeyeceği önemlidir. “Öğretmen maaşları Türkiye'nin her yerinde aynıdır fakat geçim şartları her yerde aynı değildir. Anadolu'da 200-300 lira olan kiralar İstanbul'da 600-800 seviyelerindedir.”²⁶⁸.

Tablo 9 OECD Ülkelerinde 2007 Yılı Öğretmen Maaşları Karşılaştırması (Dolar Bazında)						
	İlköğretim 1. kademe		İlköğretim 2. kademe		Ortaöğretim	
<i>OECD ÜLKELERİ</i>	Öğretmen Başlangıç Maaşı	En üst derece öğretmen maaşı	Öğretmen Başlangıç Maaşı	En üst derece öğretmen maaşı	Öğretmen Başlangıç Maaşı	En üst derece öğretmen maaşı
Australya	32 259	44 245	32 406	44 942	32 406	44 942
Avusturya	28 172	55 852	29 446	58 046	29 863	61 170
Belçika (Fl.)	29 680	50 744	29 680	50 744	36 850	64 007
Belçika (Fr.)	28 369	48 774	28 369	48 774	35 260	61 674
Çek Cum.	21 481	35 551	21 481	35 551	22 798	38 208
Danimarka	35 691	40 322	35 691	40 322	35 011	49 264
İngiltere	30 172	44 507	30 172	44 507	30 172	44 507

²⁶⁸ <http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=59547> (10.06.2010)

Finlandiya	28 201	46 003	31 282	49 534	31 846	55 778
Fransa	23 640	46 920	26 019	49 409	26 294	49 711
Almanya	43 387	57 630	47 936	65 004	51 512	71 546
Yunanistan	26 326	38 619	26 326	38 619	26 326	38 619
Macaristan	11 216	19 309	11 216	19 309	12 855	24 358
İzlanda	22 443	29 304	22 443	29 304	25 389	33 828
İrlanda	31 977	60 025	31 977	60 025	31 977	60 025
İtalya	24 945	36 765	26 877	40 351	26 877	42 179
Japonya	27 284	61 627	27 284	61 627	27 284	63 296
Kore	31 717	87 745	31 590	87 617	31 590	87 617
Luxemburg	49 902	101 707	71 883	124 898	71 883	124 898
Meksika	14 006	30 579	17 957	38 851	m	m
Hollanda	34 272	49 541	35 516	54 332	35 858	71 738
Yeni Zelanda	19 236	37 213	19 236	37 213	19 236	37 213
Norveç	32 148	40 163	32 148	40 163	34 336	42 325
Portekiz	21 304	54 698	21 304	54 698	21 304	54 698
İskoçya	30 366	48 436	30 366	48 436	30 366	48 436
İspanya	34 250	49 466	38 533	54 648	39 367	55 779
İsveç	27 498	36 750	28 055	37 200	29 554	39 813
İsviçre	41 998	66 906	48 286	75 577	56 166	86 732
Türkiye	14 063	17 515	A	a	14 063	17 515
Amerika	35 907	m	34 519	m	34 672	m
OECD ortalama	28 687	47 747	31 000	51 470	32 183	54 440
EU 19 ortalama	29 518	48 506	31 691	51 285	32 946	55 600
Kaynak: Education at a Glance 2009: OECD Indicators - OECD © 2009 - ISBN 9789264024755 (Bir Bakışta Eğitim 2009 Raporu)						

Sendikalar hem ücret noktasında hem de çalışma şartları ile ilgili yaptıkları toplu görüşmeler yoluyla iyileştirmeler sağlamaktadır. Çalışan yoksulların durumunun iyileştirilmesi için öncelikle istihdam yaratılması, ücret düzeylerinin yükselmesi ve öğretmenleri yoksullaştıran özgün koşullar ve etmenlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bunu sendikalar araştırmalar yoluyla öğretmenlerin toplum içindeki durumunu belirlemektedir. “Ücret konusunda geliştirilecek politikaların birey düzeyinde değil hanehalkı temelinde saptanması önemlidir”²⁶⁹.

Öğretmenler için özellikle kaç saat çalıştığı ve kaç öğrenciye ders anlattığı önemli bir durumdur. Öğretmenlerin çoğu meslekte olduğu gibi 9:00’dan 17:00’ye kadar süren bir mesaisi yoktur, yıllık izni çoğu mesleğe göre fazladır, okul tatil günleri diğer mesleklerden çoktur ama öğretmenlerin sahip olduğu bu boş zaman çok önemli bir ihtiyacı gidermeye yöneliktir. Aşağıdaki Tablo 10’da Türkiye’deki öğretmenlerin yıllık çalışma süreleri az gibi gözükmemekte ama burada dersane ve özel okul öğretmenlerinin çalışma sürelerinin dikkate alınmadığı düşünülmektedir.

TABLO 10
Bazı OECD Ülkelerindeki Öğretmen Çalışma Süreleri

Ülke	İsviçre	Amerika	İngiltere	Fransa	Belçika	Türkiye	Almanya	Yunanistan
Yıllık Çalışma Süresi	1085	958	950	923	832	830	760	696

Kaynak: <http://www.oecd.org/dataoecd/39/62/1840245.pdf> (21.05.2010)

Dinlenme, derse hazırlık yapma, aile bireyleriyle vakit geçirme gibi ihtiyaçlarını öğretmenler bu zamanlarda yapmaktadır. Öğretmenlerin mesleki yorgunluk nedeniyle çöküntü yaşaması durumu, yıpranması süreçlerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Özellikle Türkiye’de dersane öğretmenlerinin hafta da bir gün izni olmakta ve çalıştıkları günlerde de en az 8 saat çalışmaktadırlar. Dersane öğretmenleri yıllık tatillerini çoğu itibarıyla 1 ay olarak

²⁶⁹ Kapar, R., “Çalışan Yoksullar”, Sendikal Notlar, Sayı.29, 2005, s.52-75

kullanılmaktadırlar. Çoğu zaman uzmanlık alanları dışındaki görevleri de yapmak zorunda kalabilmektedirler.

TABLO 11
Bazı OECD ülkelerindeki Öğretmen başına düşen öğrenci sayısı

	İsviçre	Amerika	İngiltere	Fransa	Belçika	Türkiye	Almanya	Yunanistan
Öğretmene düşen öğrenci sayısı	15.3	19.0	21.7	19.3	13.2	27.6	20.4	19.0

Kaynak: <http://www.oecd.org/dataoecd/39/62/1840245.pdf> (21.05.2010)

Öğretmen başına düşen öğrenci sayısında öğretmenlerin verimli olabilmeleri ve daha az yıpranmaları için gereklidir. Öğretmen başına düşen öğrenci sayısını OECD ülkeleri arasında en çok Türkiye’dedir. Tablo 11, Türkiye’deki öğrencilerin sınıf içi ne kadar soru sorabildikleri, ilgi görebildikleri yönüyle önemli bir gösterge sunmaktadır. Öğretmenin dikkati, öğrencilerin isimlerini hatırlayabilmesi, onların özel günlerini hatırlayabilmesi ve kutlayabilmesi gibi bir çok faktörden dolayı sınıftaki öğrenci sayısının az olması öğretmenin daha çok öğrenciye ilgi ve alaka gösterebilmesine bu da eğitimdeki kaliteyi artırmaya yardımcı olmaktadır.

b) Doğrudan Ekonomik Fayda Elde Etme Arzusu

Sendikaların üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, işsizlik sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi uygulamaları bazı öğretmenler için sendikalaşma sebebidir ve bunları beklerler.

2.4.2 Sosyal Sebepleri ve Beklentileri

a) Bir Gruba Aidiyet Sağlama İhtiyacı

Bir kişiye “siz kimsiniz” şeklinde bir soru sorarsanız kendisini tanımlarken o an içinde olduğu bir grubun adını vermekle başlayacaktır. İnsanın kişiliğini oluşturduğu yerler,

onun kültürel, eğitsel ve duygusal yaşamı üzerinde büyük etkiler yapan inanç ve tutumlarını biçimlendiren üyesi bulunduğu gruplar olmaktadır.

Öğretmenlerin bir sendikayı kendi dünya görüşlerini yansıttığı için tercih ettiğini görüyoruz. “Aynı zevkleri paylaşan, aynı düşünceye sahip olan, aynı amacı gerçekleştirmek isteyen kimselerle birlik olarak güçlü bir eylem grubu teşkil ederler. Bu yüzden gruba üyelikten duyulan gurur, grup üyelerinin örgütün itibarına, önemine ve varlığını devam ettirmesine dolaysız değer vermeye iter”²⁷⁰.

Bir grup olan sendikalarındaki ortak değer ve amaçların şekillendiği çalışmalarla kişinin hayatında sürekli değişen değil de daha sabit ve tutarlı bir değer ve amaçlar hiyerarşisi oluştuğunu görülmektedir. Bu ortak değer ve amaçlar sayesinde sendika içi sapma davranışlarının tayini kolaylaşmakta, bireyin sendika içindeki konumu tayin edilmekte, sosyal kontrol ve baskı aracı olarak kullanılmakta ve dayanışma sağlanmaktadır. Bu ortak değer ve amaçların şekillenmesiyle sendika içi bütünleşmenin elde edilmekte ve üyelerin rollerini karşılıklı bağımlılık içinde oynamaktadır.

b) Temsil Edilme ve Yasal Yollarla Hak Arama İsteği

Sendikalar öğretmenleri hem temsil eder hem de bir denetim-kontrol mekanizma görevi üstlenir. Sosyo-kültürel sistemin sürdürülebilmesi için kontrol mekanizmalarına ihtiyaç vardır. Sendikalar öğretmenleri belli şeyleri yapmaya ve diğerlerinden de sakındırmaya çalışırlar. Bunu ikna, önerme, eğitim gibi araçları kullanarak yaparlar. Öğretmenler kendilerini yasal yollarla temsil eden ve sesini duyuran sendikalara güvenmekte ve hukuk dışına çıkmamaya çalışmaktadır.

Yasal yollarla hak aramada bazı üyeler, öğretmen ve yönetici atamalarındaki şeffaflığı konusundaki şüpheleri varsa ve hesap soramıyorsa, bilgi edinme hakkını kullanamıyorsa, kurum dışı görevlendirmeler iş yükünün artırıyor, keyfi olarak değiştirilen okul mesai saatleri nedeniyle hayat düzeni bozuluyorsa bu sorun alanlarını üyesi adına araştıran, sorgulayan ve üyesinin hakkı varsa bunu arayan sendikal yapıya ihtiyaç duyabilmektedir.

²⁷⁰ Eren, E. “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, İstanbul, 2007, s.41

c) Sosyal Dışlanma ve Fakirlikle Mücadelede Yardım Arayışı

“İnsanların, toplumsal yaşamadan uzaklaşacak düzeyde maddi ve manevi yoksunluk içinde olmaları, haklarını ve yaşamlarını koruyacak kurumlardan ve sosyal destekten yoksun olmalarını ifade eden sosyal dışlanma günümüzün önemli sorunlarından. Sosyal dışlanmayı ortaya çıkaran unsurlar, ekonomik dışlanma, sosyal ilişkilerin zayıflaması ve sosyal destek yoksunluğu ile kurumsal dışlanma / kurumsal destek yoksunluğu şeklinde gerçekleşir”²⁷¹. Sosyal dışlanma çok boyutlu bir süreçtir ve fakirlik, işsizlik, eğitim alamama, bilgi alamama, çocuk bakımı ve sağlık konularında destek alamama gibi yaşam şartlarıyla ilgili olduğu gibi sosyal katılımı da içermektedir²⁷². Eğitim alamamayla ilgili kız öğrencilerin, engelli çocukların yaşadığı sorunlar inkar edilemez. Kızların eğitime katılımı için “Haydi Kızlar Okula Kampanyası” çalışması yürütülmektedir. “Türkiye’de İlköğretim sekiz yıl boyunca mecburidir. Milli Eğitim ve Unicef işbirliğinde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimlerin katılım ve katkısı ilköğretim çağında olan (6-14 yaş) kız çocuklarının eğitim sistemi dışında kalan, okulu terk eden yada devamsızlık yapan öğrencilerin %100 okullulaşmalarının ve eğitimde cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması amaçlanmaktadır”²⁷³. Aynı şekilde engelli/özürlü öğrencilerin eğitim alma hakkının sağlanması, eğitim ortamlarının onları da düşünerek planlanması gereklidir. Amerika’daki “No Child Left Behind – Hiçbir çocuk geri kalmayın” kampanyası da öğretmen sendikaları tarafından desteklenmektedir. Öğretmenlerin kapı kapı dolaşarak öğrencileri davet etmesiyle bu sorun aşılamamaktadır. Bir sivil toplum örgütü olan sendikaların da bu çalışmalara destek vermesi toplumdaki sosyal dışlanmayı azaltma adına önemlidir. Genel olarak toplum içindeki sosyal katılımı etkilediği gibi sendikalar öğretmenlerin sosyal katılımını da şekillendirmektedir.

Toplumda öğretmenler çalışırken hem sosyal katılımı hem de ekonomik olarak bir kazancı elde etmektedirler. Öğretmenlerin yeme, içme, barınma, eğitim gibi temel ihtiyaçları karşılamada yaşadığı sıkıntılar hem kendilerinin hem de ailelerinin toplumsal yaşama katılımını olumsuz etkilemektedir. Düşük ücret ve kötü çalışma şartları öğretmenlerin dışlanmasına götüren sebeplerdendir. Ekonomik gücü yerinde olmayan öğretmenlerin sosyal

²⁷¹ Çakır, Ö., “Sosyal Dışlanma”, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi, S.3, İzmir, 2002, s.83

²⁷² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-09-001/EN/KS-EP-09-001-EN.PDF (21.05.2010)

²⁷³ <http://haydikizlarokula.meb.gov.tr/amac.php> (10.06.2010)

ilişkilerinin zayıf olması ve buna ilaveten öğretmenleri sosyal koruma altına alacak kurumların eğitim, sağlık gibi alanlarda yetersizliği bu dışlanmayı artıran faktörlerdir.

d) Mesleki ve Kişisel Gelişmede Destek Arayışı

Öğretmenlerin etkili öğretmenlik, iletişim becerileri, meslekleriyle ilgili yeni araştırma sonuçları gibi konularda sürekli seminer, panel, söyleşi, tartışma gibi eğitici çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca, öğretmenler ihtiyacı olan yasal haklarının kullanımı adına bilgi sahibi olamamakta veya bunlarla ilgili yeni düzenlemeleri yakinen takipte zorlanmaktadır. Sosyal hakları konusunda sürekli bilgi akışının olması ve bunun ihtiyaç olduğu zamanda hemen alınabilmesi konusunda sendikalara büyük görev düşmektedir. Öğretmenlerin dünya çapında var olan gelişmeleri takip edebiliyor olması ve ilgili hususları öğrencilerine aktarabiliyor olması önemlidir. Burada sendikaların öğretmenlere hem internet sitelerinde hem de sendika binalarında oluşturdukları kütüphanelerle güncel bilgi kaynakları oluşturmaktadır. Düzenlenen seminer ve panellerle hem sendikal iletişimi artırmakta hem de öğretmenlerin gelişimine katkıda bulunmaktadır.

Öğretmenleri ilgilendiren yasa ve yönetmeliklerin değişikliklerinde sendika üyesi öğretmenlerin haberdar olması sendika üyeliğini cazip hale getiren bir durumdur. Tok'un 1996 yılındaki çalışmasındaki bulgular "öğretmenlerin çalıştıkları iş ortamında mesleği ile ilgili alanlarda kendilerini geliştirebilecek yeterli olanakları bulamamaları ve bakanlıkça açılan hizmet içi eğitim kurslarının yetersiz olması, öğretmenlerin bu gereksinimlerini meslek örgütlerinde karşılayabileceklerini umut etmektedirler" şeklindedir. Bu hizmet içi eğitim ve öğretilere ne yazık ki öğretmenlerin katılım şansı düşüktür. Buna öğretmen sayısının az olması nedeniyle hizmet içi eğitime gidecek öğretmen yerine derse girecek öğretmen eksikliği, ders yoğunluğunun fazla oluşu nedeniyle okul idarelerinin isteksizliği ve kursların yer ve zaman olarak uygun olmayan yerlerde düzenlenmesi nedeniyle öğretmenlerin katılımı düşüktür. Yine bazı öğretmenlerde ki kendini yenileme ve geliştirme yönündeki isteksizlik bu konudaki Bakanlığımızın yapmaya çalıştığı hizmet içi eğitim programlarını işlevsizleştirmektedir.

e) Yasal Destek Arayışı

Öğretmenler okul içinde veya bürokratik yapı içinde uğrayabileceği fiziksel veya duygusal şiddet/taciz durumunda destek alabileceği dayanak noktası aramaktadır. Öğretmenlerin böyle bir şiddete maruz kalmaları veya haksız yere zan altında kalabilecekleri durumda sendikal destek büyük önem taşımaktadır. Böylesi bir durumda hem hukuki bilgi ve yardım da psikolojik destek kadar önemlidir. Avrupa Birliği ülkelerinde 2000’li yıllardan itibaren toplu iş sözleşmelerinin kapsamına ücret, çalışma süresi gibi geleneksel konulara ilaveten özellikle işyerinde psikolojik tacizle mücadele edilmesi amacıyla maddeler eklenmektedir²⁷⁴.

f) Statü Kaybını Azaltma İsteği

Sosyal statü bireyin sosyal yapıda işgal ettiği yerdir veya diğer bir tabirle kişinin çevresindekilerin, toplum içinde nesnel olarak uygun gördükleri mevki veya pozisyonudur. Sosyal statünün belirleyicilerinden birisi işlevsel yararlılıktır. Kişinin toplumda “ne yaptığına” göre derecelendirilmesidir işlevsel yararlılık. Mesleklerde toplumda işlevsellik açısından kişinin statüsünü şekillendirir. Tıp mezunu ve mühendis toplumda öğretmen ve polisten daha işlevsel görüldüğünden statü olarak daha üstte kabul edilirler. Öğretmenlerin yıllar içinde sahip oldukları bu statüleri de yıpranmış ve değer kaybına uğramıştır.

Gülmez’e göre UNESCO ve ILO’nun birlikte yürüttüğü 1966 yılındaki Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi adlı çalışma dikkate alınması gerekli olan bir çalışmadır. Öğretmenlerin sadece eğitim alanında, yani okul içinde değil, toplum içinde de yerine getirdikleri işlevlerin taşıdığı önemi uluslararası düzeyde belgeleyen Tavsiye, öğretmenlerin tüm sorunlarını işleyen öğretim personelinin statüsünü tüm yönleriyle ayrıntılı bir biçimde düzenleyen bir belgedir²⁷⁵. Öğretmenler kaybettikleri statülerini tekrar elde etmek için sendikalaşmaya çalışmaktadır.

Öğretmenlerin statülerini kazandırmak adına öğretmenlik mesleğine otonomi tanınması, öğretmenlik mesleğinde güveni artırmak, çalışma şartlarını iyileştirme, çalışma ortamını geliştirme, yeni öğretmen olanlara işe iyi başlayabilmeleri için imkan oluşturma, sürekli eğitimlerle öğretmenleri destekleme, yüksek ücret seviyesi ile mesleğin cazibesini artırma, kariyer imkanları sunma, almış olduğu eğitim durumlarıyla ücretlerin paralellik göstermesine

²⁷⁴ Karaca, N. G. “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü”, Çimento İşveren Dergisi, Ankara, 2009, s.26-45

²⁷⁵ Gülmez, M. “Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi”, Eğitim İş Yayınları, Ankara, 1991.

dikkat etme, iyi bir fiziksel ve psikolojik ortamda çalışma ortamı sunma, idarecilerinden itibar görmeleri, çalışma süresinin ihtiyaç ve kaynaklara uygun hale getirilmesi, çalışma şartlarıyla ilgili söz hakkı verilmesi ve karar aşamasında dikkate alınması, terfi ve yükselme olanaklarını eşit şartlar içinde almaları hep öğretmenlerin statülerini kazanma adına gerekli olan uygulamalardır²⁷⁶.

Statü kaybının önlenmesinde mesleğe girişte ortaya konulacak olan yüksek standartlarda etkili olmaktadır. Öğretmenlerin bilgi bazında, pedagojik formasyon açısından, öğretme kabiliyeti özellikleri açısından seçim kriterlerinin daha hassas olması gerekmektedir. Bu açıdan öğretmenlik için gerekli olan standartların belirlenmesi hususunda araştırmalar yapmak ve bunları devlet erkanlarına iletmek sendikaların yapması gereken bir husustur.

g) Eğitim Kurumlarının Fiziki Şartlarının İyileştirmesi İsteği

Öğretmenlere sunulan fiziki şartlar onların öğrencilere sunduğu eğitim hizmetinde olan etkinliklerini şekillendirmektedir. Öğretmenlerin toplu olarak oturabilecekleri zümre odaları kadar kendi kitap, kaynak ve dökümanlarını koyabilecekleri, dersle ilgili okumalarını yapabilecekleri odalarının olması da önemlidir. Türkiye’de öğretmenlerin çoğunluğu teneffüs vakitlerinde öğretmenler odasında toplanmakta ve buradaki küçük dolapçıklara kitaplarını koymaya çalışmaktadır. Öğretmenlerin hizmet verdiği ortamın ısı, temizlik, hijyen, yapılan işe uygunluk açılarından ele alınması ve var olan eksiklikler konusunda işçi sendikalarında olduğu gibi öğretmenlerin üye oldukları sendikaların işin altına elini koyması gerekmektedir. Eğitim kurumlarında bazı standartların oluşturulması gerekmektedir. Örneğin Avustralya’da okullarda olması gereken minimum sıcaklık 20 derece, maksimum 26 derece olması ile ilgili standartlar vardır²⁷⁷. Bu standartların oluşmasında sendikaların ortaya koyduğu tartışmalar ve kamuoyu oluşturmaları etkili olmaktadır.

h) Sağlıklı Yaşama İsteği

Öğretmenlerin çoğunlukla çalışma ortamlarında düzenli beslenme imkânı bulunmamaktadır. Fast-food tarzı beslenmelerle öğle yemeklerini yiyen öğretmenlerde kolesterol ve obezite sorunları ortaya çıkmaktadır.

²⁷⁶ http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE_PolicyPaper_en_web.pdf (20.05.2010)

²⁷⁷ <http://www.aeuact.asn.au/info-centre/working-conditions/index.html> (17.05.2010)

Sağlık ve spor tesisleri ile ilgili çalışmalar giderek sendikaların her geçen gün daha fazla ilgili alanlarına girmektedir. Özellikle sağlık giderlerinin artması, kronik hastalıklardaki yükselişler ve obezite, işyerlerinde çalışan işçiler için sağlık programlarının ortaya çıkmasına vesile olmaktadır. Sendikalar öğretmenlerin katılımında ve bu programların geliştirilmesinde önemli rol oynamaktadır²⁷⁸. Stres azaltıcı çalışmalar, kaba kuvvet ve şiddete karşı korunmak için gerekli tedbirlerin spor merkezlerinde uygulamalı öğretilmesi sendikalar tarafından yapılmaktadır. Ayrıca, sigara ve diğer bağımlılık yapan maddelere karşı programların yapılması da sağlık açısından önemlidir. Sendikalar üyelerine ve üye yakınlarına dışarıdaki yerlere göre daha düşük ücretle girilebilen spor yapma ve kişisel bakım hizmetlerinin verildiği alanlar oluşturmaktadır.

i) Meslekte Kalmada ve Yükselmede Destek Arayışı

“Yeni eğitimini tamamlayıp öğretmenlik mesleğine başlayan genç eğitimciler öğretmenlik mesleğinin zorluklarıyla ve sorunlarını karşılaşıp bir şok yaşamaktadır. Yeni başlayan bu öğretmenler için bir veya daha fazla sınıfın sorumluluğunu almak ağır gelebilmektedir”²⁷⁹. Burada ortaya çıkan tablo çoğu öğretmenin mesleğe başlamasının kısa bir zaman sonrasında bu mesleği bırakıyor olmasıdır. Mesleği bırakmalarında göreceli olarak düşük ücretler, öğretmenin idealistliği, üniversitelerdeki verilen hazırlayıcı eğitimin ilk yıl zorluklarını aşmadaki yetersizliği, çalışma şartlarının kötü olması, öğretmenin kendi yeterlilikleri ve okul kültürünün özellikleri, öğretim materyeli yetersizlikleri, mesleğin sosyal statüsünün düşük olması, etraflarındaki insanlar tarafından meslekle ilgili olumsuz telkinler gibi durumların mesleğe yeni başlayan öğretmenleri meslekten soğuttuğu ve hatta kopradığı bir gerçektir²⁸⁰. Burada sendikaların yeni başlayan öğretmenlere yönelik destekleyici, koçluk eğitimi ve süpervizyon çalışmaları, paylaşım veya tartışma grupları oluşturmaları çok önemli bir görevi yerine getirmektedir. Mesleki zorluklar kadar mesleği öğretiyoruz denilerek evrak işlerinin yaptırılması, devamsızlıkların girdirilmesi, sınav kayıtlarının yaptırılması gibi işler stajer öğretmenlerin üzerine yığılmaktadır. Sendikaların bu konuda sürekli nabız yoklayan ve sorunları öğrenmeye çalışan yaklaşımı bu genç öğretmenler için çok değerlidir.

²⁷⁸ <http://www.uoregon.edu/~lerc/public/pdfs/healthpromotion.pdf> (12.05.2010)

²⁷⁹ http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE_PolicyPaper_en_web.pdf (20.05.2010)

²⁸⁰ <http://www.edfacilities.org/pubs/teacherretention.cfm> (20.05.2010)

Bazı öğretmenler eğilim olarak iktidardaki siyasi partiye yakın duran bir sendikaya üye olmayı meslekte ilerleme ve yer değiştirmeye etken bir araç olarak kullanabileceklerini düşünebilirler. Öğretmenler hayat akışlarını monotonluktan kurtarma adına mesleklerinde yükselmeleri noktasında cesaretlendirilmeleri sendikalar tarafından yapılmaktadır. Üyelerini daha etkin pozisyonda görmek isteyen sendikalar üyelerine bu konuda destek olmaktadır. Buradaki kariyerden kasdedilen öğretmenlerin uzman öğretmen, başöğretmen gibi sınıflandırılan düzendeki yükselişleri değil idareci olarak kurumda, il veya ilçede görev yapabilecek, müfettişlik yapmak için başvuracak nitelikleri kazanma arayışıdır. Öğretmenlerin kurum içinde öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak sınıflandırılmasının iş barışını bozduğu düşünülmektedir²⁸¹.

Sendikalar öğretmenlerin yüksek lisans yapabilmesi için kurumsal olarak özel üniversitelerle anlaşmakta ve onlara daha düşük fiyatla kayıt yapabilmesi için imkân oluşturmaktadır.

2.4.3 Siyasal Sebepleri ve Beklentileri

a) Baskı Grubu Oluşturarak Haklarını Koruma ve Geliştirme İsteği

“Sendikalarla siyasi partiler arasındaki ilişkiler, eğer iki taraf arasında ortak ideolojiden kaynaklanan organik bir bağ kurma zorunluluğu yoksa, karşılıklı fayda yaklaşımı üzerine kurulmaktadır. Siyasi partiler iktidara gelebilmek için veya iktidardayken icraatlarının başarıya ulaşabilmesi için büyük bir oy potansiyeline sahip olan sendikaların desteğine ihtiyaç duymaktadır. Sendikalar da toplu pazarlık amaçlarını aşan daha geniş kapsamlı toplumsal amaçlarını gerçekleştirebilmek için siyaset üzerinde baskı güçlerini kullanmaktadır”²⁸². Öğretmenleri temsil eden sendikalar aynı zamanda yasal mevzuatların oluşum sürecinde devlet üzerinde bir baskı grubu olmakta ve siyasi partileri bu konuda yönlendirebilmektedir.

²⁸¹ <http://www.egitimis.org.tr/?sayfa=haber&id=920> (21.05.2010)

²⁸² Uçkan, B., Kağıncıoğlu, D., a.g.k., s.150

b) Kendi İdeolojine Yakın Siyasi Partiyi Sendika Üzerinden Destekleme İsteği

Türkiye’de faaliyet gösteren eğitim sendikalarının kuruluşlarından itibaren siyasal ve ideolojik görüş farklılıklarının sendikalaşmaya yansıdığı görülmektedir fakat tüzükleri incelendiğinde çok sayıda ortak amacında bulunduğu görülmektedir; üyelerin özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi, daha yeterli ücret ve aylık, çalışma koşulları sağlama, üyelerinin ve aile bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesi, din, dil, ırk, cinsiyet ve mezhep farkı gözetmeksizin tüm üyeler arasında amaçlar doğrultusunda birlik ve dayanışma sağlam, geliştirme, üyelerinin sosyal, ekonomik, akademik, hukuksal, kültürel haklarını korumak, geliştirmek, üyelerinin adil ve tarafsız atanma, yer değiştirme ve meslekte ilerleme haklarından yararlanmaları, işverence mağdur edilen üyelerine maddi, hukuki ve sosyal yardımlar yapmak, eğitimin her kademesindeki fırsat ve imkan eşitliğini sağlamak şeklinde sayılabilir²⁸³.

