

**T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE
BİLİM HİZMETLERİ İŞ KOLU SENDİKALARINA
BAKIŞI VE BEKLENTİLERİ: ERZİNCAN BİNALİ
YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Harun AYHAN**

**Danışman
Doç. Dr. Turgut KARABULUT**

EKİM 2025, ERZİNCAN

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

“Üniversite Çalışanlarının Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu Sendikalarına Bakışı ve Beklentileri: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği” isimli **“Yüksek Lisans”** tezim tarafımda incelenmiştir. Buna göre tezimde bilimsel etik ihlali ve intihal olarak nitelendirilebilecek herhangi bir durum olmadığını taahhüt ederim. Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir biçimde elde edildiğini; aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi beyan ederim.

Harun AYHAN

T.C.

ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Ana Bilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı
Program Adı : İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı
Tez Başlığı : Üniversite Çalışanlarının Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu Sendikalarına Bakışı ve Beklentileri: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği

Yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının a) Giriş, b) Ana bölümler ve c) Sonuç kısımlarından oluşan (Kapak, Ön söz, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) toplam 122 sayfalık kısmına ilişkin 03/10/2025 tarihinde **Turnitin** intihal programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre tezin benzerlik oranı % 13'tür.

Filtrelemeye **alıntılar dahil** edilmiştir. Filtrelemede **yedi (7) kelimedenden daha az** örtüşme içeren metin kısımları hariç tutulmuştur.

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez İntihal Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi durumunda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim. 03/10/2025

Danışman: Doç. Dr. Turgut KARABULUT

Öğrenci: Harun AYHAN

KILAVUZA UYGUNLUK

“Üniversite Çalışanlarının Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu Sendikalarına Bakışı ve Beklentileri: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği” başlıklı Yüksek Lisans Tezi Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Hazırlayan

Harun AYHAN

Danışman

Doç. Dr. Turgut KARABULUT

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Turgut KARABULUT danışmanlığında **Harun AYHAN** tarafından hazırlanan “**Üniversite Çalışanlarının Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri İş Kolu Sendikalarına Bakışı ve Beklentileri: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**’nda **Yüksek Lisans Tezi** olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

03/10/2025

JÜRİ:

Danışman	: Doç. Dr. Turgut KARABULUT	(İmza)
Üye	: Doç. Dr. Sait BARDAKÇI	(İmza)
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Salih AKA	(İmza)

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun /.... /2025 tarih vesayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../2025

Prof. Dr. Necdet TOZLU

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

İnsan, toplumsal bir varlık olarak, tarih boyunca dayanışma ve örgütlenme ihtiyacı hissetmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte şekillenen modern anlamdaki çalışma ilişkileri, bu örgütlenme ihtiyacının en somut yansıması olan sendikaları ortaya çıkarmıştır. Kamu sektöründeki örgütlenmelerin tarihsel seyri ise özel sektöre kıyasla daha farklı bir dinamikte gelişmiştir. Türkiye'de, 1961 Anayasası ile birlikte tanınan sendikal haklar, kamu çalışanları için uzun bir süreç sonunda, kendine özgü bir yasal çerçevede düzenlenmiştir. Bu bağlamda, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, kamu emekçileri için yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur.

Bu çalışma, söz konusu yasal düzenleme kapsamında "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri" iş kolunda faaliyet gösteren sendikaların, bu hizmet kolunun en nitelikli mensuplarından olan üniversite çalışanları nezdinde ki algısını ve bu çalışanların sendikalardan beklentilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Üniversiteler, bilginin üretildiği, sorgulandığı ve aktarıldığı entelektüel merkezler olmalarının yanı sıra, aynı zamanda geniş bir çalışan kitlesini bünyesinde barındıran işveren kurumlardır. Akademik ve idari personel olarak ayrılan bu kitlenin, çalışma koşulları, özlük hakları ve mesleki memnuniyetleri bağlamında örgütlü temsile bakış açıları, hem kurumsal verimlilik hem de sosyal diyalog açısından büyük önem arz etmektedir.

Araştırmanın saha çalışması, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi örneğinde gerçekleştirilmiştir. Bir devlet üniversitesi olması ve farklı fakülte, enstitü ve idari birimleri bünyesinde bulundurması nedeniyle seçilen bu örneklem, çalışmanın amacına uygun verilerin toplanmasına olanak tanımıştır. Bu çalışmanın, üniversite çalışanlarının sendikalaşmaya ilişkin düşünce ve tutumlarını anlamak, sendikaların üye potansiyellerini güçlendirebilmeleri ve temsil kabiliyetlerini artırabilmeleri için bir öz-değerlendirme imkânı sunmak gibi bir katkısının olacağı düşünülmektedir.

Üniversite çalışanlarının sendikal beklentilerini ve bakış açılarını ortaya koyan, onların üye olma ve olmama sebeplerini araştıran bu çalışmanın, benim için asıl hedefi kamu çalışanlarında sivil toplum örgütlerine kayıt olma nedenlerini araştırmak ve sendikaları üniversite çalışanlarının beklentilerinden haberdar etmektir. Bazı kesimlerden olumsuz eleştiri alan sendikalar bu eleştirileri dinlemeli bu ve benzeri çalışmaları göz ardı etmemelidir.

Harun AYHAN, Erzincan,2025

TEŞEKKÜR

Çalışma boyunca bana her türlü desteği sağlayan ve süreçte ne zaman bilgi ve tecrübesine ihtiyaç duysam başta değerli hocam Doç. Dr. Turgut KARABULUT'a teşekkür ederim. Ayrıca Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi akademik ve idari personelinden katılım sağlayan değerli katılımcılara, sonsuz teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunuyorum.

Harun AYHAN



**ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM
HİZMETLERİ İŞ KOLU SENDİKALARINA BAKIŞI VE BEKLENTİLERİ:
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Harun AYHAN

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Ekim 2025

Danışman: Doç. Dr. Turgut KARABULUT

ÖZET

Sendikalar, kamu çalışanlarının çıkarlarını korumak, yeni kazanımlar elde etmek ve bu kazanımları ilerletmek amacıyla kurulmuş örgütlerdir. Sendikalar, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ve demokrasinin en temel unsurlarından birini oluşturmaktadır. Üniversite personeli, sendikaları ve faaliyetleri aracılığıyla demokratik süreçlerde önemli bir rol oynamaktadır. Bu araştırma, Türkiye'deki mevcut Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu sendikalarını, Yükseköğretimle ilgili faaliyetlerini değerlendirmek ve Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi çalışanlarının sendikalara ilişkin görüş, düşünce ve bakış açılarını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla araştırmacı bir anket hazırlamış ve gönüllü katılımcılara uygulamıştır. Çalışma evrenini, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personel oluşturmuştur. Anket formu aracılığıyla toplanan veriler ki-kare testine tabi tutulmuştur. Araştırma bulguları, bekar çalışanların toplu sözleşmeden ücretlerde iyileştirme beklerken, evli çalışanların ise tüm alanlarda iyileştirme beklediğini göstermiştir. Eğitim düzeyi arttıkça toplu sözleşme hakkı talebinin arttığı, grev hakkına ilişkin görüşlerin azaldığı, sendikalardan yardım talebinin azaldığı ve sendikaların yeterli olarak algılanmasının azaldığı tespit edilmiştir. Çalışanlar toplu sözleşmenin tüm alanlarında iyileştirme talebini giderek artırırken, genç çalışanların ücret politikalarında iyileştirme arayışının daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, sendika faaliyetlerine katılım yaşla birlikte artmaktadır. Yalnızbağ Yerleşkesi'ndeki çalışanların, diğer yerleşkelerdekilere kıyasla toplu sözleşme hakkı konusunda destek talep etme ve sendikalardan yardım arama olasılığının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hizmet süresi daha uzun olan çalışanların sendika faaliyetlerine katılma olasılıkları daha yüksektir. Bu bulgular, toplu sözleşmelerde iyileştirmelere yönelik bir beklenti olduğuna işaret etmektedir. Bu çalışma, Erzincan'daki Binali Yıldırım Üniversitesi çalışanlarının görüş ve taleplerini ilk kez incelemektedir. Çalışan görüşlerini özetleyerek ve gerekli önlemlerin nasıl alınacağına dair rehberlik sağlayarak, bu çalışma hem sendikalara hem de işverenlere içgörü sunmaktadır. Bu çalışma, diğer üniversitelerin görüşlerinin karşılaştırılması amacıyla da kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Üniversite Çalışanları, Sendikalar, Beklentiler

**PERSPECTIVES AND EXPECTATIONS OF UNIVERSITY EMPLOYEES
TOWARDS EDUCATION, TEACHING, AND SCIENCE SERVICES UNIONS:
THE CASE OF ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM UNIVERSITY**