²⁸³ Demiryürek, E., a.g.k., s.25

3. BÖLÜM

ÖĞRETMENLERİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ

(İSTANBUL ÖRNEĞİ)

3.1. AMAÇ:

Yapılacak olan bu araştırmanın temel amacı ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini belirlemek olacaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sendikalardan beklentileri acaba cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
2. İlköğretim okullarında öğretmenlerin sendikalardan beklentileri hali hazırda bir sendikaya üye olup olmamasına göre farklılaşmakta mıdır?
3. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin sendikalardan beklentileri kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?
4. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin sendikalarından beklentileri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin sendika ile ilgili beklentileri görev yaptığı ilçeye göre değişmekte midir?
6. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin sendikalardan beklentileri çalışma şekillerine göre farklılaşmakta mıdır?
7. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sendikalardan beklediği ekonomik fonksiyonların ağırlıkları nasıldır?
8. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sendikalardan beklediği sosyal fonksiyonların ağırlıkları nasıldır?
9. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sendikalardan beklediği siyasi fonksiyonlarının ağırlıkları nasıldır?

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İlköğretim öğretmenlerinin sendikalardan beklentilerini belirlemek, sendikalara öğretmen beklentileri ile ilgili klavuzluk yapacak bir kaynak oluşturmak, bu konudaki araştırma

eksikliğini gidermek, öğretmenlerin sendikal düşünce ve beklentileri konusunda farkındalık düzeylerine artırmaya katkıda bulunmak gibi birçok alanda bu araştırmanın etkili olacağı düşünülmektedir. Araştırma bilimsel bulgularıyla eğitimcilerin sesini duyurabilmeleri açısından değerlidir.

3.3. VARSAYIMLAR

Bu araştırmanın temel varsayımları şunlardır: anket sorularına verilen cevaplar samimi görüşleri yansıtmaktadır. Araştırma konusunda yapılan literatür taraması, araştırmanın geçerliliği bakımında yeterlidir. Anket kapsamı yönünden bu araştırma için gerekli bilgileri elde edebilecek yeterliliktedir. Örneklemin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.

3.4. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma 2009-2010 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Şişli, Beyoğlu ve Esenyurt İlçelerinde yapılmıştır. Şişli ve Beyoğlu'ndan toplam 10 okul ve Esenyurt'tan da 10 okuldan seçilen örneklemle bu çalışma sınırlıdır. İlköğretim öğretmenlerine uygulanan anket ile sınırlıdır. Öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Kişisel özellikler cinsiyet, sendikalı üyesi olup olmama, görevlerindeki hizmet yılı, eğitim durumları, çalışma şekilleri ve görev yaptıkları ilçe ile sınırlıdır. Araştırma anketin ve yöntemin doğasından kaynaklanan sınırlılıkları taşımaktadır.

3.5. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, veri toplama aracı, verilerin toplanması toplanan verilerin değerlendirilmesi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.5.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin demografik özellikleri ile sendikalardan beklentileri arasındaki ilişki düzeyini incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır.

İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıda değişken arasında var olan birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel tarama modellerinde, değişkenler arasındaki ilişkiler; korelasyon türü ve karşılaştırma türü

olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Korelasyon türü ilişkisel taramada, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini, birlikte değişim söz konusu ise bunun nasıl olduğunu saptamaya çalışır. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde ise, en az iki değişken bulunur ve bunlardan birine (bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturularak öteki değişkene (bağımlı değişken) olup olmadığı incelenir. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama, denemesi olmayan fakat ona çok yakın bir araştırma düzenidir. Bu tarama ile neden sonuç ilişkileri kestirimden öteye gitmez.

Bu araştırmada, ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin sendikalarından beklentileri ortaya konmak istendiği için anket yöntemi kullanılarak alan araştırması yapılacaktır. Anket yönteminde de karşılıklı görüşme yolu kullanılacaktır. Karşılıklı görüşmede cevaplayıcının anlayamadığı noktaları açıklamak, anketin önemi ve gizlilik konusunda güvence verilerek cevaplanma oranını yükseltmek, telefonla yapılan görüşmeye göre daha uzun görüşme yapabilmek, araştırmacının cevaplama süresini kontrol edebilmesi yönüyle avantajları elde edilecektir²⁸⁴.

3.5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evren ve örnekleme hakkında bilgi vermeden önce evren, örneklem ve burada örneklem seçmede kullanılan amaçlı örnekleme yöntemlerinden “maksimum çeşitleme örnekleme” ne oldukları açıklanacaktır.

Bir araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğinin sağlanmasında, probleme ilişkin verilerin hatasız toplanması en önemli faktörlerden biridir. Verilerin alınacağı kaynaklara birim (örnek), birimler topluluğuna da anakütle (evren) adı verilmektedir. Bir araştırma problemine ilişkin verilerin, evreni oluşturan tüm birimlerden alınması çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Evrenin birim sayıları çok fazla olduğu durumlarda evrenden örnek seçilmekte ve veriler örneğe giren bu birimlerden alınmaktadır. Verilerin alınacağı birimlerin nitelik ve nicelik açısından evreni temsil etmesi gerekmektedir²⁸⁵.

Maksimum çeşitleme örneklemeindeki amaç, göreceli küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum

²⁸⁴ Baş, T., “Anket Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir?”, Ankara, 2008, s.29

²⁸⁵ Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S., “SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Ankara, 2007, s.53

derecede yansıtmaktır. Böyle bir araştırma sonucunda ortaya çıkabilecek bulgular ve sonuçlar herhangi başka bir yöntemle ulaştığımız sonuçlara oranla daha zengin olabilir. Maksimum çeşitliliğe dayalı bir örneklem oluşturmada amaç, genelleme yapmak, için bu çeşitliliği sağlamak değildir, tam tersine çeşitlilik gösteren durumlar arasındaki herhangi ortak yada paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır.

Araştırma evreninde İstanbul İlindeki öğretmenlerin sendikalarından beklentileri araştırılacaktır. Bunun için çalışmada amaçlı örnekleme tekniklerinden birisi olan “maksimum çeşitlilik örnekleme” kullanılacaktır. Burada iki kesim düşünülmektedir sosyo-ekonomik olarak şehir fonksiyonlarının görüldüğü yerleşim yerleri (tiyatrosu, parkı, sportif tesisleri, vs. olan) ile nisbeten yeterince şehir fonksiyonlarının görülmediği yeni yapılaşmanın olduğu yerler araştırmanın yapılacağı yerlerdir. Şişli ve Beşiktaş İstanbul İli merkezinde ve okullarının çoğunun yerel yönetimler tarafından desteklendiği ve hem oturan hem de dışarıdan gelenler için çok sayıda sosyal imkanların sunulduğu, altyapı sorunları çözülmüş ilçelerdir. Bu ilçelerde öğretmenler için çok sayıda sosyal, sportif etkinlikleri yapabilecekleri zengin imkanların olması kadar öğretmenler belediyeler tarafından desteklenen okullara da sahiptir. Örneğin Şişli Belediyesi şu ana kadar 56 okulun bakım ve onarımını yapmış, 26 okulda kütüphane, 41 okula bilgisayar sınıfı, 16 okula kapalı spor salonu, 35 okula öğretmenler odası, 33 okula tiyatro salonu, 25 okula ana sınıfı, 27 okula konferans salonu, 48 okula fen laboratuvarı, 12 okula ek hizmet binası yaptırmış ve 25 okulun doğalgazlı ısıtma sistemine dönüşümünü sağlamıştır²⁸⁶. Beşiktaş Belediyesi okulların içve dış cephe boya-badana, periyodik temizlik, dış cephe yalıtım, çatı pnarım, labaratuvar, yuva binası ve spor sahası yapımı, Atatürk büstü yenilenmei gibi farklı alanlardaki desteklerle çocukların daha çağdaş eğitim almasını sağlamakta ve öğretmenlerin çalışma şartlarını iyileştirmektedir²⁸⁷. Esenyurt belediyesi ise daha yeni ilçe olmuştur²⁸⁸. İlçedeki okullaşma oranı artmaktadır ama yeni olmanın ve uzak olmanın etkisi ile gelişme

²⁸⁶ <http://www.sislibelediyesi.com/yeni/faaliyetler/t1.asp?PageName=hizmetlerAyr&ID=124> (13.06.2010)

²⁸⁷ <http://www.besiktas.bel.tr/t/15/sub.jsp?p=9078> (13.06.2010)

²⁸⁸ <http://www.ibb.gov.tr/tr-TR/Pages/Haber.aspx?NewsID=15773> (13.06.2010)

adına gidilecek çok yolu vardır. Esenyurt inşaat halindedir ifadesi kullanılabilir. Belediyecilik olarak ciddi çalışmalar vardır.

3.5.3. Veri Toplama Teknikleri

Araştırmanın veri kaynağını anketlerle toplanan veriler oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanması için literatür taraması yapıldıktan sonra araştırmanın amaçları doğrultusunda, öğretmenlere uygulanmak üzere ön anket hazırlanmış ve 200 öğretmene uygulanmıştır. Ön anketten alınan veriler ve uzman görüşlerinde yararlanılarak anket formu revize edilmiştir. Bu anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 6 soruyla kişisel bilgiler alınmıştır.

İkinci bölümde Sendikalardan Beklentiler başlığı altında 28 soru bulunmaktadır. İkinci bölümdeki sorulan sorularda beşli derecelendirme ölçeğinden yararlanılmıştır.

Ankete katılanların eklemek istedikleri, görüş ve düşüncelerini belirtmeleri için üçüncü bölüm oluşturulmuştur.

3.5.4. Verilerin Çözümlemesi

Katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılacak ve elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS Windows-11.5 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) kullanılacaktır. Toplanan veriler SPSS paket program yardımı ile istatistiki işlemlere (sıklık ve yüzdeleri, t testi, Anova Testi, post-hoc tamamlayıcı analiz testleri) tabi tutulacak ve tablo haline getirilecektir. Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini ortaya çıkartırken anket çalışması yapılmıştı. Likert Tipi derecelendirme ölçeği ve bu ölçeğe uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanlarının derecelendirilmesi ve yorumlanabilmesi için 1,00-1,79 (hiç katılmıyorum); 1,80-2,59 (katılmıyorum), 2,60-3,39 (kararsızım), 3,40-4,19 (katılıyorum) ve 4,20-5,00 (tamamen katılıyorum) aralılıkları kullanılmıştır. Testlerde ortalamalar arası farkların önem dereceleri test edilirken tüm analizlerde $p \leq 0,05$ olarak alınmıştır.

3.6. BULGULAR VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.6.1. Bulgular

3.6.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Bazı Demografik Değişkenlerinin Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

Bu başlık altında araştırmaya katılan 200 öğretmenin sendikalı olup olmadığına bakılmaksızın bazı demografik özelliklerinin frekans ve yüzdelik dağılımı verilmiştir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
KADIN	112	56.0	56.0
ERKEK	88	44.0	100.0
Toplam	200	100.0	

Anket uygulanan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 12’de verilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda 200 öğretmenden 112’si kadın (%56), 88’i erkek (%44)’dir..

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sendika Üyesi Olup Olmadıkları Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Sendika Üyesi Olan	101	50.5	50.5
Sendika Üyesi Olmayan	99	49.5	100.0
Toplam	200	100.0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika üyesi olup olmadıkları değişkenine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 13’de verilmiştir. Tablo 13’de araştırmaya katılan 200 öğretmenin sendikalılık verilerine göre, 101 tanesi sendika üyesi (%50,5) ve 99 tanesi (%49,5) sendika üyesi değildir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5 YIL	54	27.0	27.0
6-10 YIL	52	26.0	53.0
11-15 YIL	34	17.0	70.0
16-20 YIL	15	7.5	77.5
21 VE ÜSTÜ	45	22.5	100.0
Toplam	200	100.0	

Araştırmaya Katılan 200 öğretmenin hizmet yılına göre dağılımına bakıldığında (Bkz. Tablo 14), 1-5 yıl arası 54 öğretmen (%27), 6-10 Yıl arası 52 öğretmen (%26), 11-15 yıl arası 34 öğretmen (%17), 16-20 yıl arası 15 öğretmen (%7.5) ve 21 yıl ve üstü görev yapan öğretmen sayısı 45 (%22,5)'dur.

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
ÖNLİSANS	29	14.5	14.5
LİSANS	163	81.5	96.0
LİSANSÜSTÜ	8	4.0	100.0
Toplam	200	100.0	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları değişkenine bakıldığında 200 öğretmenden 29 tanesi önlisans mezunu (%14,5), 163 tanesi lisans (%81,5) ve 8 tanesi yüksek lisans mezunu (%4)'dür.

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalışma Şekilleri Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
KADROLU	172	86.0	86.0
SÖZLEŞMELİ	18	9.0	95.0
DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	5.0	100.0
Toplam	200	100.0	

Araştırmaya katılan 200 öğretmenden 172 tanesi kadrolu (%86), 18 tanesi sözleşmeli (%9) ve 10 tanesi dışarıdan ücretli (%5)'dir.

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Frekans ve Yüzdelik Dağılımı

	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
ESENYURT	100	50.0	50.0
BEŞİKTAŞ	50	25.0	75.0
ŞİŞLİ	50	25.0	100.0
Toplam	200	100.0	

Araştırmaya katılan 200 öğretmenden 100 tanesi Esenyurt İlçesinden (%50), 50 tanesi Beşiktaş İlçesinden (%25) ve 50 tanesi Şişli İlçesinden (%25) katılmıştır.

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri

	N	Ortalama	SS
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	200	4.2200	.73094
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	200	3.7900	1.26646
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	200	3.8750	1.08872
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	200	4.5150	.62589
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	200	3.9250	.94010
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	200	3.4500	1.27105
Toplam	200		

Öğretmenlerin ekonomik beklentileri incelendiğinde tamamının beklenti ortalaması tüm ilgili ifadelerde en az katılıyorum şeklinde oldukları görülmüştür. Öğretmenler genel olarak ekonomik beklentiye en fazla özlük haklarının iyileştirilmesinde en az da eğitim sendikalarının en önemli işlevinin maaşların yükseltilmesi ile ilgili ifadelerde yer bulduğu görülmektedir.

Tablo 19 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri

	N	Ort.	SS
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	200	3.8050	1.05477
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	200	3.6300	1.15750
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	200	4.2000	.80825
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	200	4.3650	.71014
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	200	3.0950	1.25453
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	200	4.5500	.68546

Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdır.	200	4.3900	.73526
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	200	3.4000	1.15615
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	200	4.2600	1.03817
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	200	3.2050	1.35356
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	200	4.4100	.77777
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	200	3.7800	1.14812
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	200	4.3550	.81381
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	200	3.4900	1.24404
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	200	4.3200	.76847
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	200	4.3350	.76531
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	200	4.2800	.83371
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	200	3.9700	1.05578
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	200	4.1700	.83341
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	200	4.1500	.92834
Geçerli N	200		

Öğretmenlerin sosyal beklentileri ile ilgili ifadelerden sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır şeklindeki ifadenin en az ortalama sahip olduğu görülmektedir. Ortalaması kararsızım şeklinde yer bulan “Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.”, “Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.”, “Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.” şeklindeki ifadelerde kararsız kaldıkları diğerlerinde ortalamlarının ise katılıyorum ve tamamen katılıyorum şeklinde oldukları gözlenmiştir.

Tablo 20 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Siyasi Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri

	N	Ort.	SS
Sendikalar siyasi partilerle birlikte hareket etmelidir.	200	1.8200	1.08327
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	200	2.8400	1.32407
Geçerli N	200		

Öğretmenlerin siyasi beklentilerine bakıldığı zaman ortalmalarının düşük olduğunu ve öğretmenlerin “sendikalar siyasi partilerle birlikte hareket etmelidir.” şeklindeki ifadeye 1,82 ortalama ile katılmıyorum şeklinde yaklaştığı görülmüştür. “Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir” şeklindeki ifadeye 2,84 ortalama ile kararsız kadıklarını göstermişlerdir.

3.6.1.2. Bağımlı Değişkenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Değişip Değişmediğini Test Etmek İçin Yapılan Değerlendirmeler

3.6.1.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 21. Cinsiyet Değişkenine Göre “Sendika Üyesi Olmak Haklarımızı Ve Düşüncelerimizi Savunmamızda Etkili Olur” ifadesi için yapılan ilişkisiz t testi (independent samples test) sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3,7589	0,99770	198	-0,696	0,487
Erkek	88	3,8636	1,12630			

Tablo 18’de görüldüğü gibi kadın ve erkek öğretmenlerin bu hususla ilgili görüşlerinde, %5’lik anlamlılık düzeyindeki değerine bakıyoruz. Bu ifadeyle ilgili $p = 0,487$ değeri % 5’lik anlamlılık düzeyi için 0,05’ten büyük olduğu için bu iki grup arasında anlamlı

bir fark bulunamamıştır. Bu değer daha çok her iki grup içinde katılıyorum aralığında çıkmıştır.

Tablo 22. Cinsiyet değişkenine göre “Sendika Üyeliği Kendimize Olan Güvenimizi Arttırır ve Kendimizi güçlü hissederiz” ifadesi için yapılan ilişkisiz t testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3,5357	1,08991	198	-1,302	0,194
Erkek	88	3,7500	1,23409			

T testi sonucuna göre p değeri, 0,05’ten büyük olduğu için ($p = 0,194$) bu madde üzerinde de ciddi bir farklılaşmaya gidilmemiştir. Erkek öğretmenlerin bu ifadeye katılma oranı kadınlara göre daha yüksek ama her iki grup ortalaması da katılıyorum aralığında çıkmıştır.

Tablo 23. Cinsiyet Değişkenine göre “Sendikalar siyasi partilerle birlikte hareket etmelidir” ifadesinin ilişkisiz t testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	1,8661	1,07800	198	0,678	0,499
Erkek	88	1,7614	1,09328			

Tablo 20’de “Sendikalar siyasi partilerle birlikte hareket etmelidir.” ifadesi için cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Farklılaşmanın olmamasını t testi sonucunda, $p = 0,499$ değerine bakarak söyleyebilmekteyiz. Kadın öğretmenler 1,86’lık ortalama ile katılmıyorum içerisinde yer alırken erkek öğretmenler 1,76’lık ortalama ile hiç katılmıyorum içerisinde yer almışlardır. Her iki grupta sendikaların siyasal partilerle birlikte hareket etmesini istememektedir.

Tablo 24. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar üyeleri arası iletişimi ve dayanışmayı arttırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidirler” ifadesi için ilişkisiz t testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4,1339	0,77687	198	-1,307	0,193

Erkek	88	4,2841	0,84349			
--------------	----	--------	---------	--	--	--

Tablo 21’de anlamlı bir varyasyon farkı bulunmadığından ve t testi sonucuna göre $p = 0,193$ değeri 0,05’ten daha büyük olduğu için bu ifade üzerine cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin görüşlerinin ortalaması 4,28 ile tamamen katılıyorum şeklinde olurken kadın öğretmenlerin görüş 4,13 ortalama ile katılıyorum şeklinde olmuştur. İletişimi artırma adına sosyal ve kültürel etkinlikler yapılmasını bütün öğretmenler istemektedir.

Tablo 25. Cinsiyet değişkenine göre “Kurum İçi ve kurum dışı yaşanan fiziksel/duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir” ifadesi için ilişkisiz t testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4,3393	0,71727	198	-0,577	0,565
Erkek	88	4,3977	0,70368			

Öğretmenler arasında bu maddeye verilen cevaplar açısından ciddi bir varyasyon farkı bulunmamaktadır yani eşit kabul edilmiştir (Levene testi) ve t testi sonucunda $p = 0,05$ ’ten büyük çıkmıştır (0,565). Bu değer bize cinsiyetler arasındabu ifade üzerine anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermektedir. Her iki grubun ortalamasının kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/duygusal şiddet durumlarında sendikaların psikolojik ve hukuki destek vermesi gerektiğine tamamen katılıyorum aralığında olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenler 4,33 ortalamada görüş belirtirken, erkek öğretmenler 4,39 ortalama ile görüşlerini yansıtmışlardır.

Tablo 26. Cinsiyet değişkenine göre “Sendika Üyesi Olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	2.9464	1.27229	198	-1.902	.059
Erkek	88	3.2841	1.21247			

Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır görüşü için Levene Testi'nde varyasyonlar eşit kabul edildiğinden T testindeki $p = 0,059$ değeri bizim için anlamlı bir fark ortaya çıkmadığını göstermektedir. Grupların ortalamalarına bakıldığı zamanda erkek öğretmenlerin ve kadın öğretmen gruplarının kararsızım aralığında olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenler ortalaması 2,94 olurken erkek öğretmenlerin ortalaması 3,28 olmuştur.

TABLO 27. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdır” ifadesinin İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.5536	.62730	198	.083	.934
Erkek	88	4.5455	.75672			

Sendikalar üyelerinin görüş ve önerilerini almalıdırlar ifadesinde varyasyonlar arası önemli bir fark olmadığından (Levene Testi) varyasyonu eşit kabul edilmektedir. Buna göre cinsiyet değişkenine göre öğretmenler arası bu ifade üzerinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamaktadır ($p=0,934$). Hem kadın hem de erkek öğretmenler ortalama olarak tamamen katılıyorum şeklinde görüş bildirmişlerdir. Kadın öğretmenlerin ortalaması 4,55 olurken erkek öğretmenlerin ortalaması 4,54 olmuştur.

TABLO 28. Cinsiyet Değişkenine göre “Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.3393	.80038	198	-1.101	.272
Erkek	88	4.4545	.64164			

Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar ifadesini derecelendiren öğretmenlerin varyasyonunda anlamlı bir farklılık görülmemiş ve Levene Testine göre varyasyonu eşit kabul edilmiştir. T testi sonucuna göre cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır ($p= 0,272$). Bu

da anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamalarına baktığımızda tamamen katılıyorum içinde oldukları görülmektedir. Kadın öğretmenlerin ortalaması 4,33 olurken erkek öğretmenlerin ortalaması 4,45 olmuştur.

TABLO 29. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikaların ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.4107	1.09506	198	.147	.883
Erkek	88	3.3864	1.23579			

Sendikaların ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynaktadırlar ifadesi üzerine yapılan t testi sonucunun cinsiyete değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma ortaya koymadığı bulunmuştur ($p= 0, 883$). Kadın öğretmenler 3,41 ortamaları ile katılıyorum içerisinde yer alırken, erkek öğretmenler 3,38 ortalama ile kararsızım da kalmışlardır.

TABLO 30. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikaların emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.1964	.69541	198	-.514	.608
Erkek	88	4.2500	.77682			

Burada gruplar arası varyasyon Levene Testi’ne göre eşit kabul edilmiştir. İlişkisz T testi $p=0,608$ sonucu bize cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığını göstermektedir. Kadın ve erkek iki grubun da ortalamasının tamamen katılıyorum içerisinde oldukları görülmektedir. Kadın öğretmenlerin ortalaması 4,19 çıkarken, erkek öğretmenlerin ortalaması 4,25 çıkmıştır.

TABLO 31. Cinsiyet değişkenine göre “Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.2589	.93718	198	-.016	.987
Erkek	88	4.2614	1.15961			

Levene testine göre iki grubun varyansları arasında anlamlı bir fark olmadığı için (sig. 0,059), varyansların eşit dağıldığı varsayılmaktadır. T testi sonuçlarında görülen $p = 0,987$ bize cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. İki grubun ortalamaları da tamamen katılıyorum içerisinde çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin ortlaması 4,25 çıkarken, erkek öğretmenlerin ortalaması 4,26 çıkmıştır.

TABLO 32. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve öneriler üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.2857	1.24067	168,736	.931	.353
Erkek	88	3.1023	1.48587			

T testi sonucunda $p=0,353$ çıkmıştır ve bu değerde %5’lik anlamlılık düzeyi için 0,05’ten küçük olmadığından bu ifade cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. İki grupta kararsızım içerisinde çıkmasına rağmen kadın öğretmenlerin ortalaması katılıyorum aralığına daha yakındır.

TABLO 33. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB’e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
----------	---	---	----	----	---	---

Kadın	112	4.3929	.73958	198	-.351	.726
Erkek	88	4.4318	.82762			

T testi sonucuna göre $p = 0,726$ çıkmıştır ve bu değer 0,05'ten büyük olduğu için bu ifade cinsiyete göre anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Grupların ortalamaları birbirine çok yakındır. İki grupta tamamen katılıyorum aralığında bir ortalamaya sahip olmuştur. Kadın öğretmenlerde 4,39 çıkan ortalama erkek öğretmenlerde 4,43 çıkmıştır.

TABLO 34. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar üyelerine kredi, kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyette bulunmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.7054	1.27087	198	-1.067	.287
Erkek	88	3.8977	1.25981			

T testinde $p = 0,287$ sonucu 0,05'den büyük çıktığından bu ifadenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşması yoktur. İki grubunda ortalamasının da katılıyorum içerisinde oldukları görülmektedir. Kadın öğretmenlerin ortalaması 3,70 çıkmıştır. Erkek öğretmenlerin ortalamasının ise 3,89 ortalama olduğu gözlenmiştir.

TABLO 35. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.8661	1.17401	198	1.197	.233
Erkek	88	3.6705	1.11130			

T testinin önem derecesi $p = 0,233$ olması nedeniyle yani bunun 0,05'lik değerin üzerinde olmasıyla bu ifade için cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma yoktur denilmektedir. Ortalamaların her ikisi de katılıyorum aralığında yer bulmuştur. Kadın öğretmenlerin ortalaması 3,86 olurken, erkek öğretmenlerin ortalaması 3,67 çıkmıştır.

TABLO 36. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda psikolojik destek ve inancıma uygun manevi destek hizmeti vermelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.2857	.87434	198	-1.361	.175
Erkek	88	4.4432	.72489			

Burada T testinin sonucundaki sig. (2-tailed) 0,175 çıkması yani 0,05’den büyük çıkması söz konusu ifadenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma ortaya koymadığını göstermektedir. Test ortalamalarına bakıldığı zaman, kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamalarının tamamen katılıyorum arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin ortalaması 4,28 çıkarken, erkek öğretmenlerin ortalaması 4,44 çıkmıştır.

TABLO 37. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.8571	1.06422	198	-.261	.794
Erkek	88	3.8977	1.12485			

T testi sonucunda $p = 0,794$ durumu bu ifadeye cevap veren öğretmenlerin cinsiyete dayalı olarak görüşlerinde anlamlı bir farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Grup ortalamalarına bakıldığı zaman Her iki grubun sonucu katılıyorum aralığında çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin ortalaması 3,85 çıkarken, erkek öğretmenlerin ortalaması 3,89 çıkmıştır.

TABLO 38. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.4554	1.30065	198	-.443	.658
Erkek	88	3.5341	1.17394			

Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır ifadesiyle ilgili önce cevaplayan grupların varyanslarına bakılmış cevaplayan gruplarda anlamlı bir varyasyon farkı görülmemiştir (yani Levene Testi sig. değeri $\geq 0,05$). T testi sonucuna göre cevaplandırmada cinsiyete dayalı anlamlı bir farklılaşma çıkmamıştır ($p=0,658$). Kadın ve erkek öğretmenlerimizin ortalamaları birbirine yakın ve katılıyorum aralığında çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin ortalaması 3,45 iken erkek öğretmenlerin ortalaması 3,53'tür.

TABLO 39. Cinsiyet değişkenine göre “Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.5089	.62954	198	-.154	.877
Erkek	88	4.5227	.62473			

Özlük haklarının korunumu ile ilgili grupların varyanslarının araştırma için eşit kabul edilmesine Levene Testi'ne bağlı olarak (sig. 0,986) karar verilmiştir. T testi sonucuna göre p sonucunun 0,877 çıkması soruya verilen cevapların cinsiyete dayalı olarak anlamlı bir farklılaşma ortaya koymadığını göstermiştir. Özlük hakları konusunda iki grubun görüşünün de tamamen katılıyorum aralığında olduğu görülmüştür. Kadın öğretmenlerin ortalaması 4,50 çıkarken, erkek öğretmenlerin ortalaması 4,52 çıkmıştır.

TABLO 40. Cinsiyet değişkenine göre “Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidirler” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.3304	.72768	198	.215	.830
Erkek	88	4.3068	.82152			

Bu ifadeye cevap veren grupların varyansları uygulanan Levene Testi sonucuna göre eşit kabul edilmiştir. T testi sonucunda sig. (2-tailed) sonucunun 0,830 çıkması adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermeli diyen öğretmenler arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Her iki grup ortalamasıda tamamen katılıyorum

içerisinde çıkmıştır. Kadın öğretmenlerin ortalaması 4,33 olurken erkek öğretmenlerin ortalaması 4,30 olmuştur.

TABLO 41. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.2589	.83553	198	-1.592	.113
Erkek	88	4.4318	.65733			

Ankete cevap veren grupların varyansları arasında anlamlı bir farklılık görülmediğinden eşit varyanslara sahip olduklarını Levene Testi'ne göre karar verebiliyoruz. Burada T Testi sonucuna göre ifadeye cevap veren öğretmenlerin cinsiyetlerine dayalı anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bunu p değerinin %5'lik anlamlılık düzeyinin yani 0,05'in çok üzerinde çıkmasıyla anlayabiliyoruz (p=0,113). Her iki grubun ortalamalarına da bakıldığında tamamen katılıyorum aralığında oldukları gözlenmektedir. Kadın öğretmenlerin ortalaması 4,25 çıkarken erkek öğretmenlerin ortalaması 4,43 çıkmıştır.

TABLO 42. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidirler” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.1339	.90539	198	-2.845	.005
Erkek	88	4.4659	.69396			

Bu ifadeye cevap veren grupların varyanslarının eşit kabul edilebileceğini bize Levene Testi söylemektedir (sig. 0,267). T testi sonucuna baktığımızda sig. (2-tailed) sonucu 0,005 çıkmıştır. Bu 0,05'lik anlamlılık düzeyinden düşüktür ki buda bize iki grup arasında anlamlı bir farkın oluştuğunu göstermektedir. İki grubun ortalamalarına da baktığımızda Kadınların ortalamasının 4,13 ile katılıyorum aralığındayken, erkek öğretmenlerin ortalamasının 4,46 ile tamamen katılıyorum aralığında olduğu gözlenmektedir.

TABLO 43. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar MEB’e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.8929	1.13389	198	-1.167	.245
Erkek	88	4.0682	.94438			

T testi sonucuna baktığımızda p sonucu 0,245 çıkmıştır ki cinsiyetin bu ifadede anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığını göstermektedir. Grup ortalamalarına baktığımızda her iki grubunda katılıyorum aralığında olduğu gözlenmiştir. Kadın öğretmenlerde 3,89 olan ortalama, erkek grubunda 4,06 olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 44. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.1518	.88236	198	-.348	.728
Erkek	88	4.1932	.77100			

Bu ifade için grupların varyasyonlarının anlamlı bir farklılık içermediği ve eşit kabul edilmesi gerektiğini bana Levene Testi söylemektedir (sig. 0,413). T testi ifade için cinsiyete göre anlamlı farklılaşma olmadığını ortaya koymaktadır (p = 0,728). Grup ortalamalarına baktığımızda her iki grubunda katılıyorum aralığında olduğunu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin ortalaması 4,15 olurken erkek öğretmenlerin ortalaması 4,19 çıkmıştır.

TABLO 45. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.8839	.96558	198	-.696	.487
Erkek	88	3.9773	.90943			

İfadeyi derecelendiren grupların varyanslarında anlamlı bir fark olmadığından (sig. 0,514) varyansları eşit kabul edilmiştir. T testi sonuçlarına bakıldığında $p= 0,487$ çıkmıştır ki bu değer 0,05’in çok üzerindedir. Buna göre bu ifadeyi cevaplayan öğretmenlerin görüşleri cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Ortalamalarına baktığımızda iki grup ortalamasının da katılıyorum aralığında olduğu görülmektedir. Burada kadın öğretmenlerin ortalaması 3,88 çıkarken erkek öğretmenlerin ortalaması 3,97 çıkmıştır.

TABLO 46. Cinsiyet değişkenine göre Sendika üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	4.0982	.99512	198	-.890	.375
Erkek	88	4.2159	.83664			

T testi sonuçlarına bakıldığında sig (2-tailed) 0,375’lik oran 0,05’in çok üzerindedir yani ifadeyi cevaplayan öğretmen gruplarının cinsiyet değişkeni anlamlı bir farklılık ortaya çıkartmamıştır. Grupların ortalamalarına bakılacak olunursa kadın öğretmenlerin ortalaması 4,09 ile katılıyorum aralığında olurken erkek öğretmenlerin 4,21 ile ortalaması tamamen katılıyorum içerisinde çıkmıştır.

TABLO 47. Cinsiyet değişkenine göre “Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşlarımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	t	p
Kadın	112	3.5625	1.22865	198	1.416	.158
Erkek	88	3.3068	1.31619			

Bu ifadeyi derecelendiren grupların varyasyonları arasında anlamlı bir fark oluşmamıştır. Bu nedenle varyasyonları eşit alınacaktır. T testi sonucuna bakıldığında sig. (2-tailed) 0,158 çıkmıştır ki bu bize 0,05’lik anlamlılık düzleminde anlamlı bir farklılık olmadığını yani cinsiyete göre öğretmen görüşlerinin değişmediğini ortaya koymaktadır. Kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamalarının katılıyorum ve kararsızım arasında yoğunlaştığını ve birbirine yakın olduğunu görmekteyiz.

TABLO 48. Cinsiyet değişkenine göre “Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidirler” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	Sd	T	p
Kadın	112	2.7500	1.33221	198	-1.085	.279
Erkek	88	2.9545	1.31227			

İfadeyi derecelendiren grupların varyanslarının eşit kabul edilmesi gerektiğini bize Levene Testi söylemektedir (sig. 0,782). T testi sonucuna baktığımızda ifadeyi derecelendiren öğretmenlerin cinsiyetlerinin anlamlı bir fark ortaya çıkarmadığını görmekteyiz (sig. (2-tailed) değeri 0,279). Grup ortalamalarına bakılacak olunursa ikisinin de kararsızım aralığında olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin ortalaması 2,75 olurken, erkek öğretmenlerin ortalaması 2,95 çıkmıştır.

3.6.1.2.2. Sendika Üyeliği Değişkenine İlişkin Bulgular

TABLO 49. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	T	p
EVET	101	4.1584	.82137	198	5.075	.000
HAYIR	99	3.4444	1.14484			

T testi sonuçlarına baktığımızda $p=0,000$ sonucu bize sendika üyesi olmakla olmamak arasında anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Her iki grubun ortalaması da katılıyorum aralığında çıkmıştır. Ortalamalarına bakıldığı zaman sendika üyesi olan öğretmenlerin ortalaması 4,15 iken, sendika üyesi olmayan öğretmenlerin ortalaması 3,44 çıkmıştır.

TABLO 50. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
--------	---	---	----	----	---	---

EVET	101	4.0198	.99980	198	5.104	.000
HAYIR	99	3.2323	1.17654			

T testi sonucuna bakıldığında $p = 0,000$ sonucu sendika üyesi olma değişkenine göre görüşler arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Sendika üyesi olan grubun ortalaması 4,01 ile katılıyorumun aralığında çıkarken, sendikalı olmayan grubun ortalaması 3,23 ile kararsızım aralığında çıkmıştır..

TABLO 51. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	1.8119	1.05558	198	-.107	.915
HAYIR	99	1.8283	1.11612			

T testi sonucuna baktığımız da da sendika üyesi olmak bu ifade için anlamlı bir fark oluşturmamıştır ($p=0,915$). Grup ortalamalarına bakıldığında iki grubunda ortalaması katılmıyorum içinde çıkmıştır. Sendika üyesi olanların ortalaması 1,81 iken sendika üyesi olmayanların ortalaması 1,82 çıkmıştır.

TABLO 52. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4.3564	.78210	198	2.812	.005
HAYIR	99	4.0404	.80710			

İfadeyi derecelendiren grupların varyansları arasında anlamlı bir fark yoktur (sig. 0,053). T testi sonucuna baktığımızda sendikalı olmanın ifade açısından anlamlı bir farkı ortaya çıkmaktadır ($p=0,005$). Sendika üyesi olanların ortalaması 4,35 ile tamamen katılıyorum çıkarken, sendika üyesi olmayanların 4,04 ile katılıyorum aralığında çıkmıştır.

TABLO 53. Sendika üyeliği değişkenine göre “Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel / duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermeldir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4.5842	.58766	198	4.629	.000
HAYIR	99	4.1414	.75607			

İfadeyi derecelendiren gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığından eşit varyasyon şeklinde kabul edeceğiz (Levene Testi, sig. 0,800). T testi sonucuna bakacak olursak $p=0,000$ şeklinde olması anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Burada sendikalı olanların beklentilerinin ortalaması 4,58 yani tamamen katılıyorum aralığındadır. Sendika üyesi olmayanların görüşü ise 4,14 ile katılıyorum aralığındadır.

TABLO 54. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	3.5248	1.26960	198	5.204	.000
HAYIR	99	2.6566	1.08008			

T testi sonucunda sendika üyeliğine göre bu ifade için anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır ($p=0,000$). Sendika üyesi olanlar bu ifadeye 3,52 ortalama ile katılıyorum şeklinde cevap vermiştir. Sendika üyesi olmayanlar ise 2,65 ile kararsızım aralığında yer almışlardır.

TABLO 55. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyelerinin görüşlerini almalıdır.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4.7723	.44455	198	4.892	.000
HAYIR	99	4.3232	.80595			

Sendika üyeliği bu ifadenin derecelendirilmesinde anlamlı bir fark ortaya çıkarmıştır ($p = 0,000$). Hem sendika üyesi olanların (ortalama 4,77) hem de sendika üyesi olmayanların (ortalama 4,32) görüşü tamamen katılıyorum aralığında gerçekleşmiştir.

TABLO 56. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdır.” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4.5644	.59018	198	3.481	,001
HAYIR	99	4.2121	.82404			

Sendika üyesi olanlar ile olmayanlar arasında bu ifade üzerine anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. $p \leq 0,05$ olduğunda anlamlılık kazanılacağından, burada sendika üyesi olup olmamak bu soru açısından önemlidir. Her iki grubun ortalamalarına bakıldığında her iki grubun ortalaması da tamamen katılıyorum aralığında yer bulmuştur. Sendika üyelerinin eğitim faaliyetlerinin yapılması gerektiği ile ilgili görüşleri 4,56 ortalama ile tamamen katılıyorumun, üye olmayanların ki 4,21 ortalama ile tamamen katılıyorduma sınırdan dahil olmuştur.

TABLO 57. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır” ifadesi için İlişkisz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	3,6832	1,07639	198	3,602	,000
HAYIR	99	3,1111	1,16837			

Bu tablodan da anlaşılacağı üzere sendika üyesi olanlar ile olmayanların bu ifade üzerine olan görüşlerinde anlamlı bir farklılık ($p=0,000$) çıkmaktadır. Sendika üyesi olan öğretmenler sendikaların ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamakta ifadesine katılıyorum aralığında bir ortalama (3,68) ile eşlik ederken, sendika üyesi olmayanların oluşturduğu grup kararsızım aralığında bir ortalama ile (3,11) fikir beyan etmişlerdir.

TABLO 58. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal hem de emeklilik sürecinde yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,3663	,77101	198	2,913	,004
HAYIR	99	4,0707	,65858			

Tablodan da anlaşılacağı üzere sendika üyesi olan öğretmenlerle sendika üyesi olmayanların emeklilik sonrası ve yaklaşan süreçte beklentileri anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Her iki grupta sendikadan bu yönde çalışmalar yapmasını beklerken sendika üyesi olanların beklentisi tamamen katılıyorumun aralığında çıkarken (4,36), sendika üyesi olmayanların bu beklentileri katılıyorumda kalmıştır (4,07).

TABLO 59. Sendika üyeliği değişkenine göre “Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,4653	0,98554	198	-2,877	0,004
HAYIR	99	4,0505	1,05341			

Bu tabloda sendika üyesi öğretmenlerle olmayanlar arasında bu ifade üzerine anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Ortalamaları açısından bakıldığında zaman sendika üyelerinin daha fazla toplu sözleşme ve grev beklentisi vardır (sendika üyesi olanlar için 4,47; sendika üyesi olmayanlar için 4,05). Sendika üyesi olanların ortalaması tamamen katılıyorum aralığında yer bulurken sendika üyesi olmayanların ortalaması katılıyorumda yer bulmuştur.

TABLO 60. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve öneriler üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	3,4455	1,38185	198	2,574	0,011

HAYIR	99	2,9596	1,28507			
--------------	-----------	---------------	----------------	--	--	--

Öğretmenlerin sendika üyesi olup olmaması bu ifade üzerine olan görüşlerinde anlamlı bir fark oluşturmuştur ($p= 0,011$). Sendika üyelerinin sendikaları bağımsız ve tarafsız görme eğilimi üye olmayanlara göre daha fazladır. Sendika üyelerinin ortalaması katılıyorum aralığında bir ortalamaya sahipken (3,44), sendika üyesi olmayanların ortalaması kararsızım aralığında çıkmıştır (2,95).

TABLO 61. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırm adına MEB’e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,5743	0,62204	198	3,080	0,002
HAYIR	99	4,2424	0,88168			

Sendika üyeliği değişkenine göre bu ifadede de anlamlı bir farklılık oluşmuştur ($p = 0,002$). Ortalamaları açısından bakıldığında her iki grubunda ortalaması tamamen katılıyorum aralığında çıkmıştır. Sendika üyesi olmayanların ortalaması 4,57 çıkarken, sendika yesi olmayanların ortalaması 4,24 çıkmıştır.

TABLO 62. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	3.7624	1.32777	198	-.311	.756
HAYIR	99	3.8182	1.20681			

Sendika üyesi olup olmama bu ifade için anlamlı bir fark oluşturmamıştır ($p = 0,756$). Ortalamalarına baktığımız zaman her iki grubunda katılıyorum aralığında olduğu görülmektedir. Sendika üyesi olanlar 3,77 ortalama ile sendika üyesi olmayanlar ise 3,81 ortalama ile bu şekildeki uygulamaları beklediklerini ortaya koymuşlardır.

TABLO 63. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	3.8713	1.15467	198	1.137	.257
HAYIR	99	3.6869	1.13970			

Sendika üyesi olanlarla olmayanlar arasında bu ifade bağlamında anlamlı bir farklılaşma oluşmamıştır ($p=0,257$). Grupların ortalamalarına baktığımızda her iki grubun ortalaması da katılıyorum aralığında çıkmıştır. Sendika üyesi olanlar 3,87 ortalama ile görüşlerini yansıtırken sendika üyesi olmayanlar 3,68 ortalama ile bu beklentilerini dile getirmişlerdir.

TABLO 64. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda hem psikolojik hem de hukuki destek imkanı vermelidirler.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4.5743	.60575	198	3.990	.000
HAYIR	99	4.1313	.93292			

Sendikaların hayatımızdaki yaşayabileceğimiz kötü günlerde bizi desteklemesi gerektiğini sendika üyesi olanlar daha fazla beklemekte ve burada anlamlı bir fark oluşturmaktadır. ($p=0,000$). Ortalamaları açısından bakıldığında sendika üyelerinin bu beklentisi tamamen katılıyorum (ortalama 4,58) iken, sendika üyesi olmayanların (ortalama 4,13) beklentisi katılıyorumun şeklindedir.

TABLO 65. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	3,9604	1,11284	198	1,121	0,264
HAYIR	99	3,7879	1,06208			

Sendikaların yardımlaşma sandıkları kurması yönünde sendika üyesi olan ve olmayan gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır ($p=0,264$). Ortalamalarına bakacak olursak her iki grupta katılıyorum aralığındadır. Sendika üyesi olanlar 3,97 ortalama ile bu beklentilerini ifade ederken sendika üyesi olmayanlarda bu oran 3,79 seviyesindedir.

TABLO 66. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	3,7525	1,21166	198	3,077	0,002
HAYIR	99	3,2222	1,22521			

Sendika üyesi olan ve olmayan öğretmen grupları arasında bu ifadeyle ilgili anlamlı bir farklılık oluşmuştur ($p=0,002$). Gruplar arası ortamlara bakılacak olunursa üye olanlar 3,75 ortalama ile katılıyorum aralığında bir beklentiye sahipken sendika üyesi olmayanlar 3,22 ortalama ile kararsızım aralığında görüş beyan etmişlerdir.

TABLO 67. Sendika üyeliği değişkenine göre “Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,6535	0,51838	198	3,234	0,001
HAYIR	99	4,3737	0,69379			

Sendika üyesi olanlar olmayanlara göre daha fazla özlük hakkı konusunda sendikaların çalışmasını beklemektedir. İki grup arasında anlamlı bir fark vardır ($p=0,001$). Her iki grubun ortalaması da tamemn katılıyorum aralığında çıkmıştır. Sendika üyesi olanlar bu hususta 4,65’lik ortalama sahipken, sendika üyesi olmayanlar 4,37 ortalama sahiptir.

TABLO 68. Sendika üyeliği değişkenine göre “Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidirler” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,4653	0,71504	198	2,746	0,007

HAYIR	99	4,1717	0,79591			
--------------	-----------	---------------	----------------	--	--	--

Sendikaların üyelerin adli sorunlarında sendikal hizmet vermesinin beklenip beklenmediğinin sorgulandığı bu ifadede sendika üyesi olanlar ile olmayanlar arasında Levene Testi'ne göre varyasyon olarak fark bulunmadığından varyasyon eşit kabul edilmiştir. T testi sonucuna göre $p=0,007$ çıkmıştır ki bu da sendika üyesi olanlar ile olmayanlar arasında bu ifade üzerine anlamlı bir farklılaşma olduğunu göstermektedir. Ortalamalarına baktığımızda sendika üyesi olanların tamamen katılıyorum aralığında (4,47) bir beklentiye sahipken, sendika üyesi olmayanların katılıyorum aralığında (4,17) bir görüş beyan ettikleri gözlenmektedir.

TABLO 69. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidirler.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,5347	0,60933	198	3,854	0,000
HAYIR	99	4,1313	0,85292			

Sendikaların en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapması ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidirler ifadesi için varyansları Levene Testi sonucuna göre eşit kabul edilmiştir. Buna göre T testi sonucuna bakıldığında $p=0,000$ (sig. (2-tailed)) ile 0,05'den küçük değer çıkması anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Sendika üyesi olanların ortalamaları (4,54) anlaşılabileceği şekilde tamamen katılıyorum aralığında çıkarken, sendika üyesi olmayanların ortalaması (4,13) ile katılıyorum şeklinde gerçekleşmiştir.

TABLO 70. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.” İfadesi için İlişkisiz T testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
--------	---	---	----	----	---	---

EVET	101	4,5347	0,60933	198	4,576	0,000
HAYIR	99	4,0202	0,94739			

Sendikaların mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir görüşünde sendika üyesi olanlarla olmayanlar arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır ($p = 0,000$). Sendika üyesi olanlar 4,53 ortalama ile bu beklentiye tamamen katılıyorum şeklinde cevap verirken, sendika üyesi olmayanlar 4,02 ortalama ile görüşleri katılıyorumda kalmıştır.

TABLO 71. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar MEB’e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,1881	0,94565	198	3,010	0,003
HAYIR	99	3,7475	1,11889			

Sendikaların MEB’e giremeyen öğretmen adaylarına yönelik psikolojik destek ve eğitim vermesi ile ilgili sendika üyesi öğretmenlerle sendika üyesi olmayanlar arasında anlamlı bir fark ($p=0,003$) ortaya çıkmıştır. Her iki grubunda katılıyorum aralığında bir beklentiye sahip oldukları sonucu çıkmıştır. Sendika üyesi olan öğretmenler bu görüşe 4,18 ortalama ile katılıyorum aralığında bir beklentiye sahip olduklarını gösterirken, sendika üyesi olmayanlarda ortalama 3,74 şeklinde gerçekleşmiştir.

TABLO 72. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı koruma adına çalışma yapmalıdır.” ifadesi için İlişkisz T testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,3267	0,74979	198	2,730	0,007
HAYIR	99	4,0101	0,88635			

“Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı koruma adına çalışma yapmalıdır” görüşünde sendika üyesi öğretmenlerle sendika üyesi

olmayanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır ($p = 0,007$). Sendika üyesi olanların ortalaması 4,3 ile tamamen katılıyorum aralığında çıkarken, sendika üyesi olmayanların ortalaması 4,01 ile katılıyorum şeklinde olmuştur.

TABLO 73. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.” ifadesi için İlişkisiz T testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,0000	0,95917	198	1,140	0,255
HAYIR	99	3,8485	0,91878			

Sendikaların deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmesiyle ilgili öğretmenlerin sendika üyesi olup olmamasına göre anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır ($p = 0,255$). Her iki grubunda ortalaması katılıyorum aralığında çıkmıştır. Sendika üyesi öğretmenler 4 ortalama ile bu görüşe katılırken, sendika üyesi olmayan öğretmenlerde ortalama 3,84 şeklinde gerçekleşmiştir.

TABLO 74. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.” ifadesi için İlişkisiz T testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	4,2871	0,84067	198	2,129	0,035
HAYIR	99	4,0101	0,99483			

Sendikaların üyelerin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemesi görüşü ile ilgili için anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır ($p = 0,035$). Buna göre sendika üyelerinin görüşünün ortalaması bu fikri 4,3 destekleyerek tamamen katılıyorum yönündedir. Sendika üyesi olmayanların görüşü katılıyorum şeklindedir ve ortalamaları 4'dür.

TABLO 75. Sendika üyeliği değişkenine göre “Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.” ifadesi için İlişkisiz T testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
--------	---	---	----	----	---	---

EVET	101	3.4059	1.33550	198	-.494	.622
HAYIR	99	3.4949	1.20690			

Eğitim sendikalarının en önemli işlevinin maaşlarının yükseltilmesini sağlamaktır görüşünü sendika üyesi olanlar ve olmayanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır ($p = 0,622$). Her iki grubun ortalaması da katılıyorum aralığında çıkmıştır. Sendika üyesi öğretmenlerin bu hususla ilgili görüşleri 3,40 ortalamaya sahipken, sendika üyesi olmayan öğretmenlerin görüşü 3,49 ortalama şeklinde gerçekleşmiştir.

TABLO 76. Sendika üyeliği değişkenine göre “Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.” ifadesi için İlişkisiz T Testi sonuçları

ÜYELİK	N	X	SS	Sd	t	p
EVET	101	3,0297	1,37445	198	2,063	0,040
HAYIR	99	2,6465	1,24796			

Sendikaların siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermesi ifadesinde üye olup olmama arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır ($p=0,04$). Her iki grubun beklentisi de kararsızım aralığında çıkmıştır. Sendika üyesi olan öğretmenlerin ortalaması 3,02 iken sendika üyesi olmayanların ki 2,64 şeklinde gerçekleşmiştir.

3.6.1.2.3. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular

TABLO 77. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistik

		N	Ort.	SS
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	1-5 YIL	54	3.5741	1.02058
	6-10 YIL	52	3.6538	1.04571
	11-15 YIL	34	3.6765	1.12062
	16-20 YIL	15	4.2667	.70373
	21 VE ÜSTÜ	45	4.2000	1.03573
	Toplam	200	3.8050	1.05477

Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	1-5 YIL	54	3.2037	1.12232
	6-10 YIL	52	3.5000	1.17990
	11-15 YIL	34	3.7353	1.21378
	16-20 YIL	15	4.1333	.83381
	21 VE ÜSTÜ	45	4.0444	1.04350
	Toplam	200	3.6300	1.15750
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	1-5 YIL	54	4.1852	.77883
	6-10 YIL	52	4.1731	.75980
	11-15 YIL	34	4.2353	.74096
	16-20 YIL	15	4.0667	1.03280
	21 VE ÜSTÜ	45	4.2667	.88933
	Toplam	200	4.2000	.80825
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	1-5 YIL	54	4.2222	.76889
	6-10 YIL	52	4.3462	.78926
	11-15 YIL	34	4.4118	.65679
	16-20 YIL	15	4.6667	.48795
	21 VE ÜSTÜ	45	4.4222	.62118
	Toplam	200	4.3650	.71014
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	1-5 YIL	54	2.6852	1.12977
	6-10 YIL	52	2.9038	1.17590
	11-15 YIL	34	3.1176	1.34310
	16-20 YIL	15	3.4667	1.12546
	21 VE ÜSTÜ	45	3.6667	1.26131
	Toplam	200	3.0950	1.25453
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	1-5 YIL	54	4.3889	.85598
	6-10 YIL	52	4.5962	.60260
	11-15 YIL	34	4.5882	.60891
	16-20 YIL	15	4.6667	.48795
	21 VE ÜSTÜ	45	4.6222	.64979
	Toplam	200	4.5500	.68546
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini	1-5 YIL	54	4.2407	.95038
	6-10 YIL	52	4.2885	.69555
	11-15 YIL	34	4.5000	.66287

sağlamalıdır.	16-20 YIL	15	4.6000	.50709
	21 VE ÜSTÜ	45	4.5333	.54772
	Toplam	200	4.3900	.73526
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	1-5 YIL	54	3.2037	1.03486
	6-10 YIL	52	3.2115	1.17718
	11-15 YIL	34	3.4706	1.21194
	16-20 YIL	15	4.5333	.63994
	21 VE ÜSTÜ	45	3.4222	1.17722
	Toplam	200	3.4000	1.15615
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	1-5 YIL	54	4.1667	.96642
	6-10 YIL	52	4.1154	1.04138
	11-15 YIL	34	4.1176	1.34310
	16-20 YIL	15	4.3333	.97590
	21 VE ÜSTÜ	45	4.6222	.80591
	Toplam	200	4.2600	1.03817
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	1-5 YIL	54	2.9630	1.16494
	6-10 YIL	52	2.9808	1.33564
	11-15 YIL	34	2.8529	1.50015
	16-20 YIL	15	3.7333	1.53375
	21 VE ÜSTÜ	45	3.8444	1.18620
	Toplam	200	3.2050	1.35356
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	1-5 YIL	54	4.2963	.79217
	6-10 YIL	52	4.3077	.82933
	11-15 YIL	34	4.5294	.82518
	16-20 YIL	15	4.8000	.41404
	21 VE ÜSTÜ	45	4.4444	.72474
	Toplam	200	4.4100	.77777
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	1-5 YIL	54	3.3889	1.25016
	6-10 YIL	52	3.7885	1.05415
	11-15 YIL	34	4.0000	1.20605
	16-20 YIL	15	4.2000	.67612
	21 VE ÜSTÜ	45	3.9333	1.11600
	Toplam	200	3.7800	1.14812

Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	1-5 YIL	54	4.0926	1.01440
	6-10 YIL	52	4.2308	.83114
	11-15 YIL	34	4.4706	.74814
	16-20 YIL	15	4.6667	.48795
	21 VE ÜSTÜ	45	4.6222	.49031
	Toplam	200	4.3550	.81381
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	1-5 YIL	54	2.9815	1.20519
	6-10 YIL	52	3.2885	1.30364
	11-15 YIL	34	3.5588	1.18555
	16-20 YIL	15	4.4000	.73679
	21 VE ÜSTÜ	45	3.9778	1.07638
	Toplam	200	3.4900	1.24404
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	1-5 YIL	54	4.1481	.78686
	6-10 YIL	52	4.3269	.70631
	11-15 YIL	34	4.3529	.91725
	16-20 YIL	15	4.4667	.63994
	21 VE ÜSTÜ	45	4.4444	.72474
	Toplam	200	4.3200	.76847
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	1-5 YIL	54	4.2593	.73164
	6-10 YIL	52	4.2500	.76376
	11-15 YIL	34	4.4118	.85697
	16-20 YIL	15	4.5333	.51640
	21 VE ÜSTÜ	45	4.4000	.80904
	Toplam	200	4.3350	.76531
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	1-5 YIL	54	4.2037	.89821
	6-10 YIL	52	3.9231	1.02606
	11-15 YIL	34	4.5294	.61473
	16-20 YIL	15	4.4667	.63994
	21 VE ÜSTÜ	45	4.5333	.50452
	Toplam	200	4.2800	.83371
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik	1-5 YIL	54	3.9630	.95093
	6-10 YIL	52	3.5962	1.22490

destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	11-15 YIL	34	4.1471	1.15817
	16-20 YIL	15	3.7333	1.16292
	21 VE ÜSTÜ	45	4.3556	.64511
	Toplam	200	3.9700	1.05578
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	1-5 YIL	54	3.8889	.96479
	6-10 YIL	52	4.0192	.87426
	11-15 YIL	34	4.3235	.72699
	16-20 YIL	15	4.6000	.50709
	21 VE ÜSTÜ	45	4.4222	.62118
	Toplam	200	4.1700	.83341
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	1-5 YIL	54	4.0741	.96840
	6-10 YIL	52	4.0385	1.06571
	11-15 YIL	34	4.2059	.88006
	16-20 YIL	15	4.4667	.63994
	21 VE ÜSTÜ	45	4.2222	.82266
	Toplam	200	4.1500	.92834

Genel olarak ortalamanın 1-5 yıl süredir çalışan öğretmen ortalamalarının diğer grupların ortalamalarından düşük çıkması beklentinin genel olarak düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 78. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi öncesi Varyasyonların Homojen Olup Olmadığı ile ilgili Levene Testi Sonuçları

	Levene istatistik	df1	df2	Sig.
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	1.020	4	195	.398
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	1.781	4	195	.134
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler	.459	4	195	.766

düzenlemelidir.				
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	1.010	4	195	.403
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	1.649	4	195	.163
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	1.032	4	195	.392
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	1.663	4	195	.160
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	2.943	4	195	.022
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	3.095	4	195	.017
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	2.099	4	195	.082
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	1.422	4	195	.228
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	2.546	4	195	.041
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	1.754	4	195	.140
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	2.793	4	195	.028
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	.399	4	195	.809
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	.350	4	195	.844
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	1.796	4	195	.131
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	5.275	4	195	.000
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	.689	4	195	.601
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	.360	4	195	.837

Levene testi sayesinde varyansların eşitliği kontrol edilmektedir. Varyansların eşit olduğu maddeler için Scheffe Testi sonuçları, olmadığı durumlarda ise Tamhane's T2 Testi sonuçları kullanılacaktır. Levene Testi sonuçlarına bakıldığında “Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.”, “Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.”, “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.”, “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.”, “Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.” şeklindeki maddelerde varyanslar arası farklılaşma önemli derecededir. Bu nedenle varyansların eşit olmadığı durumlar için Tamhane's T2 testi kullanılacaktır. Diğer maddelerde ise Scheffe Testi değerleri baz alınacaktır. Öncelikle Anova sonuçları verilecek ve grup dışı ciddi bir farklılaşma var mıdır ona bakılacaktır. Ardından Tamhane's T2 Testi'ne ve Scheffe Testlerine geçilecektir.