Harun AYHAN

Erzincan Binali Yıldırım University

Graduate School of Social Sciences

Master's Thesis, October 2025

Thesis Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Turgut KARABULUT

ABSTRACT

Unions are organizations established to defend the interests of public employees, achieve new gains, and advance them. Unions constitute one of the most fundamental elements of the Constitution of the Republic of Turkey and democracy. University personnel play a significant role in democratic processes through their unions and their activities. This research was conducted to evaluate existing Education, Teaching, and Science Services unions in Turkey, their activities related to Higher Education, and to identify the opinions, thoughts, and perspectives of Erzincan Binali Yıldırım University employees regarding unions. For this purpose, the researcher prepared a survey and administered it to volunteer participants. The study population consisted of academic and administrative staff working at Erzincan Binali Yıldırım University. Data collected through the questionnaire form were subjected to chi-square test. The research findings indicated that while single employees expected improvements in wages under collective bargaining agreements, married employees expected improvements in all areas. As education levels increased, the demand for collective bargaining rights increased, opinions about the right to strike decreased, requests for assistance from unions decreased, and the perception of unions as sufficient decreased. While employees are increasingly demanding improvements in all areas of collective bargaining, younger employees are more likely to seek improvements in wage policies. Similarly, participation in union activities increases with age. It was found that employees at the Yalnızbağ campus are more likely to request support regarding the right to collective bargaining and seeking assistance from unions than those at other campuses. Employees with more years of service are more likely to participate in union activities. These findings suggest that improvements in collective bargaining are expected. This study explores the views and demands of employees at Binali Yıldırım University in Erzincan for the first time. This study provides insights into both unions and employers by summarizing employee opinions and providing guidance on how to take necessary measures. This study can be used to compare the views of other universities.

Keywords: University employees, Unions, Expectations

İÇİNDEKİLER

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ İŞ KOLU SENDİKALARINA BAKIŞI VE BEKLENTİLERİ: ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	i
TEZ ÖZGÜNLÜK SAYFASI.....	ii
KILAVUZA UYGUNLUK	iii
KABUL VE ONAY TUTANAĞI	iv
ÖNSÖZ	v
TEŞEKKÜR.....	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
KISALTMALAR.....	xvii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI

1.1. Sendikacılık Kavramı ve Tanımı	4
1.2. İşleyiş ve Amaçları	5
1.3. Sendikaların Amacı ve Önemi.....	7
1.4. Sendikanın Tarihsel Gelişimi	8
1.5. Dünyada Sendikacılık ve Gelişimi	9
1.6. Türkiye’de Sendikacılığın Gelişimi	11
1.7. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	13

1.8. Kamu Görevlileri Sendikaları.....	15
1.8.1. Kamu Sendikalarının Kuruluşu.....	16
1.8.2. Kamu Sendikalarının Örgütlenmesi	17
1.8.3. Kamu Sendikalarında Üyeliğin Kazanılması	18
1.8.4. Kamu Sendikalarında Üyeliğin Sona Ermesi.....	21
1.8.5. Kamu Sendikalarında Toplu Sözleşme	23
1.9. Grev Hakkı	28
1.9.1. Hukuki Dayanağı.....	28
1.9.2. Grev Çeşitleri	28

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU SENDİKACILIĞI VE GÜNCEL BEKLENTİLER

2.1. Kamu Hizmeti Kavramı.....	31
2.2. Eğitim İş Kolu Sendikaları	34
2.2.1. Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR-SEN).....	34
2.2.2. Türk Eğitim Sen	35
2.2.3. Eğitim Sen	36
2.2.4. Üni Per-Sen	37
2.2.5. Eğitim-İş Sendikası	38
2.3. Sendikaya Yönelik Tutum ve Beklentiler	39
2.4. Türkiye’de ki Kamu Sendikacılığı	39
2.5. Kamu Sendikacılığında Beklentiler.....	40
2.6. Türkiye’de Sosyo-Kültürel Yapısında Sendikacılık.....	41
2.7. Eğitim ve Öğretimde Sendikacılık	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ İŞ KOLU SENDİKALARINA BAKIŞI VE BEKLENTİLERİ: ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Önemi ve Kapsamı	44
3.2. Araştırmanın Uygulaması.....	44
3.2.1. Araştırma Verilerinin Toplanması	44
3.2.2. Araştırma Analizinde Kullanılan Yöntemler	45
3.3. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi	46
TARTIŞMA.....	102
SONUÇ VE ÖNERİLER	120
KAYNAKÇA.....	122
ÖZGEÇMİŞ	124