Tablo 79. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	P
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	Gruplar Arası	14.848	4	3.712	3.504	.009
	Grup İçi	206.547	195	1.059		
	Toplam	221.395	199			
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	Gruplar Arası	22.599	4	5.650	4.515	.002
	Grup İçi	244.021	195	1.251		
	Toplam	266.620	199			
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	Gruplar Arası	.559	4	.140	.210	.932
	Grup İçi	129.441	195	.664		
	Toplam	130.000	199			
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet	Gruplar Arası	2.706	4	.677	1.351	.253

durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	Grup İçi	97.649	195	.501		
	Toplam	100.355	199			
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	Gruplar Arası	27.765	4	6.941	4.742	.001
	Grup İçi	285.430	195	1.464		
	Toplam	313.195	199			
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	Gruplar Arası	2.001	4	.500	1.066	.374
	Grup İçi	91.499	195	.469		
	Toplam	93.500	199			
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	Gruplar Arası	3.737	4	.934	1.754	.140
	Grup İçi	103.843	195	.533		
	Toplam	107.580	199			
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	Gruplar Arası	23.386	4	5.846	4.699	.001
	Grup İçi	242.614	195	1.244		
	Toplam	266.000	199			
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	Gruplar Arası	8.232	4	2.058	1.946	.104
	Grup İçi	206.248	195	1.058		
	Toplam	214.480	199			
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	Gruplar Arası	32.579	4	8.145	4.784	.001
	Grup İçi	332.016	195	1.703		
	Toplam	364.595	199			
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	Gruplar Arası	4.062	4	1.016	1.702	.151
	Grup İçi	116.318	195	.597		
	Toplam	120.380	199			
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni	Gruplar Arası	13.614	4	3.403	2.668	.034

üyeler çekmelidir.	Grup İçi	248.706	195	1.275		
	Toplam	262.320	199			
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	9.645	4	2.411	3.850	.005
	Grup İçi	122.150	195	.626		
	Toplam	131.795	199			
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	Gruplar Arası	39.365	4	9.841	7.144	.000
	Grup İçi	268.615	195	1.378		
	Toplam	307.980	199			
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	2.654	4	.663	1.126	.345
	Grup İçi	114.866	195	.589		
	Toplam	117.520	199			
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	Gruplar Arası	1.666	4	.417	.707	.588
	Grup İçi	114.889	195	.589		
	Toplam	116.555	199			
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	12.465	4	3.116	4.828	.001
	Grup İçi	125.855	195	.645		
	Toplam	138.320	199			
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	Gruplar Arası	15.866	4	3.966	3.755	.006
	Grup İçi	205.954	195	1.056		
	Toplam	221.820	199			
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik	Gruplar Arası	11.887	4	2.972	4.587	.001
	Grup İçi	126.333	195	.648		

sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	Toplam	138.220	199			
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	Gruplar Arası	2.803	4	.701	.810	.520
	Grup İçi	168.697	195	.865		
	Toplam	171.500	199			

Tek başına ANOVA testi bize çok fazla bilgi sunamamaktadır. Burada en sağda elde edilen “Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.”, “Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.”, “Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.”, “Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.”, “Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.”, “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.”, “Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancımıza uygun manevi destek hizmeti vermelidir.”, “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.”, “Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.”, “Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.”, “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ifadelerinde gruplar arasında anlamlı bir farkın var olduğu görülmekte ($p \leq 0,05$) ama hangi grubun diğerinden ya da diğerlerinden farklı olduğunun belirlenmesi için çoklu karşılaştırma yapmak gerekmektedir. Bunun için Scheffe Testi ve Tamhane’s T2 Testi yapılması gerekmektedir.

Tablo 80. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi Sonucu Sonrası Anlamlı Farklılık olan grupların bu farklılığın grup içi nasıl değiştiğine yönelik Scheffe Testi ve Tamhane’s T2 Testi sonuçları

Bağımlı Değişken		(I) Görevinizdeki Hizmet Yılıınız?	(J) Görevinizdeki Hizmet Yılıınız?	Ort. Farkı (I-J)	p
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	Tamhane				
		1-5 YIL	6-10 YIL	-.0078	1.000
			11-15 YIL	-.2669	.968
			16-20 YIL	- 1.3296(*)	.000
			21 VE ÜSTÜ	-.2185	.983
		6-10 YIL	1-5 YIL	.0078	1.000
			11-15 YIL	-.2590	.982
			16-20 YIL	- 1.3218(*)	.000
			21 VE ÜSTÜ	-.2107	.992
		11-15 YIL	1-5 YIL	.2669	.968
			6-10 YIL	.2590	.982
			16-20 YIL	- 1.0627(*)	.002
			21 VE ÜSTÜ	.0484	1.000
		16-20 YIL	1-5 YIL	1.3296(*)	.000
			6-10 YIL	1.3218(*)	.000
			11-15 YIL	1.0627(*)	.002
			21 VE ÜSTÜ	1.1111(*)	.000
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.2185	.983
			6-10 YIL	.2107	.992
			11-15 YIL	-.0484	1.000
			16-20 YIL	- 1.1111(*)	.000
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	Tamhane				
		1-5 YIL	6-10 YIL	-.3996	.555
			11-15 YIL	-.6111	.227
			16-20 YIL	-.8111(*)	.018
			21 VE ÜSTÜ	-.5444	.218
		6-10 YIL	1-5 YIL	.3996	.555
			11-15 YIL	-.2115	.995
			16-20 YIL	-.4115	.562
			21 VE ÜSTÜ	-.1449	.999
		11-15 YIL	1-5 YIL	.6111	.227
			6-10 YIL	.2115	.995
			16-20 YIL	-.2000	.998
			21 VE ÜSTÜ	.0667	1.000
		16-20 YIL	1-5 YIL	.8111(*)	.018
			6-10 YIL	.4115	.562
			11-15 YIL	.2000	.998

			21 VE ÜSTÜ	.2667	.960
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.5444	.218
			6-10 YIL	.1449	.999
			11-15 YIL	-.0667	1.000
			16-20 YIL	-.2667	.960
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	Tamhane				
		1-5 YIL	6-10 YIL	-.3070	.907
			11-15 YIL	-.5773	.265
			16-20 YIL	- 1.4185(*)	.000
			21 VE ÜSTÜ	-.9963(*)	.000
		6-10 YIL	1-5 YIL	.3070	.907
			11-15 YIL	-.2704	.980
			16-20 YIL	- 1.1115(*)	.001
			21 VE ÜSTÜ	-.6893	.052
		11-15 YIL	1-5 YIL	.5773	.265
			6-10 YIL	.2704	.980
			16-20 YIL	-.8412(*)	.042
			21 VE ÜSTÜ	-.4190	.690
		16-20 YIL	1-5 YIL	1.4185(*)	.000
			6-10 YIL	1.1115(*)	.001
			11-15 YIL	.8412(*)	.042
			21 VE ÜSTÜ	.4222	.646
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.9963(*)	.000
			6-10 YIL	.6893	.052
			11-15 YIL	.4190	.690
			16-20 YIL	-.4222	.646
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	Tamhane				
		1-5 YIL	6-10 YIL	.3668	.607
			11-15 YIL	-.1841	.997
			16-20 YIL	.2296	.999
			21 VE ÜSTÜ	-.3926	.156
		6-10 YIL	1-5 YIL	-.3668	.607
			11-15 YIL	-.5509	.324
			16-20 YIL	-.1372	1.000
			21 VE ÜSTÜ	-.7594(*)	.002
		11-15 YIL	1-5 YIL	.1841	.997
			6-10 YIL	.5509	.324
			16-20 YIL	.4137	.951
			21 VE ÜSTÜ	-.2085	.986
		16-20 YIL	1-5 YIL	-.2296	.999
			6-10 YIL	.1372	1.000
			11-15 YIL	-.4137	.951
			21 VE ÜSTÜ	-.6222	.489

		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.3926	.156
			6-10 YIL	.7594(*)	.002
			11-15 YIL	.2085	.986
			16-20 YIL	.6222	.489

* Ortalama farkı önem derecesi olan 0,05 seviyesine göre

“Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.” ifadesi için 16-20 yıldır bu meslekte olanlar ile diğer kıdem grupları arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bunu hem ortalama farklarından hem de önem derecesi olan p değerlerinin 0,05’den az çıkmasından anlayabilmekteyiz. Bunu tablo 105’deki ortalamalardan da açıkça görebilmekteyiz. 16-20 yıldır görev yapan öğretmenlerin ortalamaları tamamen katılıyorum (ort = 4,53) şeklindeyken diğerleri kararsızım veya sınırdan katılıyorduma dahi olmuş olan gruplardır.

“Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” görüşü üzerine 1-5 yıl ve 16-20 yıldır süredir çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma oluşmuştur. Tablo 105’teki ortalamalarına bakılacak olunursa 1-5 yıldır görev yapanların ortalaması 3,38 ile kararsızım şeklinde gerçekleşirken 16 yıl ve üzeri süredir görev yapan öğretmenlerin görüşü tamamen katılıyorum şeklindedir.

“Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” ifadesi üzerine 16-20 yıldır öğretmenlik yapan grupla 21 ve üstü çalışan öğretmenler grubu hariç tüm gruplarla anlamlı bir fark ortaya çıkmaktadır. Ayrıca 1-5 yıllık çalışanlar ile 21 ve üstü süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmaktadır. Tablo 105’teki ortalama değerlerine bakılacak olunursa 16-20 yıl süresi kadar öğretmenlik yapanların ortalaması 4,40 ile tamamen katılıyorum şeklinde olurken bu değer, 21 yıl ve üzeri olan grupta 3,97 ile katılıyorum diğer gruplarda ise kararsızım veya katılıyorum şeklinde olmuştur.

“Sendikalar MEB’e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir” ifadesi üzerine 6-10 yıldır görev yapan öğretmen grubu ve 21 yıl ve üstüdür görev yapan öğretmen grubu arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. 21 yıl ve üstü süredir çalışan öğretmenler 4,35 ortalama ile tamamen katılıyorum şeklinde görüş bildirirken, 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerde ortalama 3,59 ile katılıyorum şeklinde olmuştur.

Bağımlı Değişken		(I) Görevinizdeki Hizmet Yılımız?	(J) Görevinizdeki Hizmet Yılımız?	Ort. Farkı (I-J)	P
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	Scheffe	1-5 YIL	6-10 YIL	-.2963	.762
			11-15 YIL	-.5316	.322
			16-20 YIL	-.9296	.092
			21 VE ÜSTÜ	-.8407(*)	.009
		6-10 YIL	1-5 YIL	.2963	.762
			11-15 YIL	-.2353	.923
			16-20 YIL	-.6333	.446
			21 VE ÜSTÜ	-.5444	.226
		11-15 YIL	1-5 YIL	.5316	.322
			6-10 YIL	.2353	.923
			16-20 YIL	-.3980	.858
			21 VE ÜSTÜ	-.3092	.830
		16-20 YIL	1-5 YIL	.9296	.092
			6-10 YIL	.6333	.446
			11-15 YIL	.3980	.858
			21 VE ÜSTÜ	.0889	.999
		21 YIL VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.8407(*)	.009
			6-10 YIL	.5444	.226
			11-15 YIL	.3092	.830
			16-20 YIL	-.0889	.999
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	Scheffe	1-5 YIL	6-10 YIL	-.2187	.929
			11-15 YIL	-.4325	.616
			16-20 YIL	-.7815	.302
			21 VE ÜSTÜ	-.9815(*)	.004
		6-10 YIL	1-5 YIL	.2187	.929
			11-15 YIL	-.2138	.958
			16-20 YIL	-.5628	.642
			21 VE ÜSTÜ	-.7628	.052
		11-15 YIL	1-5 YIL	.4325	.616
			6-10 YIL	.2138	.958
			16-20 YIL	-.3490	.929
			21 VE ÜSTÜ	-.5490	.410
		16-20 YIL	1-5 YIL	.7815	.302
			6-10 YIL	.5628	.642
			11-15 YIL	.3490	.929
			21 VE ÜSTÜ	-.2000	.989
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.9815(*)	.004
			6-10 YIL	.7628	.052
			11-15 YIL	.5490	.410

			16-20 YIL	.2000	.989
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	Scheffe	1-5 YIL	6-10 YIL	-.0178	1.000
			11-15 YIL	.1100	.997
			16-20 YIL	-.7704	.397
			21 VE ÜSTÜ	-.8815(*)	.027
		6-10 YIL	1-5 YIL	.0178	1.000
			11-15 YIL	.1278	.995
			16-20 YIL	-.7526	.426
			21 VE ÜSTÜ	-.8637(*)	.035
		11-15 YIL	1-5 YIL	-.1100	.997
			6-10 YIL	-.1278	.995
			16-20 YIL	-.8804	.319
			21 VE ÜSTÜ	-.9915(*)	.027
		16-20 YIL	1-5 YIL	.7704	.397
			6-10 YIL	.7526	.426
			11-15 YIL	.8804	.319
			21 VE ÜSTÜ	-.1111	.999
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.8815(*)	.027
			6-10 YIL	.8637(*)	.035
			11-15 YIL	.9915(*)	.027
			16-20 YIL	.1111	.999
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatic durumlarda psikolojik destek ve inancima uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	Scheffe	1-5 YIL	6-10 YIL	-.1382	.937
			11-15 YIL	-.3780	.317
			16-20 YIL	-.5741	.191
			21 VE ÜSTÜ	-.5296(*)	.030
		6-10 YIL	1-5 YIL	.1382	.937
			11-15 YIL	-.2398	.756
			16-20 YIL	-.4359	.475
			21 VE ÜSTÜ	-.3915	.211
		11-15 YIL	1-5 YIL	.3780	.317
			6-10 YIL	.2398	.756
			16-20 YIL	-.1961	.958
			21 VE ÜSTÜ	-.1516	.950
		16-20 YIL	1-5 YIL	.5741	.191
			6-10 YIL	.4359	.475
			11-15 YIL	.1961	.958
			21 VE ÜSTÜ	.0444	1.000
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.5296(*)	.030
			6-10 YIL	.3915	.211
			11-15 YIL	.1516	.950
			16-20 YIL	-.0444	1.000
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere	Scheffe	1-5 YIL	6-10 YIL	.2806	.521
			11-15 YIL	-.3257	.491

danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.			16-20 YIL	-.2630	.868
			21 VE ÜSTÜ	-.3296	.391
		6-10 YIL	1-5 YIL	-.2806	.521
			11-15 YIL	-.6063(*)	.022
			16-20 YIL	-.5436	.259
			21 VE ÜSTÜ	-.6103(*)	.009
		11-15 YIL	1-5 YIL	.3257	.491
			6-10 YIL	.6063(*)	.022
			16-20 YIL	.0627	1.000
			21 VE ÜSTÜ	-.0039	1.000
		16-20 YIL	1-5 YIL	.2630	.868
			6-10 YIL	.5436	.259
			11-15 YIL	-.0627	1.000
			21 VE ÜSTÜ	-.0667	.999
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.3296	.391
			6-10 YIL	.6103(*)	.009
			11-15 YIL	.0039	1.000
			16-20 YIL	.0667	.999
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	Scheffe	1-5 YIL	6-10 YIL	-.1303	.952
			11-15 YIL	-.4346	.198
			16-20 YIL	-.7111	.061
			21 VE ÜSTÜ	-.5333(*)	.032
		6-10 YIL	1-5 YIL	.1303	.952
			11-15 YIL	-.3043	.569
			16-20 YIL	-.5808	.199
			21 VE ÜSTÜ	-.4030	.200
		11-15 YIL	1-5 YIL	.4346	.198
			6-10 YIL	.3043	.569
			16-20 YIL	-.2765	.873
			21 VE ÜSTÜ	-.0987	.990
		16-20 YIL	1-5 YIL	.7111	.061
			6-10 YIL	.5808	.199
			11-15 YIL	.2765	.873
			21 VE ÜSTÜ	.1778	.968
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.5333(*)	.032
			6-10 YIL	.4030	.200
			11-15 YIL	.0987	.990
			16-20 YIL	-.1778	.968

* Ortalama Farkı 0,05'lik önem derecesine göre

“Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz” ifadesi ile ilgili 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler ve 1-5 yıl arası süredir çalışan öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. 1-5 yıl arası süredir çalışan

öğretmenlerin ortalaması tablo 105'te görüldüğü üzere 3,20 ile kararsızım aralığında gerçekleşirken, 21 yıl ve üzeri olan öğretmen grubunun ortalaması katılıyorum şeklinde gerçekleşmiştir.

“Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.” ifadesi üzerine 21 yıl ve üzeri çalışanlar ile 1-5 yıl süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur. Bu farkın anlamlı olduğunu önem derecesi $p=0,04$ çıkmasından anlamaktayız. Tablo 105'teki ortalmalarına bakıldığı zaman 1-5 yıl süredir çalışan grubun ortalamasının 2,68 ile kararsızım şeklinde gerçekleşirken, 21 yıl ve üzeri süredir çalışan grubun ortalaması 3,66 ile katılıyorum aralığında gerçekleşmiştir.

“Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.” İfadesi üzerine 21 yıl üzeri çalışanlar ile 1-5 yıl arası süredir çalışanlar arasında ve 21 yıl ve üzeri çalışanlar ile 6-10 yıldır çalışanlar arasında anlamlı farklar olduğu gözlenmiştir. Tablo 105 bakıldığı zaman 21 yıl ve üzeri çalışanların ortalamaları 3,84 ile katılıyorum aralığında gerçekleşirken, 1-5 yıl süredir çalışanların ortalaması 4,29 ile tamamen katılıyorum, 6-10 yıl süredir çalışanların ortalaması ise 4,30 ile tamamen katılıyorum aralığında gerçekleşmiştir.

“Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.” İfadesi üzerine anlamlı fark 1-5 yıl süredir çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri çalışanlar arasında oluşmuştur. Tablo 105'deki ortalamalara bakıldığı zaman 1-5 yıl süredir çalışan öğretmenlerin ortalamasının 4,09 ile katılıyorum şeklinde olurken, 21 yıl ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin ortalaması 4,62 ile tamamen katılıyorum şeklinde olmuştur.

“Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.” İfadesi üzerine 6-10 yıldır çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar arasında ve 6-10 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl süredir çalışanlar arasında anlamlı farklar olduğu ortaya çıkmıştır. 21 yıl ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin ortalaması tablo 105'te 4,53 ile tamamen katılıyorum şeklinde gerçekleşirken, 11-15 yıldır çalışanlar için bu ortalama 4,52 ile tamamen katılıyorum fakat 6-10 yıl süredir çalışanlar için bu ortalama 3,92 ile katılıyorum aralığında gerçekleşmiştir.

“Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ifadesi ile 1-5 yıldır çalışanlar ve 21 yıl ve

üzeri süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır ($p=0,32$). Tablo 105'te 1-5 yıl arası süredir çalışan öğretmenlerin ortalaması 3,88 ile katılıyorum şeklinde gerçekleşirken, 21 yıl ve üzeri olan grupta bu 4,42 ile tamamen katılıyorum şeklinde olmuştur.

Tablo 81. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Betimleyici

		N	Ort.	SS
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	1-5 YIL	54	4.1111	.69137
	6-10 YIL	52	4.0000	.74096
	11-15 YIL	34	4.3235	.76755
	16-20 YIL	15	4.5333	.51640
	21 VE ÜSTÜ	45	4.4222	.72265
	Toplam	200	4.2200	.73094
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	1-5 YIL	54	3.5556	1.28367
	6-10 YIL	52	3.7308	1.30031
	11-15 YIL	34	3.9412	1.36939
	16-20 YIL	15	4.4000	.82808
	21 VE ÜSTÜ	45	3.8222	1.21148
	Toplam	200	3.7900	1.26646
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	1-5 YIL	54	3.7593	1.11483
	6-10 YIL	52	3.7885	1.07259
	11-15 YIL	34	3.9706	.99955
	16-20 YIL	15	4.0667	.79881
	21 VE ÜSTÜ	45	3.9778	1.23378
	Toplam	200	3.8750	1.08872
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	1-5 YIL	54	4.4444	.63444
	6-10 YIL	52	4.4423	.75182
	11-15 YIL	34	4.6765	.58881
	16-20 YIL	15	4.7333	.45774
	21 VE ÜSTÜ	45	4.4889	.50553
	Toplam	200	4.5150	.62589
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	1-5 YIL	54	3.8519	.89879
	6-10 YIL	52	3.8077	.97092

	11-15 YIL	34	3.7941	1.09488
	16-20 YIL	15	4.0667	.96115
	21 VE ÜSTÜ	45	4.2000	.78625
	Total	200	3.9250	.94010
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	1-5 YIL	54	3.3519	1.29086
	6-10 YIL	52	3.6538	1.16963
	11-15 YIL	34	3.3235	1.34211
	16-20 YIL	15	3.7333	1.53375
	21 VE ÜSTÜ	45	3.3333	1.22474
	Total	200	3.4500	1.27105

Ekonomik beklentilerde çok ciddi bir farklılaşma olmadığını görülmektedir. “Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi için bütün gruplar katılıyorum ve tamamen katılıyorum şeklinde cevaplar vermiştir.

“Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” ifadesine cevap veren grupların ortalamaları incelendiğinde yine katılıyorum ve tamamen katılıyorum arasında değişiklikleri görülmektedir.

“Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır” ifadesine cevap veren grupların ortalamaları incelendiğinde hepsinin katılıyorum aralığında olduğu gözlenmektedir.

“Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır” ifadesi için grupların hepsi tamamen katılıyorum aralığında cevap vermiştir.

“Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir” yargısı için gruplarda 21 ve üstü yıldır görev yapan grup tamamen katılıyorum diğer gruplar ise katılıyorum aralığında cevap vermiştir.

“Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi üzerine 6-10 yıldır görev yapanların oluşturduğu grup ile 16-20 yıldır görev yapanların oluşturduğu grup katılıyorum aralığında bir ortalamaya sahip olurken diğerleri kararsızım aralığında kalmıştır.

Tablo 82. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Varyansların Homojen Dağılıp Dağılmadığıyla İlgili Levene Testi Sonuçları

	Levene Statistic	df1	df2	p
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	1.107	4	195	.354
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	1.244	4	195	.294
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	.495	4	195	.740
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	2.477	4	195	.046
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	.662	4	195	.619
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	1.537	4	195	.193

Levene Testi Sonucuna göre sadece “Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır” ifadesi için varyanslar arası anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır ($p = 0,046$). Diğer gruplarda $p \leq 0,05$ olmadığı için onlarda varyasyonlar arası anlamlı bir farklılaşma yoktur. Anlamlı farklılaşmanın olmadığı maddelerde Scheffe Testi, olduğu maddede Tamhane’s T2 Testi sonuçlarına bakılmalıdır.

Tablo 83. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Anova (Tek Yön) Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	P
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	Gruplar Arası	6.834	4	1.709	3.349	.011
	G. içi	99.486	195	.510		
	Toplam	106.320	199			
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba	Gruplar Arası	9.556	4	2.389	1.505	.202

sigortası, alış verişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	G. içi	309.624	195	1.588		
	Toplam	319.180	199			
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	Gruplar Arası	2.450	4	.612	.512	.727
	G. içi	233.425	195	1.197		
	Toplam	235.875	199			
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	Gruplar Arası	2.176	4	.544	1.400	.236
	G. içi	75.779	195	.389		
	Toplam	77.955	199			
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	Gruplar Arası	5.291	4	1.323	1.512	.200
	G. içi	170.584	195	.875		
	Toplam	175.875	199			
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	Gruplar Arası	5.041	4	1.260	.777	.542
	G. içi	316.459	195	1.623		
	Toplam	321.500	199			

“Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” maddesi için $p \leq 0,05$ çıkmıştır. Yani burada gruplar arası anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu anova bize söylemektedir. Bu nedenle yalnızca bu maddeye Scheffe Testi Uygulanacaktır.

Tablo 84. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre “Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi üzerine Scheffe Testi sonuçları

Bağımlı Değişken		(I) Görevinizdeki Hizmet Yılınız?	(J) Görevinizdeki Hizmet Yılınız?	Ort. Farkı (I-J)	P
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de	Scheffe	1-5 YIL	6-10 YIL	.1111	.958
			11-15 YIL	-.2124	.764
			16-20 YIL	-.4222	.395
			21 VE ÜSTÜ	-.3111	.328

emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.		6-10 YIL	1-5 YIL	-.1111	.958
			11-15 YIL	-.3235	.380
			16-20 YIL	-.5333	.170
			21 VE ÜSTÜ	-.4222	.081
		11-15 YIL	1-5 YIL	.2124	.764
			6-10 YIL	.3235	.380
			16-20 YIL	-.2098	.924
			21 VE ÜSTÜ	-.0987	.985
		16-20 YIL	1-5 YIL	.4222	.395
			6-10 YIL	.5333	.170
			11-15 YIL	.2098	.924
			21 VE ÜSTÜ	.1111	.991
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.3111	.328
			6-10 YIL	.4222	.081
			11-15 YIL	.0987	.985
			16-20 YIL		
		-.1111	.991		

Görüldüğü üzere burada da sadece 6-10 yıldır öğretmenlik mesleğini yapanlarla 21 yıl ve üzeri yıldır bu mesleği yapan grup arasında bir farklılaşma vardır ama bu 0,05'lik anlamlılık derecesine yakın ama üzerinde olduğu için dikkate alınmamalıdır.

Tablo 85. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistikler

		N	Ort.	SS
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	1-5 YIL	54	1.6852	.98716
	6-10 YIL	52	1.7115	1.01627
	11-15 YIL	34	2.1176	1.14851
	16-20 YIL	15	1.8000	1.01419
	21 VE ÜSTÜ	45	1.8889	1.22886
	Toplam	200	1.8200	1.08327
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	1-5 YIL	54	2.6296	1.23313
	6-10 YIL	52	2.7308	1.22259
	11-15 YIL	34	2.7353	1.44199
	16-20 YIL	15	3.8000	1.20712
	21 VE ÜSTÜ	45	2.9778	1.38972
	Total	200	2.8400	1.32407

--	--	--	--	--

“Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir” maddesi için hiç katılmıyorum ve katılmıyorum aralıklarında ortalama buldukları görülmektedir.

“Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir” ifadesi için tamamı kararsızım aralığında bir ortalama sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 86. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Olan Maddelerin Varyansların Farklılaşma Durumu İçin Levene Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	.687	4	195	.602
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	1.295	4	195	.273

Görüldüğü gibi iki maddenin de önem derecesi 0,05’ten büyük çıkmıştır. Bu nedenle incelenecek olunursa Scheffe Testi’nin kullanılması uygun bulunmaktadır.

Tablo 87. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Olan Anova Testi

		Sum of Squares	df	Kareler Ort.	F	Sig.
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	Gruplar Arası	4.825	4	1.206	1.029	.394
	Gruplar İçi	228.695	195	1.173		
	Toplam	233.520	199			
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	Gruplar Arası	18.061	4	4.515	2.662	.034
	Gruplar İçi	330.819	195	1.697		
	Toplam	348.880	199			

“Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir” ifadesi için 0,034 ile anlamlı bir fark olduğu anova testi sonucu ortaya çıkmakta ama hangi

gruplar arasında olduğu konusunda bir açıklama içermemektedir. Bu nedenle Scheffe Testi uygulanacaktır.

Tablo 88. Görevlerindeki Hizmet Yılı Değişkenine Göre Sendikalar Siyasi Partilerin Öğretmenlerle İlgili Politikalarına Destek Vermelidir İfadesi Üzerine Scheffe Testi

Bağımlı Değişken		(I) Görevinizdeki Hizmet Yılınız?	(J) Görevinizdeki Hizmet Yılınız?	Ort. Farkı (I-J)	p
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	Scheffe	1-5 YIL	6-10 YIL	-.1011	.997
			11-15 YIL	-.1057	.998
			16-20 YIL	-1.1704	.054
			21 VE ÜSTÜ	-.3481	.781
		6-10 YIL	1-5 YIL	.1011	.997
			11-15 YIL	-.0045	1.000
			16-20 YIL	-1.0692	.102
			21 VE ÜSTÜ	-.2470	.929
		11-15 YIL	1-5 YIL	.1057	.998
			6-10 YIL	.0045	1.000
			16-20 YIL	-1.0647	.143
			21 VE ÜSTÜ	-.2425	.955
		16-20 YIL	1-5 YIL	1.1704	.054
			6-10 YIL	1.0692	.102
			11-15 YIL	1.0647	.143
			21 VE ÜSTÜ	.8222	.348
		21 VE ÜSTÜ	1-5 YIL	.3481	.781
			6-10 YIL	.2470	.929
			11-15 YIL	.2425	.955
			16-20 YIL	-.8222	.348

Scheffe Testi sonucuna göre 1-5 yıldır görev yapanlar ve 16-20 yıl görev yapanlar arasında 0,054 bir anlamlılık derecesinde farklılaşma olduğu görülmüştür.

3.6.1.2.4. Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 89. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistik

		N	Ort.	SS
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	ÖNLİSANS	29	4.3103	.96745
	LİSANS	163	3.7055	1.05370
	LİSANSÜSTÜ	8	4.0000	.92582
	Toplam	200	3.8050	1.05477
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	ÖNLİSANS	29	4.0000	1.22474
	LİSANS	163	3.5521	1.14479
	LİSANSÜSTÜ	8	3.8750	.99103
	Toplam	200	3.6300	1.15750
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	ÖNLİSANS	29	4.4138	.82450
	LİSANS	163	4.1411	.80796
	LİSANSÜSTÜ	8	4.6250	.51755
	Toplam	200	4.2000	.80825
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	ÖNLİSANS	29	4.4138	.82450
	LİSANS	163	4.3497	.69862
	LİSANSÜSTÜ	8	4.5000	.53452
	Toplam	200	4.3650	.71014
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	ÖNLİSANS	29	3.7586	1.27210
	LİSANS	163	2.9509	1.22123
	LİSANSÜSTÜ	8	3.6250	1.06066
	Toplam	200	3.0950	1.25453
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	ÖNLİSANS	29	4.5172	.82897
	LİSANS	163	4.5399	.66894
	LİSANSÜSTÜ	8	4.8750	.35355
	Toplam	200	4.5500	.68546
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgileneceklerini sağlamalıdırlar.	ÖNLİSANS	29	4.3448	.85673
	LİSANS	163	4.3926	.72381
	LİSANSÜSTÜ	8	4.5000	.53452
	Toplam	200	4.3900	.73526
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	ÖNLİSANS	29	3.5172	1.24271
	LİSANS	163	3.3436	1.14601
	LİSANSÜSTÜ	8	4.1250	.83452
	Toplam	200	3.4000	1.15615
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	ÖNLİSANS	29	4.4828	.98636
	LİSANS	163	4.2209	1.04246
	LİSANSÜSTÜ	8	4.2500	1.16496
	Toplam	200	4.2600	1.03817
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve	ÖNLİSANS	29	3.7241	1.22172
	LİSANS	163	3.1288	1.36602

tarafsız örgütlerdir.	LİSANSÜSTÜ	8	2.8750	1.24642
	Toplam	200	3.2050	1.35356
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	ÖNLİSANS	29	4.3793	.67685
	LİSANS	163	4.4110	.80684
	LİSANSÜSTÜ	8	4.5000	.53452
	Total	200	4.4100	.77777
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	ÖNLİSANS	29	3.8966	1.11307
	LİSANS	163	3.7975	1.13398
	LİSANSÜSTÜ	8	3.0000	1.41421
	Toplam	200	3.7800	1.14812
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	ÖNLİSANS	29	4.5172	.68768
	LİSANS	163	4.3558	.83652
	LİSANSÜSTÜ	8	3.7500	.46291
	Toplam	200	4.3550	.81381
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	ÖNLİSANS	29	3.7586	1.09071
	LİSANS	163	3.4540	1.28718
	LİSANSÜSTÜ	8	3.2500	.70711
	Toplam	200	3.4900	1.24404
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	ÖNLİSANS	29	4.4828	.87099
	LİSANS	163	4.3006	.75470
	LİSANSÜSTÜ	8	4.1250	.64087
	Toplam	200	4.3200	.76847
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasi karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	ÖNLİSANS	29	4.1379	1.18696
	LİSANS	163	4.3620	.67424
	LİSANSÜSTÜ	8	4.5000	.53452
	Toplam	200	4.3350	.76531
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	ÖNLİSANS	29	4.3793	.82001
	LİSANS	163	4.2393	.84499
	LİSANSÜSTÜ	8	4.7500	.46291
	Toplam	200	4.2800	.83371
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	ÖNLİSANS	29	4.1724	.84806
	LİSANS	163	3.9202	1.09984
	LİSANSÜSTÜ	8	4.2500	.70711
	Toplam	200	3.9700	1.05578
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	ÖNLİSANS	29	4.3448	.81398
	LİSANS	163	4.1595	.83093
	LİSANSÜSTÜ	8	3.7500	.88641
	Toplam	200	4.1700	.83341
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	ÖNLİSANS	29	4.2759	.84077
	LİSANS	163	4.1166	.95835
	LİSANSÜSTÜ	8	4.3750	.51755
	Toplam	200	4.1500	.92834

“Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur” ifadesinin ortalamalarına bakıldığında önlisans mezunlarının tamamen katılıyorum aralığında olduğu diğer iki grubun ise katılıyorum aralığında oldukları görülmüştür.

“Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz” ifadesi için tüm grupların katılıyorum şeklinde cevap verdiği görülmektedir.

“Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir” ifadesi için ön lisans ve lisansüstü gruplarına tamamen katılıyorum, lisans mezunlarında ise katılıyorum şeklinde oldukları görülmektedir.

“Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir” ifadesi için bütün gruplar tamamen katılıyorum aralığında ortalamaya sahip olmuştur.

“Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadesi için lisans mezunlarında kararsızım, önlisans ve lisansüstü gruplarda katılıyorum aralığında bir ortalamaya sahip olmuştur.

“Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar” ifadesi için çıkan ortalama değerlerine bakıldığında bütün grupların tamamen katılıyorum aralığında olduğu görülmektedir.

“Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar” ifadesi için bütün grupların tamamen katılıyorum aralığında bir ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

“Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır” ifadesine bakıldığında lisans mezunlarının 3,34 ortalama ile kararsızım aralığında yer bulurken, ön lisans ve lisansüstü gruplarının ortalamasının katılıyorum aralığında olduğu görülmektedir.

“Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır” ifadesi için bütün eğitim durumlarındaki öğretmen gruplarının tamamen katılıyorum aralığında bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

“Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir” görüşü için eğitim durumuna göre öğretmenlerin önlisans gruplarının katılıyorum, lisans ve lisansüstü gruplarının kararsızım aralığında ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

“Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır” ifadesi için bütün grupların tamamen katılıyorum aralıklarında ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

“Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” ifadesi için lisansüstü mezunlarında kararsızım aralığında bir ortalama çıkarken diğer iki grupta bu katılıyorum aralığında ortalamalar şeklinde gerçekleşmiştir.

“Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir” ifadesi için ön lisans ve lisans mezunları tamamen katılıyorum aralığında bir ortalama ile katılırken lisansüstü mezunlarında bu ortalamanın katılıyorum şeklinde gerçekleştiği görülmektedir.

“Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” ifadesi için önlisans ve lisans mezunlarının ortalması katılıyorum şeklinde olurken, lisansüstü gruplarında bu ortalama kararsızım aralığında gerçekleşmiştir.

“Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir” ifadesi için önlisans ve lisans mezunları ortalması katılıyorum şeklinde olurken, lisansüstü mezunlarında ortalamanın katılıyorum şeklinde olduğu görülmektedir.

“Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir” ifadesi için önlisans mezunlarının ortalması katılıyorum aralığında çıkarken, lisans ve lisansüstü gruplarında ortalamanın tamamen katılıyorum şeklinde gerçekleştiği görülmektedir.

“Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir” yargısı için bütün grupların tamamen katılıyorum aralığı içinde bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

“Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir” ifadesi için ön lisans ve lisans mezunları katılıyorum aralığında kalan bir ortalama ile görüşlerini ortaya koyarken lisansüstü mezunları tamamen katılıyorum aralığında olan bir ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

“Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ifadesi için ön lisans mezunlarının

ortalaması tamamen katılıyorum şeklinde olurken, lisans ve lisansüstü gruplarında ortalamanın katılıyorum aralığında olduğu görülmektedir.

“Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir” ifadesi için lisans grubunun ortalamasının katılıyorum içinde kalırken, önlisans ve lisansüstü gruplarında bu ortalama tamamen katılıyorum aralığında gerçekleşmiştir.

Tablo 90. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Varyasyonlar Arası Farkı Görme Adına Levene Testi

	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	.722	2	197	.487
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	.912	2	197	.404
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	.197	2	197	.821
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	.218	2	197	.805
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	.311	2	197	.733
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	3.064	2	197	.049
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	.307	2	197	.736
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	1.834	2	197	.162
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	.851	2	197	.429
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	1.064	2	197	.347
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	.621	2	197	.539
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	1.949	2	197	.145
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	1.552	2	197	.214
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	5.386	2	197	.005
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	.587	2	197	.557

Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	4.327	2	197	.014
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	1.292	2	197	.277
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	1.977	2	197	.141
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	.072	2	197	.930
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	.580	2	197	.561

“Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar”, “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” ve “Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir” görüşleri için varyasyonlar arası anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu nedenle Anova sonrası gruplar arası farklılık olduğu görülürse bu maddeler için Tamhane’s T2 Testi uygulanacaktır. Diğer varyasyonlar arası anlamlı farklılık çıkmayan ama Anova Testi sonucunda gruplar arası anlamlı fark çıkanlar için Scheffe Testi uygulanacaktır.

Tablo 91. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	Gruplar Arası	9.323	2	4.662	4.330	.014
	Gruplar İçinde	212.072	197	1.077		
	Toplam	221.395	199			
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	Gruplar Arası	5.438	2	2.719	2.051	.131
	Gruplar İçinde	261.182	197	1.326		
	Toplam	266.620	199			
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve	Gruplar	3.336	2	1.668	2.594	.077

dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	Arası					
	Gruplar İçinde	126.664	197	.643		
	Toplam	130.000	199			
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	.253	2	.127	.249	.780
	Gruplar İçinde	100.102	197	.508		
	Toplam	100.355	199			
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	Gruplar Arası	18.402	2	9.201	6.149	.003
	Gruplar İçinde	294.793	197	1.496		
	Toplam	313.195	199			
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	Gruplar Arası	.893	2	.446	.950	.389
	Gruplar İçinde	92.607	197	.470		
	Toplam	93.500	199			
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	Gruplar Arası	.157	2	.079	.144	.866
	Gruplar İçinde	107.423	197	.545		
	Toplam	107.580	199			
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	Gruplar Arası	5.123	2	2.561	1.934	.147
	Gruplar İçinde	260.877	197	1.324		
	Toplam	266.000	199			
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	Gruplar Arası	1.690	2	.845	.782	.459
	Gruplar İçinde	212.790	197	1.080		
	Toplam	214.480	199			
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	Gruplar Arası	9.632	2	4.816	2.673	.072
	Gruplar İçinde	354.963	197	1.802		
	Toplam	364.595	199			
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	Gruplar Arası	.092	2	.046	.076	.927
	Gruplar İçinde	120.288	197	.611		

	Toplam	120.380	199			
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	Gruplar Arası	5.311	2	2.656	2.036	.133
	Gruplar İçinde	257.009	197	1.305		
	Toplam	262.320	199			
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	3.692	2	1.846	2.839	.061
	Gruplar İçinde	128.103	197	.650		
	Toplam	131.795	199			
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	Gruplar Arası	2.765	2	1.382	.892	.411
	Gruplar İçinde	305.215	197	1.549		
	Toplam	307.980	199			
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	1.134	2	.567	.959	.385
	Gruplar İçinde	116.386	197	.591		
	Toplam	117.520	199			
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	Gruplar Arası	1.463	2	.731	1.252	.288
	Gruplar İçinde	115.092	197	.584		
	Toplam	116.555	199			
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	2.324	2	1.162	1.683	.188
	Gruplar İçinde	135.996	197	.690		
	Toplam	138.320	199			
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	Gruplar Arası	2.219	2	1.109	.995	.371
	Gruplar İçinde	219.601	197	1.115		
	Toplam	221.820	199			
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	Gruplar Arası	2.316	2	1.158	1.678	.189
	Gruplar İçinde	135.904	197	.690		
	Toplam	138.220	199			

Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	Gruplar Arası	1.047	2	.523	.605	.547
	Gruplar İçinde	170.453	197	.865		
	Toplam	171.500	199			

“Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur” ve “Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadeleri için gruplar arasında anlamlı bir fark olduğunu p değerlerinin $\leq 0,05$ çıkmasından anlamaktayız. Ancak Anova bize bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğuyla ilgili bilgi vermediğinden Scheffe Testi uygulanacaktır.

Tablo 92. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sosyal Beklentilerine Yönelik Anova Testi Sonrası Anlamlı Farklılık Çıkan Maddelere Scheffe Testi Uygulanması

Bağımlı Değişken		(I) Eğitim Durumunuz?	(J) Eğitim Durumunuz?	Ort. Farkı (I-J)
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	Scheffe	ÖNLİSANS	LİSANS	.6048(*)
			LİSANSÜSTÜ	.3103
		LİSANS	ÖNLİSANS	-.6048(*)
			LİSANSÜSTÜ	-.2945
		LİSANSÜSTÜ	ÖNLİSANS	-.3103
			LİSANS	.2945
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	Scheffe	ÖNLİSANS	LİSANS	.8077(*)
			LİSANSÜSTÜ	.1336
		LİSANS	ÖNLİSANS	-.8077(*)
			LİSANSÜSTÜ	-.6741
		LİSANSÜSTÜ	ÖNLİSANS	-.1336
			LİSANS	.6741

“Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur” ifadesi için önlisans (ortalama 4,3) ve lisans grupları (ortalama 3,7) arasında anlamlı bir ortalama farkı olduğu ortaya çıkmıştır.

“Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadesi içinde önlisans ve lisans grupları arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Ön lisans grubu 3,7 ortalama sahipken bu oran lisans grubunda 2,95 ortalama şeklindeydi.

Tablo 93. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları

		N	Ort.	SS
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	ÖNLİSANS	29	4.3448	.81398
	LİSANS	163	4.1963	.71887
	LİSANSÜSTÜ	8	4.2500	.70711
	Toplam	200	4.2200	.73094
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	ÖNLİSANS	29	3.9310	1.16285
	LİSANS	163	3.7975	1.27250
	LİSANSÜSTÜ	8	3.1250	1.45774
	Toplam	200	3.7900	1.26646
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	ÖNLİSANS	29	4.2069	1.11417
	LİSANS	163	3.8282	1.08636
	LİSANSÜSTÜ	8	3.6250	.91613
	Toplam	200	3.8750	1.08872
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	ÖNLİSANS	29	4.4483	.68589
	LİSANS	163	4.5153	.62218
	LİSANSÜSTÜ	8	4.7500	.46291
	Toplam	200	4.5150	.62589
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	ÖNLİSANS	29	4.2759	.70186
	LİSANS	163	3.8712	.97593
	LİSANSÜSTÜ	8	3.7500	.70711
	Toplam	200	3.9250	.94010
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	ÖNLİSANS	29	3.2069	1.29227
	LİSANS	163	3.4908	1.28317
	LİSANSÜSTÜ	8	3.5000	.92582
	Toplam	200	3.4500	1.27105

“Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi için önlisans ve lisansüstü gruplarında tamamen katılıyorum ve lisans grubunda katılıyorum şeklinde bir sonuç çıkmıştır.

“Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” şeklinde ifade

için lisansüstü grubun ortalaması kararsızım aralığında çıkarken, lisans ve önlisans gruplarının ortalaması katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır” ifadesi için önlisans grubu tamamen katılıyorum şeklinde görüş belirtirken lisans ve lisansüstü grubu katılıyorum şeklinde görüş belirtmiştir.

“Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır” fikri için bütün gruplar tamamen katılıyorum şeklinde cevap vermiştir.

“Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir” fikri için bakıldığında önlisans grubunun tamamen katılıyorum aralığında, diğer grupların ise katılıyorum aralığında ortalamalarının çıktığı görülmektedir.

“Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır” görüşü için önlisans grubu kararsızım, lisans ve lisansüstü grupları için katılıyorum aralığında ortalama sonuçları çıkmıştır.

Tablo 94. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistik Sonuçları

	Levene İstatistiği	df1	df2	P
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	.539	2	197	.584
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	1.432	2	197	.241
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	.244	2	197	.783
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	1.502	2	197	.225
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	1.417	2	197	.245
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	1.684	2	197	.188

Levene Testi sonucunda varayasyonlar arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülmüştür. P değeri hiç birisinde 0,05’in altında çıkmamıştır. Anova Testi sonucuna da bakıldıktan sonra gruplar arası farklılık çıkan maddeler için Scheffe Testi uygulanabilecektir.

Tablo 95. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentilerine Yönelik Anova Testi Sonuçları

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	Gruplar arası	.550	2	.275	.513	.600
	Gruplar İçinde	105.770	197	.537		
	Toplam	106.320	199			
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	Gruplar arası	4.124	2	2.062	1.289	.278
	Gruplar İçinde	315.056	197	1.599		
	Toplam	319.180	199			
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	Gruplar arası	4.051	2	2.026	1.721	.182
	Gruplar İçinde	231.824	197	1.177		
	Toplam	235.875	199			
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	Gruplar arası	.571	2	.285	.727	.485
	Gruplar İçinde	77.384	197	.393		
	Toplam	77.955	199			
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	Gruplar arası	4.287	2	2.144	2.461	.088
	Gruplar İçinde	171.588	197	.871		
	Toplam	175.875	199			
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	Gruplar arası	2.005	2	1.003	.618	.540
	Gruplar İçinde	319.495	197	1.622		
	Toplam	321.500	199			

Anova Testi sonucuna göre hiçbir madde için ($p \leq 0,05$ çıkmamıştır) gruplar arası anlamlı bir farklılaşma olduğu ortaya çıkmamıştır.

Tablo 96. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Betimleyici İstatistikler

		N	Ort.	SS
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	ÖNLİSANS	29	2.2414	1.50369
	LİSANS	163	1.7607	.99898
	LİSANSÜSTÜ	8	1.5000	.53452
	Toplam	200	1.8200	1.08327
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	ÖNLİSANS	29	3.2414	1.43066
	LİSANS	163	2.7791	1.30538
	LİSANSÜSTÜ	8	2.6250	1.18773
	Toplam	200	2.8400	1.32407

“Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir” ifadesi için lisans ve lisansüstü mezunları hiç katılmıyorum aralığında bir ortalamaya sahipken önlisans mezunları katılmıyorum aralığında bir ortalamaya sahip olmuştur.

“Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir” ifadesi için bütün gruplar kararsızım aralığında ortalamaya sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 97. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Varyasyonlar Arası Farklılığı Ölçmek İçin Levene Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	9.632	2	197	.000
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	.611	2	197	.544

Levene Testi sonucuna göre “Sendikalar siyasi partilerle birlikte hareket etmelidir” maddesi üzerine varyasyonlar arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmıştır ($p = 0,000$). Bu nedenle anova testi sonucunda gruplar arası farklılaşma çıkarsa bu madde için Tamhane’s T2 Testi diğeri için de Scheffe Testi kullanılacaktır.

Tablo 98. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentilerine Yönelik Anova Testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	Gruplar Arası	6.541	2	3.270	2.839	.061
	Gruplar İçinde	226.979	197	1.152		
	Toplam	233.520	199			
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	Gruplar Arası	5.646	2	2.823	1.620	.200
	Gruplar İçinde	343.234	197	1.742		
	Toplam	348.880	199			

Anova Testi sonucuna göre iki madde içinde gruplar arası anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır.

3.6.1.2.5. Çalışma Şekli Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 99. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentilerinin Betimsel İstatistikleri

		N	Ort.	SS
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	KADROLU	172	3.8430	1.03382
	SÖZLEŞMELİ	18	3.3889	1.09216
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	3.9000	1.28668
	Toplam	200	3.8050	1.05477
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	KADROLU	172	3.6686	1.12938
	SÖZLEŞMELİ	18	3.1667	1.24853
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	3.8000	1.39841
	Toplam	200	3.6300	1.15750
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	KADROLU	172	4.2093	.78161
	SÖZLEŞMELİ	18	4.0556	1.10997
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.3000	.67495
	Toplam	200	4.2000	.80825
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine	KADROLU	172	4.4186	.63917
	SÖZLEŞMELİ	18	4.1111	1.07861

psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	3.9000	.87560
	Toplam	200	4.3650	.71014
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	KADROLU	172	3.1395	1.25342
	SÖZLEŞMELİ	18	2.5556	1.24722
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	3.3000	1.15950
	Toplam	200	3.0950	1.25453
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	KADROLU	172	4.5872	.64750
	SÖZLEŞMELİ	18	4.3889	.97853
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.2000	.63246
	Total	200	4.5500	.68546
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	KADROLU	172	4.4360	.67666
	SÖZLEŞMELİ	18	4.1111	1.07861
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.1000	.87560
	Toplam	200	4.3900	.73526
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	KADROLU	172	3.4244	1.17483
	SÖZLEŞMELİ	18	3.2778	1.12749
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	3.2000	.91894
	Toplam	200	3.4000	1.15615
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	KADROLU	172	4.2674	1.06430
	SÖZLEŞMELİ	18	4.1111	.96338
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.4000	.69921
	Toplam	200	4.2600	1.03817
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	KADROLU	172	3.2209	1.37565
	SÖZLEŞMELİ	18	2.6667	1.13759
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	3.9000	.99443
	Toplam	200	3.2050	1.35356
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	KADROLU	172	4.4360	.74259
	SÖZLEŞMELİ	18	4.1667	1.09813
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.4000	.69921
	Toplam	200	4.4100	.77777
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	KADROLU	172	3.8488	1.11363
	SÖZLEŞMELİ	18	2.9444	1.30484
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.1000	.87560
	Toplam	200	3.7800	1.14812

Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda psikolojik destek ve inancıma uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	KADROLU	172	4.4128	.75584
	SÖZLEŞMELİ	18	3.8889	1.18266
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.2000	.78881
	Toplam	200	4.3550	.81381
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	KADROLU	172	3.5640	1.19526
	SÖZLEŞMELİ	18	2.5556	1.54243
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	3.9000	.73786
	Toplam	200	3.4900	1.24404
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	KADROLU	172	4.3547	.74679
	SÖZLEŞMELİ	18	4.1667	.92355
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.0000	.81650
	Toplam	200	4.3200	.76847
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	KADROLU	172	4.3779	.74314
	SÖZLEŞMELİ	18	4.0000	.90749
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.2000	.78881
	Toplam	200	4.3350	.76531
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	KADROLU	172	4.2907	.83584
	SÖZLEŞMELİ	18	4.1667	.98518
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.3000	.48305
	Toplam	200	4.2800	.83371
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	KADROLU	172	3.9651	1.09168
	SÖZLEŞMELİ	18	3.7778	.87820
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.4000	.51640
	Toplam	200	3.9700	1.05578
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	KADROLU	172	4.2442	.74827
	SÖZLEŞMELİ	18	3.3889	1.24328
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.3000	.67495
	Toplam	200	4.1700	.83341
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	KADROLU	172	4.1977	.86949
	SÖZLEŞMELİ	18	3.6111	1.33456
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.3000	.82327

	ÜCRETLİ			
	Toplam	200	4.1500	.92834

“Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur” ifadesi için kadrolu ve dışarıdan ücretli gelen öğretmenlerin katılıyorum aralığında bir beklentisi bulunurken sözleşmeli öğretmenlerin ortalaması kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz” ifadesi için kadrolu ve dışarıdan ücretli olan öğretmenlerin ortalaması katılıyorum şeklinde gerçekleşmiştir. Sözleşmeli olan öğretmenlerin ortalaması ise kararsızım aralığında çıkmıştır.

“Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir” ifadesi için kadrolu ve dışarıdan ücretli olarak gelen öğretmenlerin ortalaması tamamen katılıyorum şeklinde ortaya çıkarken sözleşmeli öğretmenlerin ortalaması katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir” yargısı için kadrolu öğretmenler ortalamalarıyla (4,48) tamamen katılıyorum aralığında görüş sergilerken, sözleşmeli öğretmenler 4,11 ve dışarıdan ücretli öğretmenler 3,90 ortalama ile katılıyorum aralığında görüş beyan etmişlerdir.

“Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadesi için sözleşmeli öğretmenler 2,55 ortalama ile katılmıyorum şeklinde görüş sergilerken, kadrolu öğretmenler 3,13 ortalama ve dışarıdan ücretliler 3,30 ortalama ile kararsızım aralığındadırlar.

“Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar” ifadesi için bütün gruplar ortalamalarıyla tamamen katılıyorum aralığında görüş sergilemişlerdir.

“Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar” ifadesi için kadrolu öğretmenler 4,43 ortalama ile tamamen katılıyorum aralığında görüş sergilerken sözleşmeli ve dışarıdan ücretli olan öğretmenler katılıyorum aralığında görüş beyan etmişlerdir.

“Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır” ifadesi için kadrolu öğretmenler 3,42 ortalama ile katılıyorum aralığında görüş sergilerken sözleşmeli ve dışarıdan ücretli öğretmenler kararsızım aralığında görüş beyan etmişlerdir.

“Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır” fikri için sözleşmele öğretmenler 4,11 ortalama ile katılıyorum şeklinde kendilerini ifade ederken, kadrolu ve dışarıdan ücretli öğretmenler tamamen katılıyorum aralığına giren ortalamalara sahip olmuşlardır.

“Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir” şeklindeki durum ölçen ifade için kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler kararsızım şeklinde görüş beyan ederken dışarıdan ücretlilerin 3..90 ortalama ile katılıyorum şeklinde görüş beyan etmişlerdir.

“Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır” ifadesi üzerine kadrolu ve dışarıdan ücretli öğretmenler tamamen katılıyorum şeklinde görüş beyan ederken, sözleşmeli öğretmenler 4,16 ortalama ile katılıyorum şeklinde görüş beyan etmişlerdir.

“Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” ifadesi için kadrolu ve dışarıdan ücretli olan öğretmenler katılıyorum, sözleşmeli öğretmenler ise 2,94 ortalama ile kararsızım aralığındadırlar.

“Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir” ifadesi için kadrolu öğretmenlerin ve dışarıdan ücretli öğretmenlerin ortalması tamamen katılıyorum şeklinde olurken, sözleşmeli öğretmenlerin ortalması 3,88 ile katılıyorum aralığında çıkmıştır.

“Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” ifadesi için kadrolu ve dışarıdan ücretli olan öğretmenlerin katılıyorum aralığında ortalması olurken, sözleşmeli öğretmenlerin ortalması katılmıyorum aralığında çıkmıştır.

“ Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir” ifadesi için kadrolu öğretmenler 4,35 ortalama ile tamamen katılıyorum şeklinde görüş sergilemiş, sözleşmeli ve dışarıdan ücretli olan öğretmenler ise katılıyorum aralığında görüş sergilemişlerdir.

“Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir” ifadesi için kadrolu ve dışarıdan ücretli öğretmenler tamamen katılıyorum ve sözleşmeli öğretmenler 4,00 ortalama ile katılıyorum aralığındadırlar.

“Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir” ifadesi üzerine kadrolu öğretmenler ve dışarıdan ücretli gelen öğretmenler

tamamen katılıyorum aralığında görüş sergilerken, sözleşmeli öğretmenlerde bu ortalama 4,16 ile katılıyorum aralığında gerçekleşmiştir.

“Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir” yargısıyla ilgili dışarıdan ücretli öğretmenlerin ortalamaları 4,40 ile tamamen katılıyorum aralığında gerçekleşirken, kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin ortalamaları katılıyorum aralığında gerçekleşmiştir.

“Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ifadesi üzerine kadrolu öğretmenler ve dışarıdan ücretli öğretmenlerin görüşü tamamen katılıyorum şeklinde olurken sözleşmeli öğretmenlerin ortalaması 3,38 ile kararsızım aralığında gerçekleşmiştir.

“Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir” ifadesi için kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler katılıyorum, dışarıdan ücretli gelen öğretmenler ise 4,30 ortalama ile tamamen katılıyorum aralığında görüş beyan etmişlerdir.