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3. 1: Demografik Bilgiler	47
Tablo 3. 2: Cinsiyete Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi.....	50
Tablo 3. 3: Toplu Sözleşme Konusu Ne Olmalı.....	50
Tablo 3. 4: Toplu Sözleşmenin Konusu Ne Olmalı	51
Tablo 3. 5: Cinsiyete Göre Grev Hakkı Tanınmalı mı?	52
Tablo 3. 6: Cinsiyete Göre Sendikaların Etkinliklerine Katılma	52
Tablo 3. 7: Cinsiyete Göre Bir Sorunun Çözümü İçin Sendikalardan Yardım İster misiniz?.....	52
Tablo 3. 8: Cinsiyete göre Sendika Çalışmalarının Yeterli Bulunması.....	53
Tablo 3. 9: Cinsiyete Göre Son 1 (bir) Yıl İçerisinde Başka Sendikaya Üye Olma	53
Tablo 3. 10: Cinsiyete göre Sendikaya Üye Olma ya da Üye Olmama Sebebi	53
Tablo 3. 11: Yaşa Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi.....	54
Tablo 3. 12: Yaşa Göre Toplu Sözleşme Hakkı	55
Tablo 3. 13: Yaşa göre Toplu Sözleşmenin Konusu	55
Tablo 3. 14: Yaşa Göre Grev Hakkı	56
Tablo 3. 15: Yaşa Göre Sendikanın Etkinliklerine Katılma	56
Tablo 3. 16: Yaşa göre Sorunun Çözümü İçin Sendikalardan Yardım İster misiniz? ...	57
Tablo 3. 17: Yaşa Göre Sendika Çalışmalarının Yeterli Görüyor musunuz?	57
Tablo 3. 18: Yaşa Göre Son 1 (bir) Yıl İçerisinde Başka Sendikaya Üye Olma	57
Tablo 3. 19: Medeni Duruma Göre Sendikaya Üye Olma ya da Üye Olmama Sebebi .	58
Tablo 3. 20: Medeni Duruma Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması.....	58
Tablo 3. 21: Medeni Duruma Göre Toplu Sözleşmenin Konusu	59
Tablo 3. 22: Medeni Duruma Grev Hakkının Tanınması.....	59
Tablo 3. 23: Medeni Duruma Sendika Etkinliklerine Katılım	59

Tablo 3. 24: Medeni Duruma Göre Sendikadan Yardım Talebi	60
Tablo 3. 25: Medeni Duruma Sendikaları Yeterli Bulunması.....	60
Tablo 3. 26: Medeni Duruma Göre Sendikadan Ayrılıp Başka Sendikaya Üye Olma ..	60
Tablo 3. 27: Medeni Duruma Göre Sendikaya Üye Olma ya da Üye Olmama Sebebi .	61
Tablo 3. 28: Öğrenim Duruma Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi	61
Tablo 3. 29: Öğrenim Duruma Göre Toplu Sözleşme Hakkı.....	62
Tablo 3. 30: Öğrenim Duruma Göre Toplu Sözleşmenin Konusu	62
Tablo 3. 31: Öğrenim Duruma Göre Grev Hakkının Olması.....	63
Tablo 3. 32: Öğrenim Durumuna Göre Sendikanın Etkinliklerine Katılma	63
Tablo 3. 33: Öğrenim Durumuna Göre Sendikadan Yardım Talepleri	64
Tablo 3. 34: Öğrenim Durumuna Göre Sendikayı Yeterli Bulma.....	64
Tablo 3. 35: Öğrenim Durumuna Göre Sendikadan Ayrılıp Başka Sendikaya Üye Olma.....	65
Tablo 3. 36: Öğrenim Durumuna Göre Sendikaya Üye Olmama ya da Ayrılma Sebebi	65
Tablo 3. 37: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi	66
Tablo 3. 38: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması ...	66
Tablo 3. 39: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Toplu Sözleşmenin Konusunun Ne Olması Gerektiği	67
Tablo 3. 40: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Çalışanlara Grev Hakkının Tanınması ..	67
Tablo 3. 41: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendika Etkinliklerine Katılma	68
Tablo 3. 42: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikadan Yardım Alma Talebi	68
Tablo 3. 43: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikaların Yeterlilikleri	69
Tablo 3. 44: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikadan Ayrılıp Üye Olma	69
Tablo 3. 45: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikalara Üye Olmama ve Ayrılma Sebepleri	70