Tablo 100. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentilerinin Varyanslar Arası Değişim Analizi İçin Levene Testi Uygulanması

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	.192	2	197	.825
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	.453	2	197	.636
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	.630	2	197	.534
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	.894	2	197	.411
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	.306	2	197	.737
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	1.197	2	197	.304
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	.639	2	197	.529
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	1.819	2	197	.165
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	1.068	2	197	.346
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	4.195	2	197	.016

Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	.709	2	197	.493
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	1.869	2	197	.157
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	1.792	2	197	.169
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	8.073	2	197	.000
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	.102	2	197	.903
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	.245	2	197	.783
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	1.103	2	197	.334
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	1.708	2	197	.184
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	6.532	2	197	.002
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	4.392	2	197	.014

“Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir”, “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır”, “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ve “Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir” maddelerinde varyanslar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu ortaya çıkmaktadır. Bundan sonra anova testi yapılacak ve anlamlı bir gruplar arası farklılaşma bu maddelerde ortaya çıkarsa Tamhane’s T2 Testi uygulanacaktır. Diğer maddelerde oluşursa Scheffe Testi uygulanacaktır.

Tablo 101. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentilerinin Üzerine Anova Testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve	Gruplar	3.456	2	1.728	1.562	.212

düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	Arası					
	Gruplar İçi	217.939	197	1.106		
	Toplam	221.395	199			
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	Gruplar Arası	4.410	2	2.205	1.656	.193
	Gruplar İçi	262.210	197	1.331		
	Toplam	266.620	199			
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	Gruplar Arası	.490	2	.245	.373	.689
	Gruplar İçi	129.510	197	.657		
	Toplam	130.000	199			
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	3.817	2	1.908	3.894	.022
	Gruplar İçi	96.538	197	.490		
	Toplam	100.355	199			
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	Gruplar Arası	5.999	2	3.000	1.924	.149
	Gruplar İçi	307.196	197	1.559		
	Toplam	313.195	199			
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	Gruplar Arası	1.930	2	.965	2.076	.128
	Gruplar İçi	91.570	197	.465		
	Toplam	93.500	199			
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	Gruplar Arası	2.606	2	1.303	2.445	.089
	Gruplar İçi	104.974	197	.533		
	Toplam	107.580	199			
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	Gruplar Arası	.771	2	.386	.286	.751
	Gruplar İçi	265.229	197	1.346		
	Toplam	266.000	199			
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	Gruplar Arası	.605	2	.302	.278	.757
	Gruplar İçi	213.875	197	1.086		
	Toplam	214.480	199			

Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	Gruplar Arası	10.090	2	5.045	2.804	.063
	Gruplar İçi	354.505	197	1.800		
	Toplam	364.595	199			
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	Gruplar Arası	1.183	2	.592	.978	.378
	Gruplar İçi	119.197	197	.605		
	Toplam	120.380	199			
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	Gruplar Arası	14.406	2	7.203	5.724	.004
	Gruplar İçi	247.914	197	1.258		
	Toplam	262.320	199			
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	4.725	2	2.363	3.663	.027
	Gruplar İçi	127.070	197	.645		
	Toplam	131.795	199			
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	Gruplar Arası	18.339	2	9.170	6.237	.002
	Gruplar İçi	289.641	197	1.470		
	Toplam	307.980	199			
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	1.654	2	.827	1.406	.248
	Gruplar İçi	115.866	197	.588		
	Toplam	117.520	199			
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	Gruplar Arası	2.519	2	1.259	2.176	.116
	Gruplar İçi	114.036	197	.579		
	Toplam	116.555	199			
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	.255	2	.127	.182	.834
	Gruplar İçi	138.065	197	.701		
	Toplam	138.320	199			
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	Gruplar Arası	2.518	2	1.259	1.131	.325
	Gruplar İçi	219.302	197	1.113		

	Toplam	221.820	199			
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	Gruplar Arası	12.098	2	6.049	9.448	.000
	Gruplar İçi	126.122	197	.640		
	Toplam	138.220	199			
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	Gruplar Arası	5.843	2	2.922	3.474	.033
	Gruplar İçi	165.657	197	.841		
	Toplam	171.500	199			

“Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir”, “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir”, “Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancımıza uygun manevi destek hizmeti vermelidir”, “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır”, “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ve “Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir” ifadelerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu p değerine bakarak anlayabiliyoruz. Ama bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Tamhane ve Scheffe Testleri uygulanacaktır.

Tablo 102. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentilerinin Üzerine Anova Testi Sonrası Anlamlı Farklılık Çıkan Maddelerde Scheffe ve Tamhane’s T2 Testlerinin Uygulanması

Bağımlı Değişken		(I) Çalışma Şekliniz?	(J) Çalışma Şekliniz?	Ort. Farkı (I-J)	p
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	Scheffe	KADROLU	SÖZLEŞMELİ	.3075	.210
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	.5186	0,77
		SÖZLEŞMELİ	KADROLU	-.3075	0,210
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	.2111	0,747
		DIŞARIDAN	KADROLU	-.5186	0,077

		ÜCRETLİ			
			SÖZLEŞMELİ	-.2111	0,747
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	Scheffe	KADROLU	SÖZLEŞMELİ	.9044(*)	.006
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-.2512	0,789
		SÖZLEŞMELİ	KADROLU	-.9044(*)	0,006
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	- 1.1556(*)	0,35
		DIŞARIDAN ÜCRETLİ	KADROLU	.2512	0,789
			SÖZLEŞMELİ	1.1556(*)	0,35
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	Scheffe	KADROLU	SÖZLEŞMELİ	.5239(*)	.033
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	.2128	0,33
		SÖZLEŞMELİ	KADROLU	-.5239(*)	0,33
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-.3111	0,618
		DIŞARIDAN ÜCRETLİ	KADROLU	-.2128	0,718
			SÖZLEŞMELİ	.3111	0,618
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	Tamhane	KADROLU	SÖZLEŞMELİ	1.0084(*)	.043
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-.3360	0,497
		SÖZLEŞMELİ	KADROLU	- 1.0084(*)	0,043
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	- 1.3444(*)	0,013
		DIŞARIDAN ÜCRETLİ	KADROLU	.3360	0,497
			SÖZLEŞMELİ	1.3444(*)	0,013
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	Tamhane	KADROLU	SÖZLEŞMELİ	.8553(*)	.030
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-.0558	0,993
		SÖZLEŞMELİ	KADROLU	-.8553(*)	0,030
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-.9111	0,054
		DIŞARIDAN ÜCRETLİ	KADROLU	.0558	0,993
			SÖZLEŞMELİ	.9111	0,54

“Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir” ifadesi üzerine kadrolu ve sözleşmeliler arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu ortaya konmuştur.

“Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” ifadesiyle ilgili hem sözleşmelilerle kadrolular, hem de sözleşmelilerle dışarıdan ücretliler arasında görüş açısından anlamlı farklar ortaya çıkmıştır.

“Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir” ifadesi üzerine gruptan sözleşmeliler ve kadrolular arasında anlamlı farklılıkların ortaya çıktığı görülmüştür.

“Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” ifadesi üzerine sözleşmeliler ve kadrolular arasında ve sözleşmelilerle dışarıdan ücretliler arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır.

“Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” maddesi üzerine kadrolularla sözleşmeliler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıktığı görülmüştür.

Tablo 103. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Ekonomik Beklentilerinin Betimsel İstatistikî Sonuçları

		N	Ort.	SS
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	KADROLU	172	4.2616	.69764
	SÖZLEŞMELİ	18	3.7778	1.00326
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.3000	.48305
	Toplam	200	4.2200	.73094
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	KADROLU	172	3.8430	1.22537
	SÖZLEŞMELİ	18	3.0000	1.60880
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.3000	.67495
	Toplam	200	3.7900	1.26646
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	KADROLU	172	3.8837	1.06972
	SÖZLEŞMELİ	18	3.5000	1.38267
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.4000	.51640

	Toplam	200	3.8750	1.08872
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	KADROLU	172	4.5291	.60628
	SÖZLEŞMELİ	18	4.3333	.84017
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.6000	.51640
	Toplam	200	4.5150	.62589
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	KADROLU	172	3.9535	.94165
	SÖZLEŞMELİ	18	3.5000	.98518
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	4.2000	.63246
	Toplam	200	3.9250	.94010
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	KADROLU	172	3.5116	1.26347
	SÖZLEŞMELİ	18	3.3333	1.18818
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	2.6000	1.34990
	Toplam	200	3.4500	1.27105

“Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi için kadrolu öğretmenler ve dışarıdan ücretli olan öğretmenler tamamen katılıyorum aralığında görüş bildirirken, sözleşmeli öğretmenler grubu katılıyorum aralığında bir değerde kendilerini ifade etmişlerdir.

“Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” ifadesi için dışarıdan ücretli olarak gelen ve öğretmenlik yapanların ortalaması 4,30 ile tamamen katılıyorum aralığındadır. Kadrolu öğretmenlerin 3,84 ortalama ile katılıyorum aralığında görüş beyan ettikleri görülmüştür. Sözleşmeli öğretmenlerin 3,00 kararsızım aralığında olduğu görülmüştür.

“Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır” fikrine Kadrolu öğretmenler 3,88 ortalama ve sözleşmeli öğretmenler 3,50 ortalama ile katılıyorum aralığında görüş beyan etmişlerdir. Dışarıdan ücretli gelen öğretmenler 4,30 ortalama ile tamamen katılıyorum aralığındadır.

“Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır” ifadesi için tüm çalışma şekillerindeki öğretmenler tamamen katılıyorum dağılımında bir ortalama ile görüşlerini ortaya koymuşlardır.

“Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir” ifadesi için kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler katılıyorum ve dışarıdan ücretli öğretmenlerin 4,20 ortalaması ile tamamen katılıyorum aralığında olduğu görülmektedir.

“Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi için dışarıdan ücretli ve sözleşmeli öğretmenlerin ortalamaları kararsızım aralığındadır. Kadrolu öğretmenlerin ortalaması 3,50 ile katılıyorum aralığındadır.

Tablo 104. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Ekonomik Beklentilerinin Varyasyonları Arasında Anlamlı Farklılık Ölçümü İçin Lavene Testi

	Levene İstatistiği	df1	df2	p
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	2.510	2	197	.084
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	5.495	2	197	.005
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	3.593	2	197	.029
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	1.830	2	197	.163
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	1.029	2	197	.359
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	.270	2	197	.764

Levene Testi sonucunda “Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” ve “Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır” ifadeleri için 0,05’ten küçük olan p değerleri bize bu maddelerde varyasyonlar arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Eğer Anova Testi sonucunda bu maddelerde gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma bulunursa Tamhane’s T2 Testi uygulanacaktır. Diğer gruplar arası anlamlı farklılık gösteren maddeler için ise Scheffe Testi uygulanacaktır.

Tablo 105. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Ekonomik Beklentileri İçin Anova Testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	Gruplar Arası	3.882	2	1.941	3.733	.026
	Gruplar İçinde	102.438	197	.520		
	Toplam	106.320	199			
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirim gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	Gruplar Arası	14.318	2	7.159	4.626	.011
	Gruplar İçinde	304.862	197	1.548		
	Toplam	319.180	199			
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	Gruplar Arası	5.301	2	2.650	2.264	.107
	Gruplar İçinde	230.574	197	1.170		
	Toplam	235.875	199			
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	Gruplar Arası	.700	2	.350	.893	.411
	Gruplar İçinde	77.255	197	.392		
	Toplam	77.955	199			
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	Gruplar Arası	4.147	2	2.074	2.379	.095
	Gruplar İçinde	171.728	197	.872		
	Toplam	175.875	199			
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	Gruplar Arası	8.123	2	4.062	2.553	.080
	Gruplar İçinde	313.377	197	1.591		
	Toplam	321.500	199			

“Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ve “Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirim gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” şeklindeki ifadelerde gruplar arası anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Tablo 106. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Ekonomik Beklentileri İle İlgili Gruplar Arası Anlamlı Fark Çıkan Maddelere Scheffe ve Tamhane's T2 Testi Uygulanması

Bağımlı Değişken		(I) Çalışma Şekliniz?	(J) Çalışma Şekliniz?	Ort. Farkı (I-J)	p
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	Scheffe	KADROLU	SÖZLEŞMELİ	.4839(*)	.027
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-.0384	.987
		SÖZLEŞMELİ	KADROLU	-.4839(*)	.027
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-.5222	.188
		DIŞARIDAN ÜCRETLİ	KADROLU	.0384	.987
			SÖZLEŞMELİ	.5222	.188
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	Tamhane	KADROLU	SÖZLEŞMELİ	.8430	.126
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-.4570	.201
		SÖZLEŞMELİ	KADROLU	-.8430	.126
			DIŞARIDAN ÜCRETLİ	-1.3000(*)	.019
		DIŞARIDAN ÜCRETLİ	KADROLU	.4570	.201
			SÖZLEŞMELİ	1.3000(*)	.019

“Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” ifadesi için sözleşmeli ve kadrolu öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p= 0,027$). “Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” ifadesi için dışarıdan ücretli ve sözleşmeli öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmıştır.

Tablo 107. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Siyasal Beklentileri İle İlgili Betimsel İstatistikî Sonuçları

		N	Mean	Std. Deviation
Sendikalar siyasal partilerle	KADROLU	172	1.7733	1.04338

birlikte hareket etmelidir.	SÖZLEŞMELİ	18	2.1111	1.27827
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	2.1000	1.37032
	Toplam	200	1.8200	1.08327
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	KADROLU	172	2.8430	1.34808
	SÖZLEŞMELİ	18	2.6667	1.13759
	DIŞARIDAN ÜCRETLİ	10	3.1000	1.28668
	Toplam	200	2.8400	1.32407

“Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir” ifadesi için kadrolu öğretmenler 1,77 ortalama ile hiç katılmıyorum şeklindedir. Bu ifade üzerine sözleşmeli öğretmenlerin ortalaması 2,11 ile katılmıyorum dağılımındadır. Dışarıdan ücretli öğretmenlerin 2,10 ile katılmıyorum olduğu görülmüştür.

“Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir” ifadesi için kadrolu öğretmenler 2,84 ile kararsızım aralığında bir ortalama gerçekleşmiştir. Sözleşmeli öğretmenler 2,66 ortalama ile kararsızım dağılımındadır. Dışarıdan ücretli öğretmenlerinde 3,1 ortalama ile kararsızım da oldukları görülmektedir.

Tablo 108. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Siyasal Beklentileri İle İlgili Varyans Dağılımları İçin Levene Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	.699	2	197	.498
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	1.612	2	197	.202

Levene Testi sonucuna göre her iki maddenin p değeri 0,05’ten büyük çıkmıştır yani varyasyonları arasında anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir.

Tablo 109. Çalışma Şekli Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Siyasal Beklentileri İle İlgili Anova Testi (Tek Yönlü)

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	Gruplar Arası	2.685	2	1.343	1.146	.320
	Gruplar İçi	230.835	197	1.172		

	Toplam	233.520	199			
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	Gruplar Arası	1.218	2	.609	.345	.709
	Gruplar İçi	347.662	197	1.765		
	Toplam	348.880	199			

Anova testi sonucuna göre her iki madde içinde gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma oluşmamıştır.

3.6.1.2.6. Görev Yaptıkları İlçe Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 110. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentileri İle İlgili Betimsel İstatistik Bilgiler

		N	Ort.	SS
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	ESENYURT	100	3.7800	1.07853
	BEŞİKTAŞ	50	3.8000	1.06904
	ŞİŞLİ	50	3.8600	1.01035
	Toplam	200	3.8050	1.05477
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	ESENYURT	100	3.5600	1.21705
	BEŞİKTAŞ	50	3.6000	1.06904
	ŞİŞLİ	50	3.8000	1.12486
	Toplam	200	3.6300	1.15750
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	ESENYURT	100	4.2200	.81128
	BEŞİKTAŞ	50	4.2000	.78246
	ŞİŞLİ	50	4.1600	.84177
	Toplam	200	4.2000	.80825
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	ESENYURT	100	4.3600	.71802
	BEŞİKTAŞ	50	4.4200	.49857
	ŞİŞLİ	50	4.3200	.86756
	Toplam	200	4.3650	.71014
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	ESENYURT	100	3.0000	1.29490
	BEŞİKTAŞ	50	3.0600	1.31568
	ŞİŞLİ	50	3.3200	1.09619
	Toplam	200	3.0950	1.25453
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	ESENYURT	100	4.5600	.71520
	BEŞİKTAŞ	50	4.4600	.67643
	ŞİŞLİ	50	4.6200	.63535
	Toplam	200	4.5500	.68546
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki	ESENYURT	100	4.3600	.82290

alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdır.	BEŞİKTAŞ	50	4.4200	.49857
	ŞİŞLİ	50	4.4200	.75835
	Toplam	200	4.3900	.73526
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	ESENYURT	100	3.3700	1.11604
	BEŞİKTAŞ	50	3.5000	1.14731
	ŞİŞLİ	50	3.3600	1.25779
	Toplam	200	3.4000	1.15615
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	ESENYURT	100	4.2800	.94367
	BEŞİKTAŞ	50	4.4400	.86094
	ŞİŞLİ	50	4.0400	1.32419
	Toplam	200	4.2600	1.03817
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	ESENYURT	100	3.0700	1.32768
	BEŞİKTAŞ	50	3.5800	1.35662
	ŞİŞLİ	50	3.1000	1.35902
	Toplam	200	3.2050	1.35356
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	ESENYURT	100	4.4200	.78083
	BEŞİKTAŞ	50	4.4400	.70450
	ŞİŞLİ	50	4.3600	.85141
	Toplam	200	4.4100	.77777
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	ESENYURT	100	3.5100	1.27521
	BEŞİKTAŞ	50	3.9600	1.00934
	ŞİŞLİ	50	4.1400	.85738
	Toplam	200	3.7800	1.14812
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	ESENYURT	100	4.2200	.91652
	BEŞİKTAŞ	50	4.4800	.50467
	ŞİŞLİ	50	4.5000	.81441
	Toplam	200	4.3550	.81381
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	ESENYURT	100	3.3300	1.29533
	BEŞİKTAŞ	50	3.6600	1.18855
	ŞİŞLİ	50	3.6400	1.17387
	Toplam	200	3.4900	1.24404
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	ESENYURT	100	4.2600	.81178
	BEŞİKTAŞ	50	4.4200	.64175
	ŞİŞLİ	50	4.3400	.79821
	Toplam	200	4.3200	.76847
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	ESENYURT	100	4.3500	.70173
	BEŞİKTAŞ	50	4.1800	.89648
	ŞİŞLİ	50	4.4600	.73429
	Toplam	200	4.3350	.76531
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	ESENYURT	100	4.2500	.84537
	BEŞİKTAŞ	50	4.2600	.80331
	ŞİŞLİ	50	4.3600	.85141
	Toplam	200	4.2800	.83371
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen	ESENYURT	100	4.0900	.93306

adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	BEŞİKTAŞ	50	4.0400	.98892
	ŞİŞLİ	50	3.6600	1.28746
	Toplam	200	3.9700	1.05578
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	ESENYURT	100	4.0900	.88871
	BEŞİKTAŞ	50	4.2800	.57286
	ŞİŞLİ	50	4.2200	.93219
	Toplam	200	4.1700	.83341
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	ESENYURT	100	4.1600	.97151
	BEŞİKTAŞ	50	4.0800	.89989
	ŞİŞLİ	50	4.2000	.88063
	Toplam	200	4.1500	.92834

“Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur” ifadesi için Esenyurt’tan ankete katılan öğretmenlerin ortalaması 3.780 ile katılıyorum aralığında çıkarken Beşiktaş ve Şişli’den ankete katılan öğretmen grubunun ankette bu madde üzerine ortalamaları sırasıyla 3,800 ve 3,860 olarak gerçekleşmiştir. Bu iki değer de katılıyorum aralığında geçmektedir.

“Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz” ifadesi için Esenyurt grubunun ortalaması 3,560 ile katılıyorum şeklinde olurken, Beşiktaş grubunun 3,600 ve Şişli grubunun 3,800 ortalamaları da katılıyorum aralığında gerçekleşmiştir.

“Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir” yargısı için Esenyurt (ortalama 4,200), Beşiktaş (ortalama 4,200) ve Şişli (ortalama 4,160) gruplarının hepsi de katılıyorum aralığında cevap vermişlerdir.

“Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir” ifadesi için Esenyurt grubu (4,36 ortalama), Beşiktaş grubu (4,42 ortalama) ve Şişli grubu (4,32 ortalama) hep tamamen katılıyorum aralığında ortalamalara sahip olan gruplar olmuşlardır.

“Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ifadesi için Esenyurt grubu (3 ortalama), Beşiktaş grubu (3,06 ortalama) ve Şişli grubu (3,32 ortalama) hep kararsızım aralığında cevap vermiş olan gruplardır.

“Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar” ifadesi için Esenyurt grubu 4,56 ortalama, Beşiktaş grubu 4,46 ortalama ve Şişli grubu 4,62 ortalama ile hep tamamen katılıyorum aralığında cevap veren gruplar olmuştur.

“Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdır” ifadesi için Esenyurt grubu 4,36 ortalama, Beşiktaş grubu 4,42 ortalama ve Şişli grubu 4,42 ortalama ile tamamen katılıyorum aralığında cevap vermişlerdir.

“Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır” ifadesi için Esenyurt grubu 3,37 ile kararsızım, Beşiktaş grubu 3,50 ortalama ile katılıyorum ve Şişli grubu 3,36 ortalama ile kararsızım aralığında cevap verdikleri görülmüştür.

“Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır” ifadesi için Esenyurt grubu 4,28 ortalama ve Beşiktaş grubu 4,44 ortalama ile tamamen katılıyorum aralığında ve Şişli grubu 4,04 ortalama ile katılıyorum aralığında cevap vermiştir.

“Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir” ifadesi için Esenyurt grubu 3,07 ortalama ve Şişli grubu 3,10 ortalama ile kararsızım aralığında cevap verirken, Beşiktaş grubu 3,58 ortalama ile bu ifadeye katılıyorum aralığında cevap vermiştir.

“Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır” ifadesi için Esenyurt grubu 4,42 ortalama, Beşiktaş grubu 4,44 ortalama ve Şişli grubu 4,36 ortalama ile hep tamamen katılıyorum aralığında cevap vermişlerdir.

“Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 3,51 ortalama, Beşiktaş grubu 3,96 ortalama ve Şişli grubu 4,14 ortalama ile hepsi katılıyorum aralığında cevap vermişlerdir.

“Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 4,22 ortalama, Beşiktaş grubu 4,48 ortalama ve Şişli grubu 4,50 ortalama ile hepsi tamamen katılıyorum aralığında cevap vermişlerdir.

“Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” ifadesi için Esenyurt grubu 3,33 ortalama ile kararsızım aralığında kalırken, Beşiktaş grubu 3,66 ortalama ve Şişli 3,64 ortalama ile katılıyorum aralığında görüş bildirmişlerdir.

“Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 4,26 ortalama, Beşiktaş grubu 4,42 ortalama ve Şişli grubu 4,34 ortalama ile tamamen katılıyorum aralığında cevap verdikleri görülmüştür.

“Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 4,35 ortalama ve Şişli grubu 4,46 ortalama ile tamamen katılıyorum dağılımı içinde, Beşiktaş grubu ise 4,18 ortalama ile sınırdan katılıyorum kapsamı içinde kalmıştır.

“Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 4,25 ortalama, Beşiktaş grubu 4,26 ortalama ve Şişli grubu 4,36 ortalama ile tamamen katılıyorum aralığında cevap verdikleri ortaya çıkmıştır.

“Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 4,09 ortalama, Beşiktaş grubu 4,04 ortalama ve Şişli grubu 3,66 ortalama ile hepsi katılıyorum aralığında cevap vermiştir.

“Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ifadesi için Esenyurt grubu 4,09 ortalama ile katılıyorum aralığında, Beşiktaş grubu 4,28 ortalama ve Şişli grubu 4,22 ortalama ile tamamen katılıyorum dağılımı içine giren ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 4,16 ortalama ve Beşiktaş grubu 4,08 ortalama ile katılıyorum aralığında, Şişli grubu ise 4,20 ortalama ile tamamen katılıyorum dağılımında ortalamalara sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 111 Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentileri İle Varyanslar Arası Dağılımı İçin Levene Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	.148	2	197	.863
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	1.213	2	197	.300

Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	.184	2	197	.832
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	4.040	2	197	.019
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	.746	2	197	.476
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.	.345	2	197	.709
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	2.340	2	197	.099
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	.862	2	197	.424
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	10.866	2	197	.000
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	.041	2	197	.960
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	.528	2	197	.591
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	12.510	2	197	.000
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	2.878	2	197	.059
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	1.149	2	197	.319
Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	.423	2	197	.656
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	.012	2	197	.988
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	.115	2	197	.891
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	8.956	2	197	.000
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	2.281	2	197	.105
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	.191	2	197	.826

Levene Testi sonucunda “Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir”,

“Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır”, “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” ve “Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir” ifadelerinde varyasyonlar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu ifadeler için Anova testi sonrası gruplar arası ciddi bir farklılaşma tesbit edilirse Tamhane's T2 Testi uygulanacaktır. Bunlar haricindeki diğer maddeler için gruplar arası farklılaşma olursa Scheffe Testi kullanılacaktır.

Tablo 112. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Sosyal Beklentileri İle İlgili Anova Testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.	Gruplar Arası	.215	2	.108	.096	.909
	Grup İçi	221.180	197	1.123		
	Toplam	221.395	199			
Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.	Gruplar Arası	1.980	2	.990	.737	.480
	Grup İçi	264.640	197	1.343		
	Toplam	266.620	199			
Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidir.	Gruplar Arası	.120	2	.060	.091	.913
	Grup İçi	129.880	197	.659		
	Toplam	130.000	199			
Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	.255	2	.127	.251	.778
	Grup İçi	100.100	197	.508		
	Toplam	100.355	199			
Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.	Gruplar Arası	3.495	2	1.747	1.112	.331
	Grup İçi	309.700	197	1.572		
	Toplam	313.195	199			
Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve	Gruplar	.660	2	.330	.700	.498

önerilerini almalıdırlar.	Arası					
	Grup İçi	92.840	197	.471		
	Toplam	93.500	199			
Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.	Gruplar Arası	.180	2	.090	.165	.848
	Grup İçi	107.400	197	.545		
	Toplam	107.580	199			
Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.	Gruplar Arası	.670	2	.335	.249	.780
	Grup İçi	265.330	197	1.347		
	Toplam	266.000	199			
Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.	Gruplar Arası	4.080	2	2.040	1.910	.151
	Grup İçi	210.400	197	1.068		
	Toplam	214.480	199			
Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.	Gruplar Arası	9.405	2	4.703	2.608	.076
	Grup İçi	355.190	197	1.803		
	Toplam	364.595	199			
Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.	Gruplar Arası	.180	2	.090	.148	.863
	Grup İçi	120.200	197	.610		
	Toplam	120.380	199			
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir.	Gruplar Arası	15.390	2	7.695	6.139	.003
	Grup İçi	246.930	197	1.253		
	Toplam	262.320	199			
Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	3.655	2	1.828	2.810	.063
	Grup İçi	128.140	197	.650		
	Toplam	131.795	199			
Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.	Gruplar Arası	5.130	2	2.565	1.668	.191
	Grup İçi	302.850	197	1.537		
	Toplam	307.980	199			

Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	.880	2	.440	.743	.477
	Grup İçi	116.640	197	.592		
	Toplam	117.520	199			
Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidir.	Gruplar Arası	2.005	2	1.003	1.724	.181
	Grup İçi	114.550	197	.581		
	Toplam	116.555	199			
Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.	Gruplar Arası	.430	2	.215	.307	.736
	Grup İçi	137.890	197	.700		
	Toplam	138.320	199			
Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.	Gruplar Arası	6.490	2	3.245	2.969	.054
	Grup İçi	215.330	197	1.093		
	Toplam	221.820	199			
Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır.	Gruplar Arası	1.370	2	.685	.986	.375
	Grup İçi	136.850	197	.695		
	Toplam	138.220	199			
Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidir.	Gruplar Arası	.380	2	.190	.219	.804
	Grup İçi	171.120	197	.869		
	Toplam	171.500	199			

“Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” ifadesi üzerine gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu bize Anova Testi söylemektedir.

Tablo 113. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Sendikalar Sosyal Tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir ifadesi için Tamhane's T2 Testi

Bağımlı Değişken		(I) Görev Yaptığınız İlçe?	(J) Görev Yaptığınız İlçe?	Ort. Farkı (I-J)	p
Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak	Tamhane	ESENYURT	BEŞİKTAŞ	-.4500	.060
			ŞİŞLİ	-.6300(*)	.001
		BEŞİKTAŞ	ESENYURT	.4500	.060

yeni üyeler çekmelidir.			ŞİŞLİ	-.1800	.711
		ŞİŞLİ	ESENYURT	.6300(*)	.001
			BEŞİKTAŞ	.1800	.711

Bu ifade üzerine Şişli ve Esenyurt grupları arasında anlamlı bir görüş farklılığı olduğu sonucu çıkmaktadır. Burada $p=0,001$ sonucu bize bu farklılığın olduğunu göstermektedir.

Tablo 114. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentileri İle İlgili Betimleyici İstatistik Bilgiler

		N	Ort.	SS
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	ESENYURT	100	4.1900	.76138
	BEŞİKTAŞ	50	4.1800	.62890
	ŞİŞLİ	50	4.3200	.76772
	Toplam	200	4.2200	.73094
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	ESENYURT	100	3.5800	1.39393
	BEŞİKTAŞ	50	3.9400	.95640
	ŞİŞLİ	50	4.0600	1.21907
	Toplam	200	3.7900	1.26646
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	ESENYURT	100	3.7800	1.15102
	BEŞİKTAŞ	50	4.0400	1.00934
	ŞİŞLİ	50	3.9000	1.03510
	Toplam	200	3.8750	1.08872
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	ESENYURT	100	4.5600	.60836
	BEŞİKTAŞ	50	4.4600	.61312
	ŞİŞLİ	50	4.4800	.67733
	Toplam	200	4.5150	.62589
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	ESENYURT	100	3.8900	.98365
	BEŞİKTAŞ	50	3.9000	.90914
	ŞİŞLİ	50	4.0200	.89191
	Toplam	200	3.9250	.94010
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	ESENYURT	100	3.3000	1.33712
	BEŞİKTAŞ	50	3.2800	1.16128
	ŞİŞLİ	50	3.9200	1.14000
	Toplam	200	3.4500	1.27105

“Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir”

ifadesi üzerine Esenyurt grubu 4,19 ortalama ve Beşiktaş 4,18 ortalama ile katılıyorum aralığında, Şişli grubu ise 4,32 ortalama ile tamamen katılıyorum aralığında cevap vermiştir.

“Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirim gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” ifadesi üzerine Esenyurt grubu 3,58 ortalama, Beşiktaş grubu 3,94 ortalama ve Şişli grubu 4,06 ortalama ile hepsi katılıyorum aralığında ortalamaya sahip olmuşlardır.

“Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır” ifadesi üzerine Esenyurt grubu 3,78 ortalama, Beşiktaş grubu 4,04 ortalama ve Şişli grubu 3,90 ortalama ile hepsi katılıyorum aralığında ortalamalara sahip olmuşlardır.

“Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır” ifadesi için Esenyurt grubu 4,56 ortalama, Beşiktaş grubu 4,46 ortalama ve Şişli grubu 4,48 ortalama ile hepsi tamamen katılıyorum aralığında bir ortalamaya sahip olmuştur.

“Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 3,89 ortalama, Beşiktaş grubu 3,90 ortalama ve Şişli 4,02 ortalama ile hepsi katılıyorum aralığında bir ortalamaya sahip olmuşlardır.

“Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi üzerine Esenyurt grubu 3,30 ortalama ve Beşiktaş grubu 3,28 ortalama ile kararsızım aralığında bir değeri benimserken, Şişli grubu 3,92 ortalama ile katılıyorum aralığındadır.

Tablo 115. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentileri İle İlgili Maddelerdeki Varyans Analizi İçin Levene Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	1.219	2	197	.298
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirim gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	9.039	2	197	.000
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	1.613	2	197	.202
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	.428	2	197	.652
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	1.298	2	197	.276

Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	2.637	2	197	.074
--	-------	---	-----	------

Levene testi sonucunda sadece “Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimini gibi faaliyetlerde bulunmalıdır” ifadesi için varyasyonlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucu çıkmıştır. Bu nedenle yapılacak olan Anova testi sonrası gruplar arası anlamlı bir farklılaşma bu maddede görülürse bu madde için ayrıca Tamhane’s T2 Testi uygulanacaktır.

Tablo 116. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Ekonomik Beklentileri İle İlgili Anova Testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.	Gruplar arası	.670	2	.335	.625	.537
	Grup içi	105.650	197	.536		
	Toplam	106.320	199			
Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimini gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.	Gruplar arası	9.180	2	4.590	2.917	.056
	Grup içi	310.000	197	1.574		
	Toplam	319.180	199			
Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.	Gruplar arası	2.295	2	1.148	.968	.382
	Grup içi	233.580	197	1.186		
	Toplam	235.875	199			
Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.	Gruplar arası	.415	2	.207	.527	.591
	Grup içi	77.540	197	.394		
	Toplam	77.955	199			
Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidir.	Gruplar arası	.605	2	.302	.340	.712
	Grup içi	175.270	197	.890		
	Toplam	175.875	199			
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	Gruplar arası	14.740	2	7.370	4.733	.010
	Grup içi	306.760	197	1.557		
	Toplam	321.500	199			

Anova Testi sonucuna göre sadece “Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi için gruplar arası anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucu görülmüştür. Bu nedenle bu maddeyle ilgili hangi gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğunu görmek için Scheffe Testi uygulanacaktır.

Tablo 117. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre “Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi için Scheffe Testi

Bağımlı Değişken		(I) Görev Yaptığınız İlçe?	(J) Görev Yaptığınız İlçe?	Ort. Farkı (I-J)	p
Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır.	Scheffe	ESENYURT	BEŞİKTAŞ	.0200	.996
			ŞİŞLİ	-.6200(*)	.018
		BEŞİKTAŞ	ESENYURT	-.0200	.996
			ŞİŞLİ	-.6400(*)	.039
		ŞİŞLİ	ESENYURT	.6200(*)	.018
			BEŞİKTAŞ	.6400(*)	.039

Scheffe Testi sonucunda $p \leq 0,05$ için Şişli Esenyurt arasında ve Şişli Beşiktaş arasında anlamlı ortalama farklılaşmalarının olduğu ortaya konmuştur.

Tablo 118. Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentileri ile İlgili İstatistik Bilgiler

		N	Ort.	SS
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	ESENYURT	100	1.7700	1.07172
	BEŞİKTAŞ	50	1.9200	1.12195
	ŞİŞLİ	50	1.8200	1.08214
	Total	200	1.8200	1.08327
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	ESENYURT	100	2.8400	1.26906
	BEŞİKTAŞ	50	3.0400	1.44222
	ŞİŞLİ	50	2.6400	1.30556
	Total	200	2.8400	1.32407

“Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 1,77 ortalama ile hiç katılmıyorum dağılımına girmiştir. Beşiktaş grubu 1,92 ortalama ve Şişli grubu 1,82 ortalama ile katılmıyorum dağılımındadırlar.

“Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir” ifadesi için Esenyurt grubu 2,84 ortalama, Beşiktaş grubu 3,04 ortalama ve Şişli grubu 2,64 ortalama ile hepsi kararsızım aralığında bir ortalamaya sahip olmuşlardır.

Tablo 119 Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentileri ile İlgili Varyanslar Arası Farklılıkların Ölçümü İçin Levene Testi

	Levene İstatistik	df1	df2	p
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	.200	2	197	.819
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	1.837	2	197	.162

Her iki madde de homojendir yani varyanslar arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

Tablo 120 Görev Yaptığı İlçe Değişkenine Göre Öğretmenlerin Siyasal Beklentileri ile İlgili Anova Testi

		Kareler Toplamı	df	Kareler Ort.	F	p
Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.	Gruplar arası	.750	2	.375	.317	.728
	Grup içi	232.770	197	1.182		
	Toplam	233.520	199			
Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.	Gruplar arası	4.000	2	2.000	1.142	.321
	Grup içi	344.880	197	1.751		
	Toplam	348.880	199			

Anova Testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı p değerlerinin 0,05’ten küçük olmaması sayesinde anlayabilmekteyiz.

3.6.2. Bulguların Değerlendirilmesi

Tablo 12’deki anketi cevaplayan öğretmenlerin çoğunun kadınlardan oluşması eğitim iş kolundaki çalışan kadınların araştırmaya daha ilgili yaklaşmasıyla ilgilidir

Tablo 13’deki öğretmenlerin %50 civarındaki oranı öğretmenler arasındaki sendikalaşma oranının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 14’de bakılarak öğretmenlerdeki kıdem yılı düşük öğretmenlerdeki frekansın yüksekliği bize MEB’in gittikçe gençleşen bir kadro ile çalışmaya başladığını anlamına gelmektedir.

Tablo 15’deki lisansüstü mezun sayısının az olması yüksek lisans yapmanın öğretmenlik mesleği sürecinde kolay olmamasının veya ekonomik nedenlerle işe hemen atılmalarından kaynaklanmaktadır. Ülkedeki yüksek lisans yapılabilecek üniversite kontenjanlarının az olması da bunda etken olabilir.

Tablo 16’daki araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma şekillerine bakıldığında sözleşmeli öğretmen sayısının kadrolu öğretmen sayısının gerisinde kalmasına rağmen mevcudiyeti atipik istihdamın devlet içinde yerleşmeye başladığını göstermektedir.

Tablo 17’deki araştırmaya katılan öğretmenlerin sayısı araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Şişli ve Beşiktaş yapılanma olarak birbirine sosyo-ekonomik düzey ve belediyeçilik hizmetleri açısından benzemektedir. Esenyurt ise belediyeçilik açısından yenidir ve okullaşma oranı hızla artmaktadır. Bu nedenle 50’şer öğretmen Şişli ve Beşiktaş İlçelerinden, 100 öğretmende Esenyurt İlçesinden örneklem olarak seçilmiştir.

Tablo 18’deki genel olarak sendikalardan ekonomik beklentiler üzerine sorulan sorulara bakıldığında katılıyorum ve tamamen katılıyorum aralıklarında cevaplar gelmiştir. Bu da öğretmenlerin ekonomik beklentilerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 19’daki genel olarak sendikaların sosyal beklentiler üzerine sorulan sorulara bakıldığında iki ifade haricinde diğerlerinin katılıyorum ve tamamen katılıyorum şeklinde oldukları görülmüştür. Bu iki ifade “Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır” ve “Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve öneriler üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir” ifadeleri üzerine ortalamalar düşük çıkmıştır. Sendika üyeliği mesleğin statüsünü artırmak için yeterli görülmemektedir. Aynı şekilde sendikaların bağımsız ve tarafız oldukları ile ilgili kafalarda soru işaretleri vardır.

Tablo 20'ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin sendikaların siyasi partilerle birlikte hareket etmesine katılmadıklarını ve hatta siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermesi ile ilgili ifadeye bile kararsızım şeklinde cevap vermesi öğretmenlerin sendikaların siyasi kamplaşmaya gitmesinden rahatsızlık duymasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Sendika üyesi olmayanların sendika üyesi olmasının altında yatan en önemli faktörde öğretmenlerin damgalanmama veya belirli bir siyasi parti mensubu gibi gözükmeme isteğidir.

Tablo 21'den tablo 48'e kadar öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre tüm maddelere verdikleri cevapların ortalaması incelenmiş ve anlamlı fark olup olmadığına bakılmıştır. Sendikaların mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışanlık ve rehberlik hizmeti vermelidirler ifadesinde erkek öğretmenlerin bayan meslektaşlarına göre daha yüksek ortalamaya sahip çıkması erkek öğretmenlerin stajerlik sürecinde iş yükünün daha fazla olabileceği ihtimalini akla getirmektedir.

Tablo 49'dan tablo 76'ya kadar öğretmenlerin sendika üyeliği değişkenine tüm maddelere verdikleri cevaplar İlişkisiz t testi aracılığıyla incelenmiş ve anlamlı fark çıkan maddelere bakılmıştır. Sendika üyesi olanlarla olmayanların arasında anlamlı fark çok fazla maddede çıktığından burada sadece fark çıkmayan maddelere değinilecektir.

Sendikaların siyasal partilerle birlikte hareket etmesine sendika üyesi olanlarda olmayanlarda katılmıyorum şeklinde cevap vermiştir. Bu da bize sendika üyesi olsun olmasın öğretmenlerin sendikaların günlük siyasetin malzemesi olmasını istemediği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alış verişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunması noktasında üye olanlarla olmayanları katılıyorum paydasında buluşturmuştur. Aynı şekilde sendikaların sosyal tesisler kurması, yardımlaşma sandıkları kurması ve deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmesi gibi maddelerde katılıyorum çıkması öğretmenlerin doğrudan fayda sağlanan fayda beklentilerinin bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 77'den 88'e kadar olan kısımda öğretmenlerin görevlerindeki hizmet yılı değişkenine göre beklentileri sosyal, ekonomik ve siyasal beklenti başlıkları altında ayrı ayrı incelenmiştir. Sosyal beklentileriyle ilgili "Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz" ifadesi ile ilgili 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler ve 1-5 yıl

arası süredir çalışan öğretmenlerin arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. “Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.” ifadesi üzerine 21 yıl ve üzeri çalışanlar ile 1-5 yıl süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya konmuştur.

“Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve önerileri üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.” İfadesi üzerine 21 yıl üzeri çalışanlar ile 1-5 yıl arası süredir çalışanlar arasında ve 21 yıl ve üzeri çalışanlar ile 6-10 yıldır çalışanlar arasında anlamlı farklar olduğu gözlenmiştir. “Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi travmatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir.” İfadesi üzerine anlamlı fark 1-5 yıl süredir çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri çalışanlar arasında oluşmuştur. “Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.” İfadesi üzerine 6-10 yıldır çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar arasında ve 6-10 yıl çalışanlar ile 11-15 yıl süredir çalışanlar arasında anlamlı farklar olduğu ortaya çıkmıştır. “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” ifadesi ile 1-5 yıldır çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri süredir çalışanlar arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmaktadır ($p=0,32$). Genel olarak şu söylenebilir genç öğretmenlerin sendikalardan sosyal beklentileri ile kıdemi yüksek öğretmenlerin beklentileri arasında farklar olduğu ortaya çıkmıştır. Kıdemi yüksek olan öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde yüksek olduğu görülmektedir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin kendi konumlarını tanıyana ve çevrelerini anlamlandırana kadar biraz zaman geçmektedir. Bu süreçte kendilerini rahat ifade edememekte ve sendikal faaliyetlere genelde uzak kalmaktadırlar.

Öğretmenlerin sendikalardan ekonomik beklentilerinin görevdeki hizmet yılı değişkenine göre durumuna bakıldığında “Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir” maddesi için anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Kıdemi en yüksek olan kesimin bununla ilgili beklentisi diğerlerine göre daha yüksek çıkmaktadır ki bu da anlaşılabilir bir durumdur. Emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlerin böyle bir beklentisi daha fazladır. Diğer öğretmen gruplarında önlerinde daha uzun yıllar olduğu için bu madda kısa vadede kendilerine çok bir şey ifade etmemiş olabilir.

Öğretmenlerin sendikalardan siyasi beklentileri üzerine görevdeki hizmet yılı değişkenine göre siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir ifadesi

için anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Kıdemi yüksek olan grup burada daha yüksek beklentiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Tecrübe düzeyi arttıkça öğretmenlerin siyasi yapılara olan çekingen tavrıda değişmektedir.

Tablo 89’den tablo 98’e kadar Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan sosyal, ekonomik ve siyasi beklentileri incelenmiş ve gruplar arasında anlamlı farklılık var mı buna bakılmıştır.

Sosyal beklentilerle ilgili “Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur” ifadesi için önlisans (ortalama 4,3) ve lisans grupları (ortalama 3,7) arasında anlamlı bir ortalama farkı olduğu ortaya çıkmıştır. Ön lisans sahipleri daha fazla güvence arayışına sahiptir, ama bir taraftan kıdemli olmanın verdiği rahatlıkla sendikalaşmaya daha yakın durmaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenler arasında ekonomik ve siyasi beklentileri üzerine anlamlı farklılıklar ortaya çıkmamıştır.

Tablo 99’den tablo 109’a kadar çalışma şekli değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan sosyal, ekonomik ve siyasi beklentileri incelenmiş ve gruplar arasında anlamlı farklılık var mı buna bakılmıştır.

“Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/ duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidir” ,“Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir”, “Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda psikolojik destek ve inancına uygun manevi destek hizmeti vermelidir” “Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır” “Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı korumamız adına çalışma yapmalıdır” maddesi üzerine kadrolularla sözleşmeliler veya dışarıdan ücretlilerle sözleşmeliler arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıktığı görülmüştür. Bu sözleşmeli öğretmenlerin mesleğe duydukları aidiyet hissinin düşük olması, güven sorunu yaşması ve kendini rahatça ifade edememesi gibi nedenlerden kayanaktanmış olabilir. Dışarıdan ücretliler genellikle emekli olmuş kadrolu öğretmenler olduğu için onların ve kadrolu öğretmenlerin kendine güvenleri daha yüksek ve daha rahat hissetmekte. Aynı şekilde ekonomik beklentilerinde de sözleşmeliler ve kadrolular arasında emeklilik dönemi sağlanacak destekle ilgili bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu da sözleşmeli öğretmenlerin sözleşme üzerinde iş yapmaları, emeklilik sonrası kadrolularla aynı haklara sahip olmamaları ile ilgilidir.

Tablo 110'dan Tablo 120'ye kadar öğretmenlerin görev yaptığı ilçe değişkenine göre verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılıklar oluşmuş mudur yoksa oluşmamış mıdır buna bakılmıştır. Sosyal beklentilerden “Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak yeni üyeler çekmelidir” görüşü üzerine biraz farklılaşma çıkmıştır ama tüm ilçeler katılıyor aralığındadır. Beşiktaş ve Şişli civarında daha fazla sosyal ortam bulunmasına rağmen öğretmenlerin kendi mesleklerine hitap eden veya yalnızca öğretmenlere hitap eden yapılanmalar daha azdır. Sosyal tesisler genel halkın ihtiyacına yöneliktir ve yüksek ücretlidir. Öğretmenlerin gelir durumu daha sınırlı olduğu için kira giderleri çok olmaktadır. Beşiktaş'ta ev kiralari 900 liradan başlamaktadır. 1500 lira kazanan bir öğretmenin sosyal haracamalara fazla imkan bulamaması normaldir.

“Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamaktır” ifadesi için ekonomik beklentisi için gruplar arası anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Esenyurt'taki öğretmenlerin buradaki beklentisi daha düşüktür. Kira giderleri daha düşük veya çoğu kendi evinin sahibidir. Bu nedenle hareket kabiliyetleri Şişli ve Beşiktaş gibi ilçelerde oturanlara göre aslında daha rahat durumdadırlar.

SONUÇ

Bu çalışmada öğretmenlerin sendikalardan beklentileri durum olarak ortaya konmaya çalışılmıştır. Bunun için öncelikle geniş bir literatür çalışması yapılmış, arkasından elde edilen bilgiler ışığında ortaya çıkartılan maddeler anket formu haline getirilerek alan araştırmasına geçilmiştir. Literatür taramamız ve anket yoluyla elde ettiğimiz bulguların değerlendirilmesi bize şu yorumları yapmamıza olanak vermiştir.

Literatür taramasındaki Sendikalar ve Fonksiyonları adlı birinci bölüm sonucuna göre işçi sendikalarını etkileyen evrensel değişimlerin olumsuz yönde kamu çalışanlarının sendikalaşmasını da etkilediği görülmeye başlanmıştır. Örneğin devlet içindeki sayısı her geçen gün artan sözleşmeli personel sayısı düşündürücü bir durumdur. Anket sonucunda sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu ve dışarıdan ücretle gelen öğretmenlere göre anlamlı farklılıklar göstermesi ve sendikalardan beklenti noktasında düşük kalması istihdam garantisinin olmaması ve buna bağlı olarak kendine güvenin düşük olmasına bağlıdır. Dershane ve özel okullarda çalışan öğretmenlerinde sendika hakkını kullanamaması veya

kullanmaya çekinmesi işçi sendikalarından açıkça bildiğimiz sendikasızlaştırma politikalarının bir sonucudur.

1980 sonrası sendikaların giderek güç kaybettikleri ve insan kaynakları yönetiminin sendikal örgütlenmelere alternatif gösterilerek sendikasız endüstri ilişkilerinin gündeme getirildiği bir döneme girildiği görülmüştür. Teknolojik gelişmeler atipik istihdam şekillerinin artmasına neden olmuştur ve buda sendikalaşmayı olumsuz etkilemiştir. Devletlerin özelleştirmeler adı altında ekonomideki işletmecilik alanından çekilmesi işçi sendikalarını zayıflatan bir etmen olmuştur. İşverenlerin kullandığı katılımcı mekanizmalar ve insan kaynakları gibi yöntemler işçi-işletme yönetimi arasındaki ilişki kuvvetlenirken işçi sendikacılığı zayıflatmaktadır. Kayıtdışı istihdamın yüksek oluşu, vasıflı çalışanlardaki iş yoğunlaşması, esnek çalışma koşulları sendikalaşmayı olumsuz etkileyen faktörlerden olmuştur. Yüksek vasıflı çalışanlarla toplu pazarlıktan kapsam dışı olarak yapılan sözleşmelerin işverenin elini güçlendirmektedir. İşverenler çalışanları sendikasızlaştırma adına uyguladıkları havuç ve sopa politikaları ve sendikasızlaştırma konusunda uzmanlaşmış danışmanlık şirketlerinden destek almaları sendikaları zora sokmaktadır.

Kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı birçok ülkede tanınmış olmakla birlikte söz konusu hakların kullanılmasında ülkeden ülkeye değişen birtakım kısıtlamalara girildiği de görülmektedir. Bazı ülkelerde işçi, memur ayrımı yapılmadığı, yapılan bazı ülkelerde de kamu sektöründeki öğretmenlerin grev ve toplu sözleşme hakkı bulunabildiği görülmüştür.

Sendikaların ekonomik, sosyal ve siyasal fonksiyonları bulunmaktadır. Ekonomik fonksiyonları arasında verimi artırmaları, eşit işe eşit ücret elde edilmesindeki çabaları, işverenin performansını artırmaları, toplu ses oluşturarak işgücü şikayetlerini çözmeleri, işçi devrini azaltmaları, grev silahıyla üretimi etkilemeleri, çalışılan fiziki ortam ve sürelerin iyileştirilmesi alanlarında fonksiyonları bulunmaktadır. Sosyal fonksiyonlarına bakılacak olunursa çalışanları demokratik yollarla temsil etmeleri, çalışanların dayanışma bilincini artırmaları, bir gruba aidiyet sağlamaları, üyelerinin eğitim yoluyla bireysel ve mesleki gelişimine katkı sağlamaları, yasal (hukuki) destek hizmeti sunmaları, ülkenin mesleki eğitiminin gelişmesine katkı vermeleri ve bireylerin sağlıklı yaşamaları için imkan oluşturmaları gibi çok çeşitli fonksiyonları görmektediriz. Baskı grubu olarak kamuoyu oluşturmaları ve siyasilere etkilemeleri, siyasi parti kurma veya bir siyasi partiyi destekleme

yoluyla üyelerinin sorunlarını çözme arayışı, temsilci vererek siyasete dahil olmaları sendikaların siyasi fonksiyonları arasında öne çıkmaktadır.

Literatür taramasının ikinci bölümünde elde edilen sonuçlara göre çalışma ilişkilerini düzenleyen ve örgütlenme ve sendika özgürlüğü gibi hakların durumunu belirleyen BM, ILO, AB gibi yapılanmaların kabul ettiği sözleşmelerin çoğunu ülkemiz kabul etmiştir ama uygulamalarda bazı aksaklıklar yaşanmaktadır. Sendika üyesi olan öğretmenlerin toplu sözleşme hakkı ile ilgili uygulama halk oylamasına sunulmuştur. Bu hakkın 2010 yılına kadar verilememiş olması ve grev hakkını içermemesi ülke olarak imzaladığımız sözleşmelere uyum noktasında eksiklik yaşandığını göstermektedir.

ABD'lerindeki ekonomik sendikacılık anlayışının ağır bastığı görülmektedir. Amerika'da genel olarak öğretmenleri temsil eden sendikalar bulunduğu gibi branşları bazında onları temsil eden fizik öğretmenleri, felsefe öğretmenleri, biyoloji öğretmenleri sendikaları gibi örgütlenmelerde görülmektedir. Amerikanın güneyinde bulunan birkaç eyalet dışında öğretmenlerin istedikleri sendikaya üye olma ve toplu pazarlık hakkı vardır. Grev yapmak birkaç eyalette yasak olmasına karşın sendika toplu pazarlık görüşmeleri çıkmaza girdiği vakit üyelerinin de talebi ile greve gidebilmektedir.

Avrupa'da 1960 yılına kadar sınıfsal yapıya bağlı olarak şekillenen sendikacılık daha sonra sınıfsal konumların değer olmaktan çıkarak yerini sosyal gruplara bırakması nedeniyle Amerika'dakine benzer bir dönüşüm süreci yaşamıştır. Sendikaların tek çatı altında toplandığı ülkelerde örgütlenme ve hak arama faaliyetlerinin daha sistemli olduğu görülmüştür. Ancak sendikaların dini ve ideolojik görüşlerin farklılığı gibi çeşitli nedenlerle bölündüğü ülkelerde çalışanları temsil edecek sendikanın tesbitinde sorunlar yaşanmaktadır. Öğretmenler açık uçlu cevap verilen bölümde sendikaların tek bir çatı altında toplanarak veya ortak hareket ederek çalışanların özlük hakları iyileştirmeye çalışmaları yapması gerektiğini belirtmişlerdir.

Türkiye'de batı'da görülen keskin boyutlu sınıf çatışması yaşanmamıştır. Bu nedenle sınıfsal temelli değil daha çok ideolojik temelli bir sendikalaşma ortaya çıkmaktadır. Siyasetten çok etkilenen bu yapıda ister istemez memurların kamplaşarak hak aramada zayıf düşmeleri sonucunu vermektedir. Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilirken, meslek ve işkolu esasına göre sendika kurulamamaktadır. Öğretmenler anketteki açık uçlu

soruya verdikleri cevaplarda sendika sayısının fazla olmasının öğretmen hak ve menfaatlerini ararken enerji kaybı oluşturduğu düşündüklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin sendikalaşma sebeplerine ve beklentilerine bakıldığında bunların, işçi sendikalarının gerçekleştirdiği fonksiyonlardan çok da farklı olmadığı görülmüştür. ABD ve Avrupa'daki sendikaların faaliyetlerinin Türkiye'deki faaliyet alanından daha geniş olduğu görülmüştür. Türkiye'deki sendikacılık faaliyetleri yasaların izin verdiği sınırlı alanlarda ve uygulamalarda kendini göstermektedir.

Üçüncü bölümdeki saha çalışmasının yapıldığı kısmın sonuçlarına bakıldığında elde edilen sonuçlar dikkat çekicidir. Sendikal yapılanma amacının gelişmiş ülkelerde çalışma şartlarını işçiler lehine düzenlenmesini sağlamak oluştururken, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde daha çok kaynakların bölüşümü üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Anket sonucunda ekonomik beklentiler noktasında, bazen aralarında anlamlı farklar olsa da, öğretmenler arası hangi değişken türüne bakarsak bakalım değerlerin yüksek olduğu görülmüştür. Bu da öğretmenlerimizin sendikalardan ekonomik beklentilerinin yüksek olduğu sonucunu çıkarmaktadır.

Cinsiyet, görevdeki hizmet yılı, eğitim durumu, çalışma şekli ve görev yaptığı ilçe değişkenine göre öğretmenler arasındaki anlamlı farklılık oluşan madde sayısı azdır. Sendika üyeliği değişkenine göre ise anlamlı fark olan çok sayıda madde bulunmaktadır.

Öğretmenlerin literatür taramasından çıkarılarak elde edilen anket sorularında ekonomik beklentilerin madde bazında hiç birinin ortalaması 3,45 (Katılıyorum) seviyesinin altında değildir. Bu da literatür taraması sonucu el edilen verilerin anket sonuçlarıyla uyumlu olduğunu göstermektedir. Sosyal beklentilerdeki bir madde haricindeki tüm ortalamalar katılıyorum ve tamamen katılıyorum seviyesindedir. “Sendikaların üyeleriyle birlikte alternatif düşünce ve öneriler üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir” ifadesi ki kararsızım şeklinde sonuç çıkmıştır. Öğretmenlerin siyasal beklentilerini sorgulayan anket sonucuna göre “Sendikalar siyasi partilerle birlikte hareket etmelidir.” şeklindeki ifadeye 1,82 ortalama ile katılmıyorum çıkmıştır. “Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir” şeklindeki ifadeye 2,84 ortalama ile kararsız kaldıklarını göstermişlerdir. Bu sonuçlar öğretmenlerin sendikaların günlük siyasetten uzak kalmasını istedikleri şeklinde yorumlanmalıdır. Bu görüş öğretmenlerin açık uçlu elde edilen bilgiler arasında da belirtildiği görülmektedir.

Anketin açık uçlu soru kısmında elde edilen verilere göre sendika yönetimlerinin gruplaşmakta oldukları ve belli kişiler dışında yönetimde diğer üyelere yer verilmediği düşünülmektedir. Sendika üyelerinin sendikalarının tanıtımını yaparken, doğru tanıtamadıklarını ve baskı yapmalarının yanlış olduğunu ifade etmektedirler. Sendikaların sosyal etkinlikler düzenleyerek öğretmenlerle kaynaşması gerektiği düşünülmektedir. Sendikaların üyelerinin eğitime öncelik vermesi gerektiği istenmektedir. Sendikalardan öğretmen atama ve yükselmelerinde liyakatin takipçisi olması istenmektedir. Sendikaların eğitim öğretimin geliştirilmesinde öncü rol oynaması istenmektedir. Sendikaların sadece yönetime yakın olan üyelerine değil tüm üyelerine destek olması beklenmektedir. Sendikaların kendileri hakkında tüm öğretmenleri bilgilendirmesi gerektiği düşünülmektedir. Sendikaların öğretmenlerin ek iş yapmak zorunda kalması gibi pek çok sorunu göz ardı ettiği düşünülmektedir. Sendikaların eğitim eşitliği adına ana dilde eğitim hakkını savunması gerektiğini düşünmektedirler. Sendikaların üye seçiminde ve üyeleri ile olan ilişkilerinde ırk, cinsiyet ve dine dayalı ayrımcılık yapmaması istenmektedir. Sendikalardan mesleki anlamda olan değişiklikleri takip ederek üyelerini bilgilendirmesi istenmektedir. Sendikaların bazı önemli kararları alırken üyelerinin oylarına başvurması istenmektedir.

KAYNAKLAR:

- Alican, A., “Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2007.
- Aslantepe, G., “Türkiye’de Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ve ILO Sözleşmeleri”. Kamu’da Sosyal Politika, S.11, 2009.
- Aydın, U., “2000’li Yıllarda İşveren Sendikacılığında Değişim”, Kamu-İş Yayınları, S.6, Ankara, 2000.
- Aydınlı, İ., “İstihdam Eden’in Sorumluluğu”, Kamu-İş, C.7, S.2, Ankara, 2003.
- Aykaç, M., “Sendikaların Geleceği: Küreselleşme ve Yapısal Değişiklikler Açısından Bir Analiz”, TÜHİS Yayını Prof. Dr. N. Ekin’e Armağan, S.38, Ankara, 2000
- Balcı, Ş. G., “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin “Satılmış ve Diğerleri” Türkiye Kararı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.17, İstanbul, 2008.
- Baş, T., “Anket Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir?”, Ankara, 2008.
- Başbakanlık Mevzuat Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaların Sayıları ve Konfederasyonların üye sayılarına ilişkin 2009 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ. Sayı: 27281. Resmi Gazete, 2009.
- Başbakanlık Mevzuat Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, “Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler Konulu Genelge”. Sayı: 27478. Resmi Gazete, 2010
- Baybora, D., “Amerika Birleşik Devletlerinde Endüstri İlişkileri Sistemi İçinde Sendikal Örgütlenme ve Sendikaların Örgüt Yapısı”, TÜHİS, C.16, S.3, Ankara, 2000.
- Baybora, D., “Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi”, Kamu-İş Kamil Turan’a Armağan, C.7, S.2, Ankara, 2003.
- Biçerli, M.K., “Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri:Türkiye Uygulaması”, Anadolu Üniversitesi Doktora Tezi, Eskişehir, 1992.
- Bülbül, O. G., “Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikacılığı”. Kamu’da Sosyal Politika Dergisi, S.11, Ankara, 2009.
- Centel, T., “İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Türk Çalışma Hayatındaki Yeri”, TÜHİS Yayınları Nusret Ekin’e Armağan, S.38, Ankara, 2000.

- Cooper B.S., Sureau, J., “Teacher Unions and The Politics of Fear in Labor Relations”, Educational Policy Corwin Press, C.22, S.1, 2008.
- Çakır, Ö., “Sosyal Dışlanma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.3, İzmir, 2002.
- Çelik, A., “Avrupa’da Sendikaların Yükselişi ve Düşüşü Üstüne”, Birikim Dergisi, S.200, İstanbul, 2005.
- Çınar, G., “İlköğretim Okullarında Sendikalaşma Faaliyetlerinin Öğretmenler ve Yöneticiler Üzerindeki Etkisi”, Yeditepe Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- Delican, M., “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü”, Sosyal Siyaset Konferansları, S.51, 2005.
- Delican, M., “Sanayileşmenin Endüstri İlişkilerine Etkisi”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1995.
- Demir, Ş., “İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sendikal Bağlılıklarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi”, Maltepe Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009.
- Demiryürek, E., “Eğitim İş Kolunda Faaliyet Gözteren Kamu Sendikalarına Üye Öğretmenlerin Eğitim Sürecinde Kazandırılmasını Gerekli Gördükleri Değerlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, Yeditepe Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008
- Dereli, T., “Batı Dünyasında Sendikaların Durumu ve Geleceğin Çeşitli Açılardan İrdelenmesi”, İstanbul Mülkiyeliler Vakfı Sendikal Arayış Konferansı, İstanbul, 1993.
- Endruweit, G., “İşyeri Çalışma İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım, (Çev. Özdemir, S.), TUIİS Yayını Prof.Dr. Nusret Ekin’e Armağan, S.38, Ankara, 2000.
- Eren, E. “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, İstanbul, 2007.
- Ersinadım, H., “Globalleşme Sürecinde Türkiye’de İşçi Sendikalarının Sosyal Faaliyetleri”, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 2001.
- Eser, B.Y., “Sendikacılıkta Yaşanan Değişim ve Yeni Yönelimler”. Kamu’da Sosyal Politika, S.11, Ankara, 2009

- Gerşil, G., Aracı, M., “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan örgütlenme Sorunu”, Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, S.16, Muğla, 2006.
- Gülerman, A., “İşyeri Güvelliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması”, Kamu-İş Yayınları, S.7, Ankara, 2003.
- Gülmez, M., “Öğretmenlerin Statü Tavsiyesi”, Eğitim İş Yayınları, Ankara, 1991.
- Güloğlu, T., Sertkan M., “Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, Kamu-İş, S.7, Ankara, 2003.
- Gündoğan, N.- Biçerli M., “Çalışma Ekonomisi”, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, Eskişehir, 2004.
- Horuz, S., “Türkiye ve Almanya’da Kamu Görevlilerinin Çalışma Koşullarının Belirlenmesinde Sendikaların Rollerini”, Anadolu Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2005.
- <http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=31715> (12.05.2005)
- <http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=59547> (10.06.2010)
- http://digm.meb.gov.tr/belge/AB_LizbonSureciYeni.html (21.05.2010)
- <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/456.pdf> (04.06.2010)
- http://en.wikipedia.org/wiki/Category:Teacher_associations_based_in_the_United_States (18.05.2010)
- http://eng.acv-online.be/Belgium/Trade_unions/Belgium_trade_unions.asp (19.05.2010)
- http://eng.acv-online.be/The_ACV_CSC/International_action/Cooperation_and_training/cooperation.asp (12.05.2010)
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-EP-09-001/EN/KS-EP-09-001-EN.PDF (21.05.2010)
- http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs (21.05.2010)
- http://etuce.homestead.com/Publications2008/ETUCE_PolicyPaper_en_web.pdf (20.05.2010)
- <http://haydikizlarokula.meb.gov.tr/amac.php> (10.06.2010)
- <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/ssk/kitap50/26.pdf> (05.05.2010)
- <http://istanbul1.egitimbersen.org.tr/ozel.php?cid=74> (15.06.2010)

<http://sbe.dpu.edu.tr/10/33-53.pdf> (03.12.2007)

[http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%9CCEL%20KARAKOYUN%20\(ESNEK%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20YOLUYLA%20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE%20K.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/Y%C3%9CCEL%20KARAKOYUN%20(ESNEK%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20YOLUYLA%20KADINLARIN%20%C4%B0%C5%9EG%C3%9CC%C3%9CNE%20K.pdf) (15.06.2010)

<http://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%9C%C3%BCc%C3%BCI%C3%BCK> (15.06.2010)

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461> (10.06.2010)

http://www.acv-online.be/het_acv/Waarden_en_missie/waardenenmissie.asp (12.05.2010)

<http://www.aeuact.asn.au/info-centre/working-conditions/index.html> (17.05.2010)

<http://www.aflcio.org/aboutus/> (10.06.2010)

<http://www.aft.org/about/> (18.05.2010)

<http://www.aft.org/benefits/> (20.05.2010)

<http://www.aft.org/benefits/health.cfm> (20.05.2010)

<http://www.aft.org/benefits/insurance.cfm> (20.05.2010)

<http://www.aft.org/benefits/legal.cfm> (20.05.2010)

<http://www.aft.org/benefits/scholarships.cfm> (20.05.2010)

<http://www.aft.org/benefits/shopping.cfm> (20.05.2010)

<http://www.aft.org/benefits/travel.cfm> (20.05.2010)

<http://www.aft.org/yourwork/> (18.05.2010)

http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2002-2/sos_bil.2.pdf (08.05.2010)

<http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=gundem&id=285> (08.06.2010)

<http://www.answers.com/topic/international-teachers-associations> (06.06.2010)

http://www.ascl.org.uk/Home/About_us/ (10.06.2010)

<http://www.atl.org.uk/about/who-we-are.asp> (10.06.2010)

<http://www.avrupakonseyi.org.tr/> (07.06.2010)

<http://www.besiktas.bel.tr/t/15/sub.jsp?p=9078> (13.06.2010)

<http://www.birlesikkamuis.org.tr/> (10.06.2010)

<http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (04.06.2010)

<http://www.bsm.gov.tr/kalite/08.asp?sira=8> (06.06.2010)

<http://www.businessseurope.eu/content/default.asp?PageID=600#TR> (06.06.2010)

http://www.cgm.gov.tr/articles.php?category_id=204 (25.05.2010)

http://www.cgm.gov.tr/articles.php?category_id=206 (25.05.2010)

http://www.cmt-wcl.org/cmt/ewcm.nsf/_/ADE7EA5D9CAB04DAC1256E13004F24DF?opendocument (01.02.2010)

http://www.csgeb.gov.tr/articles.php?category_id=50 (10.05.2010)

http://www.diyih.gov.tr/article.php?article_id=31 (07.06.2010)

<http://www.edfacilities.org/pubs/teacherretention.cfm> (20.05.2010)

<http://www.egitimis.org.tr/?sayfa=haber&id=920> (21.05.2010)

<http://www.egitimsen.org.tr/sendika.php> (15.06.2010)

<http://www.ei-ie.org/en/aboutus/> (10.06.2010)

<http://www.eridlc.com/hr-laws/index.cfm?fuseaction=hrlaws.labor-management&country=us> (10.06.2010)

<http://www.etuc.org/a/2771> (21.05.2010)

<http://www.etuc.org/a/499> (21.05.2010)

http://www.etuc.org/IMG/pdf/08__b_-CCB-Annual_Report_2006-En.pdf (10.05.2010)

<http://www.etuc.org/r/1118> (21.05.2010)

<http://www.etuc.org/r/1344> (21.05.2010)

<http://www.etuc.org/r/19> (21.05.2010)

<http://www.etuc.org/r/20> (21.05.2010)

<http://www.etuc.org/r/6> (21.05.2010)

<http://www.etuc.org/r/816> (21.05.2010)

<http://www.fise-worldteachers.org/main.htm> (07.06.2010)

<http://www.fsu.fr/spip.php?article2015> (12.05.2010)

<http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique114> (12.05.2010)

<http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique115> (12.05.2010)

<http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique153> (12.05.2010)

<http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique23> (06.06.2010)

<http://www.fsu.fr/spip.php?rubrique23> (12.05.2010)

http://www.gew.de/Die_GEW.html (19.05.2010)

http://www.gew.de/The_German_Education_Union_GEW.html (06.06.2010)

<http://www.goed.at/12508.html> (06.06.2010)

<http://www.goed.at/12510.html> (06.06.2010)
<http://www.goed.at/5117.html> (19.05.2010)
<http://www.goed.at/8687.html#1> (06.06.2010)
<http://www.goed.at/8690.html> (06.06.2010)
<http://www.haksen.org.tr/kurulus.php> (10.06.2010)
http://www.hayatiyazici.com.tr/konusma-detay.php?news_id=135 (10.06.2010)
<http://www.ibb.gov.tr/tr-TR/Pages/Haber.aspx?NewsID=15773> (13.06.2010)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz087.htm> (06.06.2010)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz098.htm> (06.06.2010)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm> (12.05.2010)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz151.htm> (06.06.2010)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm> (01.02.2010)
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/genclerinistihdami.pdf>
(07.06.2010)
<http://www.ioe-emp.org/> (05.06.2010)
http://www.kalder.org/Images/etkinliklerimiz/17kksunumlar/OGUZHAN%20OGUZ_2.pdf
(12.05.2010)
<http://www.kamu-is.org.tr/tarihce.htm> (07.06.2010)
<http://www.kamusen.org.tr/konfederasyon/kurulusumuz> (10.06.2010)
<http://www.kesk.org.tr/node/49> (10.09.2010)
http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Avrupa%20sendikalarinin%20yukselisi%20ve%20dususu.pdf (04.06.2010)
http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_subat_2010.pdf (10.05.2010)
http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_subat_2010.pdf (10.05.2010)
<http://www.memursen.org.tr/kategori.php?sid=115> (10.06.2010)
<http://www.naht.org.uk/welcome/about-naht/> (10.06.2010)
<http://www.nasuwt.org.uk/JoinNASUWT/AboutNASUWT/AboutNASUWT/index.htm>
(10.06.2010)
<http://www.ncte.org/history> (18.05.2010)
<http://www.nea.org/home/1704.htm> (18.05.2010)
<http://www.nea.org/home/NoChildLeftBehindAct.html> (06.06.2010)

<http://www.nea.org/home/ProfessionalPay.html> (06.06.2010)

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0 (19.05.2010)

http://www.oib.gov.tr/program/uygulamalar/isgucu_uyum.htm (21.12.2009)

http://www.petrol-is.org.tr/dis_iliskiler/dsh/dsh_1.pdf (01.01.2010)

<http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=197387> (10.06.2010)

<http://www.sislibelediyesi.com/yeni/faaliyetler/t1.asp?PageName=hizmetlerAyr&ID=124> (13.06.2010)

<http://www.sosyal-is.org/index.php> (10.05.2010)

<http://www.sosyal-is.org/index.php> (10.05.2010)

http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_sd.durumu?kanun_no=5982 (08.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/node/10548> (01.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/node/10550> (10.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/node/10585> (01.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/node/10767> (01.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/node/1598> (01.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/node/385> (06.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/node/8100> (01.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/strongertogether> (01.06.2010)

<http://www.teachers.org.uk/taxonomy/term/1481> (01.06.2010)

http://www.tekstilisveren.org/ttsis/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=48&Itemid=66&active_menu=toplumsal (07.06.2010)

http://www.tisk.org.tr/uye_sendikalar.asp (25.05.2010)

<http://www.tuc.org.uk/extras/loganreport.pdf> (10.06.2010)

http://www.turkegitimsen.org.tr/subehaber_goster.php?id=62 (15.06.2010)

<http://www.turkis.org.tr/index.snet?wapp=B1EF7139-F5BB-434E-A982-372C9DE473CC&catCode=egitim> (12.05.2010)

<http://www.un.org.tr/> (01.02.2010)

http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf (06.06.2010)

http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf (06.06.2010)

http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf (06.06.2010)

- <http://www.unice.org/Content/Default.asp?PageID=476> (06.06.2010)
- <http://www.unsa-education.org/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=6>
(06.06.2010)
- <http://www.uoregon.edu/~lerc/public/pdfs/healthpromotion.pdf> (12.05.2010)
- http://www.wctcsme.org/8th_congress.html (06.06.2010)
- International Labour Office. “Global Employment Trends January 2010”, ISBN 978-92-2-123257-5 (web pdf), Cenevre. ILO Yayınları, 2010
- Işık, U., “1980 Sonrası Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi”, Cumhuriyet Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2009.
- İlhan, S., “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.21, Kütahya, Ağustos 2008.
- İnayet, P., “Sendikalar ve İşçi Eğitimi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, S.23, Ankara, 1990.
- İnceoğlu, E., “Türkiye’de 1960 sonrası Öğretmen Sendikacılığı”, Akdeniz Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2010.
- İrmiş, A.- Gök, E., “Az Gelişmiş Ülkelerde Fason Üretim ve Örgütsel Vatandaşlık Olgusu”, Sakarya Üniversitesi SBE Akademik İncelemeler Dergisi, C.3, S.1, Sakarya, 2008.
- Kapar, R., “Çalışan Yoksullar”, Sendikal Notlar, Sayı.29, 2005.
- Karaca, N. G., “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü”, Çimento İşveren Dergisi, Ankara, 2009.
- Kılıç, C., “Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri”, Kamu-iş, S.7, Ankara, 2003.
- Kılınç, D.B., “Labor, Leisure and Freedom in The Philosophers of Aristotatle, Karl Marx and Herbert Marcuse”, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006.
- Kocabaş, F., “Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.10, 2004.
- Korkmaz, A., “Türkiye’de Asgari Ücretin Mali Yönü”. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Dergisi, C.2, S.1, Sivas, 2001.

- Korkusuz, R.”Türkiye İşçi Sendikalarının Üyelerine Sundukları Hukuki Hizmetler”, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi, S.8, İzmir, 2006.
- Kurt, Ş., “İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri”, Sosyal Siyaset Konferansları, S.51, Ankara, 2006.
- Mahiroğulları, A., “1965’ten Günümüze Türkiye’de Memur Sendikacılığı ve ILO Normları”, Kamu’da Sosyal Politika, 10, Ankara, 2009.
- Mahiroğulları, A., “Fransa’da Sendika Siyasal Parti İlişkileri”, Marmara Üniversitesi I.I.B.F Dergisi, C.18, S.1, İstanbul, 2003.
- Mahiroğulları, A., “Gelişim Sürecinde ve Yasal Çerçevesiyle Türkiye’de Memur Sendikacılığı”, Toker Dereli’ye Armağan, İstanbul, 2005.
- Mahiroğulları, A., “Küreselleşme Sürecinde Sendikacılığın Gücündeki Değişim (Fransa Örneği)”, Çimento İşveren Dergisi, S.4, Ankara, 2002.
- Mahiroğulları, A., “Sivas’ta Memur Sendikacılığı”, Erciyes Üniversitesi SBE Dergisi, 19 Yıl: , 2005.
- Mahiroğulları, A., “Sivil Anayasa Çalışmaları Bağlamında 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun ILO Normlarına Uyum Sorunu”, Kamu’da Sosyal Politika Dergisi, Sayı.6, Ankara, 2008.
- Mahiroğulları, A., “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.2, S.1, Sivas, 2001.
- Öke, M.K. ve Kurt, S.,”Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, İletişim Yayınları Araştırma ve İnceleme Dizisi İktisat Üzerine Yazılar 1, S.12, 2003.
- Özkalp E., “Örgütsel Davranış”, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, S.782, 2003.
- RG.,12.07.2001,Sayı.4688
- Sapancalı, F., “Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler”, Çimento İşveren Dergisi, Ankara, 2007.
- Seçer, B., “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğineEtkisi”, Çalışma ve Toplum, İstanbul, 2009.
- Selamoğlu, A., “İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi, S.6, Kocaeli, 2003.
- Selamoğlu, A., “İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim”, Ankara, 1995.

- Selamoğlu, A., “Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, İstanbul, 2004.
- Seyyar, A., “Çalışma Hayatında ve İşyerinde Maneviyat”, Kamu’da Sosyal Politika Dergisi, Sayı.11, Ankara, 2009.
- Stevenson, H., “Reconstructing Teacher’s Work and Trade Union Responses in England: Bargaining for Change?”, American Educational Research Journal, S.44, 2007.
- Sur, M., “Siyasi Grev”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, Sayı.23, 2009.
- Şimşek, O., “Sanayi Toplumunda Çalışma İlişkileri ve Bu Süreçteki Türk Sendikacılığının Gelişim Sosyolojisi”, Kamu-İş, C.7, S.7, Ankara, 2003.
- Şişman, Y., “Uluslararası Çalışma Normları”, Anadolu Üniversitesi AÖF, S.823, Eskişehir, 2004.
- Taşcı, E., “Memurlar Sendikal Haklar ve Türkiye”, Petrol İş Sendikası 1993-1994 Yıllığı, S.10, Ankara, 1996.
- Taşkın, M.B., “Türk Anayasal Düzeninde Sendika Kurma Hakkı”, Ankara, 2006.
- Tokol, A., “Sosyal Politika.” Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, S.20, Bursa, 1997.
- Tokol, A., “Çeşitli Boyutları ile Sosyal Diyalog”, TUIS Yayını, S.38, Ankara, 2000.
- Toksöz, G., Sayılan, F., “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Sayı.53, Ankara, 1998.
- Tuncay, A.C., “İşveren Sendikacılığının Yeni Yüzü”. Çimento İşveren Dergisi, S.20, Ankara, 2006.
- Tup, İ., “Türk İş Hukuku’nda Sendikaların Faaliyetleri”, Sakarya Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2006.
- Turan, G., “Türkiye’de Kamu Sendikacılığı”, Kamu-İş Dergisi, C.6, S.1, Ankara, 2000.
- Turan, G., “Yeni Yönetim Teknikleri Karşısında Sendikaları Nasıl Bir Gelecek Bekliyor?”, Kamu-İş Dergisi, C.5, S.4, Ankara, 2000.
- Turan, K., “Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri”, Kamu-İş Dergisi, C.4, S.4, Ankara, 1999.
- Uçkan, B., “Türkiye’de Sendikalararası Rekabet”, Selüloz İş Sendikası Yayınları, 2002.
- Uçkan, B., “Ghent Sistemi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.14, İstanbul, 2007.

- Uçkan, B., “Sendika Güvenliğinin Teorik Çeçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.56, S.3, Ankara, 2001.
- Uçkan, B., Kağnıcıoğlu, D., “Endüstri İlişkileri”, Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları, S. 829, Eskişehir, 2004.
- Uçkan, B.,-Kağnıcıoğlu, D., “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.22, İstanbul, 2009.
- Urhan, B., Çelik, S., “Türkiye’de Sistemin “Milli Güvenlik” Algısı ve Bunun İşçi Hareketleri ve Sendikacılık Faaliyetleri Üzerindeki Etkisi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı.25, İstanbul, 2010.
- Yazıcıoğlu,Y., Erdoğan, S., “SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Ankara, 2007.
- Yıldırım E., Uçkan, B., “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.25, İstanbul, 2010.
- Yıldırım, İ.S., “Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi : Adapazarı Örneği”, Sakarya Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2007.
- Yılmaz, G., “Uluslararası Sendikal Hareketin Küreselleşmeye Cevabına Eleştirel Bir Yaklaşım”, Praksis Dergisi, S.7, Ankara, 2002.
- Yorgun, S., “Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi”, TUIİS Yayını Prof.Dr.Nusret Ekin’e Armağan, Sayı.38, Ankara, 2000.
- Yorgun,S., “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, İstanbul,S.3, 2005.
- Yüksel, İ., “İşsizliğin Psiko-sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S.4, Sivas, 2003.

EK

ANKET FORMU

Saygıdeğer Meslektaşım,

Bu anketin amacı öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini belirlemeye yöneliktir. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bu amaçla kullanılacaktır. Ortaya çıkacak sonuçlar öğretmenlerin beklentilerini bilimsel bir araştırma yoluyla sergilenmesi adına önem taşımaktadır. Katınıza ve ilginize teşekkür ederim. Lütfen isim veya kimliğinizi belirtecek bir şey yazmayınız.

Mehmet Ali TEKEŞ

Y. Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Sendikalı mısınız? () Evet () Hayır
3. Görevinizdeki Hizmet Yılınız: () 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl
() 16-20 Yıl () 21 ve üstü
4. Eğitim Durumunuz: () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü
5. Çalışma Şekliniz: () Kadrolu () Sözleşmeli () Dışarıdan Ücretli
6. Görev Yaptığınız İlçe

2. BÖLÜM: SENDİKALARDAN BEKLENTİLER

Aşağıdaki görüşünüze yakın katılım derecenizi size uygun gelen **tamamen katılıyorum**, **katılıyorum**, **kararsızım**, **katılmıyorum** ve **hiç katılmıyorum** boşluklarından uygun olanını **X** ile işaretleyiniz

		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
7	Sendika üyesi olmak haklarımızı ve düşüncelerimizi savunmamızda etkili olur.					

8	Sendika üyeliği kendimize olan güvenimizi artırır ve kendimizi güçlü hissederiz.					
9	Sendikalar siyasal partilerle birlikte hareket etmelidir.					
10	Sendikalar üyeler arası iletişimi ve dayanışmayı artırmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinlikler düzenlemelidirler.					
11	Kurum içi veya dışı yaşanan fiziksel/duygusal şiddet durumlarında sendikalar üyelerine psikolojik ve hukuki destek hizmeti vermelidirler.					
12	Sendika üyesi olmak toplumda mesleğimin statüsünü artırır.					
13	Sendikalar üyelerinin görüşlerini ve önerilerini almalıdırlar.					
14	Sendikalar üyelerine sendikal ve mesleki alanlarıyla ilgili eğitimler vererek onların bilgilenmelerini sağlamalıdırlar.					
15	Sendikalar ülkemizdeki sosyal sorunlara çözüm üretmekte ve toplumsal sağduyunun oluşmasında rol oynamaktadır.					
16	Sendikalar emeklilik dönemi yaklaşan öğretmenlere hem finansal konularda hem de emeklilik sürecindeki yapılabilecek faaliyetler konusunda danışmanlık desteği vermelidir.					
17	Öğretmenlerin hem toplu sözleşme hem de grev hakkı olmalıdır.					
18	Sendikalar üyeleri ile birlikte alternatif düşünce ve öneriler üreten bağımsız ve tarafsız örgütlerdir.					
19	Sendikalar eğitim sisteminin kalitesini artırma adına MEB'e ve siyasi karar alma organlarına öneriler ve projeler sunmalıdır.					
20	Sendikalar üyelerine kredi kartı, sağlık sigortası, ev ve araba sigortası, alışverişlerde anlaşmalı kurumlarda üye indirimi gibi faaliyetlerde bulunmalıdır.					
21	Sendikalar sosyal tesisler gibi cazip imkanlar sunarak					

	yeni üyeler çekmelidir.					
22	Sendikalar ölüm, maddi kayıp, kaza gibi tramvatik durumlarda hem psikolojik hem de hukuki destek imkanı vermelidirler.					
23	Sendikalar yardımlaşma sandıkları kurarak bize destek olmalıdır.					
24	Sendikalar ekonomik düzeyimizi yükselterek toplumsal yaşama katılımımızı artırır.					
25	Özlük haklarımızın iyileşmesinde sendikalar etkili olmalıdır.					
26	Adli sorunlarımızda sendikalar destek hizmeti vermelidir.					
27	Sendikalar en iyi çalışma koşullarının nasıl oluşturulacağı konusunda bilimsel araştırmalar yapmalı ve bu doğrultuda siyasal karar alma mekanizmalarını yönlendirmelidirler.					
28	Sendikalar mesleğe yeni başlayan öğretmenlere danışmanlık ve rehberlik hizmeti vermelidir.					
29	Sendikalar MEB'e giremeyen öğretmen adaylarına hem psikolojik destek hem de eğitimler vererek onları topluma kazandırma görevi görmelidir.					
30	Sendikalar sağlık ve sporla ilgili tesisler kurarak bizim bedensel ve psikolojik sağlığımızı koruma adına çalışma yapmalıdır.					
31	Sendikalar deprem gibi afet durumlarında ihtiyaç sahiplerine yardım etmelidirler.					
32	Sendikalar üyelerinin meslekte kalması ve yükselmesi için onları desteklemelidirler.					
33	Eğitim sendikalarının en önemli işlevi maaşımızın yükseltilmesini sağlamak tır.					
34	Sendikalar siyasi partilerin öğretmenlerle ilgili politikalarına destek vermelidir.					

3. BÖLÜM : Siz bir öğretmen olarak sendikalardan daha başka ne gibi beklentilere sahipsiniz?

1)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ÖZGEÇMİŞ

1979 yılında Afyon doğumludur. 1997 yılında Fransızca eğitim yapan Emirdağ Anadolu Lisesi'ni birinci olarak bitirmiştir. Aynı yıl Boğaziçi Üniversitesi Tarih Bölümü'nü kazanmıştır. 1999 yılında Boğaziçi Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü'ne yatay geçiş yapmıştır. Üniversiteyi 2003 yılında onur belgesi ile bitirmiştir. Askerliğini Kuzey Deniz Saha Komutanlığı'nda Rehberlik Merkezi Amiri Olarak yapmıştır. 2003 yılından 2007 yılına kadar Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Rehber Öğretmenlik, Müdür Yardımcılığı ve TKY formotörlüğü görevlerinde bulunmuştur. 2007 yılından itibaren dersane sektöründe Rehber öğretmen ve sınav koordinatörü olarak görev yapmaktadır. Evli ve bir çocuk babasıdır.