Tablo 3. 46: Hizmet Yılına Göre Sendikalara Üye Olmama Sebepleri	71
Tablo 3. 47: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Toplu Sözleşme Hakkı	71
Tablo 3. 48: Hizmet Yılına Göre Toplu Sözleşmenin Konusu	72
Tablo 3. 49: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Grev Hakkı	73
Tablo 3. 50: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendika Etkinliklerine Katılma	73
Tablo 3. 51: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendikalardan Yardım Talebi	74
Tablo 3. 52: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendikaların Yeterlilikleri.....	74
Tablo 3. 53: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendikalardan Ayrılıp Üye Olma	75
Tablo 3. 54: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendikaya Üye Olmama Ayrılma.....	75
Tablo 3. 55: Kadroya Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi.....	76
Tablo 3. 56: Kadroya Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması	77
Tablo 3. 57: Kadroya Göre Toplu Sözleşmenin Konusu	77
Tablo 3. 58: Kadroya Göre Grev Hakkının Tanınması	78
Tablo 3. 59: Kadroya Göre Sendika Etkinliklerine Katılma	78
Tablo 3. 60: Kadroya Göre Sendikalardan Yardım Talebi.....	79
Tablo 3. 61: Kadroya Göre Sendikaların Yeterlilik Durumu	79
Tablo 3. 62: Kadroya Göre Sendikalardan Ayrılıp Üye Olma	80
Tablo 3. 63: Kadroya Göre Sendikaya Üye Olmama Ayrılma	80
Tablo 3. 64: Kıdem Yılına Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi.....	81
Tablo 3. 65: Kıdem Yılına Göre Toplu Sözleşme Hakkı	81
Tablo 3. 66: Kıdem Yılına Göre Toplu Sözleşmenin Konusu	82

Tablo 3. 67: Kıdem Yılına Göre Grev Hakkının Tanınması	83
Tablo 3. 68: Kıdem Yılına Göre Sendika Etkinliklerine Katılma	83
Tablo 3. 69: Kıdem Yılına Göre Sendikadan Yardım Talebi.....	84
Tablo 3. 70: Kıdem Yılına Göre Sendikayı Yeterli Bulma	84
Tablo 3. 71: Kıdem Yılına Göre Sendikadan Ayrılıp Üye Olma	85
Tablo 3. 72: Kıdem Yılına Göre Sendikaya Üye Olmama veya Ayrılma Sebebi	86
Tablo 3. 73: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personele Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması	87
Tablo 3. 74: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Toplu Sözleşme Konusu.....	87
Tablo 3. 75: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Grev Hakkının Tanınması	88
Tablo 3. 76: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Toplu Sözleşme Konusu.....	88
Tablo 3. 77: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Sendikadan Yardım Talebi.....	89
Tablo 3. 78: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Sendikaları Yeterli Bulması.....	90
Tablo 3. 79: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Sendikadan Ayrılıp Yeniden Üye Olma Durumları	90
Tablo 3. 80: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Sendikadan Ayrılma Sebebi	91
Tablo 3. 81: Sendika Üyelik Durumuna Sendikaya Üye Olmama Sebebi.....	91
Tablo 3. 82: Sendika Üyelik Durumuna Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması ...	92
Tablo 3. 83: Sendika Üyelik Durumuna Göre Toplu Sözleşmenin Konusu	92
Tablo 3. 84: Sendika Üyelik Durumuna Göre Grev Hakkının Tanınması	93
Tablo 3. 85: Sendika Üyelik Durumuna Sendika Etkinliklerine Katılma	93

Tablo 3. 86: Sendika Üyelik Durumuna Sendikalardan Yardım Talebi	94
Tablo 3. 87: Sendika Üyelik Durumuna Sendikaları Yeterli Bulma.....	94
Tablo 3. 88: Sendika Üyelik Durumuna Sendikadan Ayrılıp Başka Sendikaya Üye Olma	95
Tablo 3. 89: Sendika Üyelik Durumuna Göre Sendikadan Ayrılma veya Üye Olmama Sebebi	95
Tablo 3. 90: Mevcut Sendikalara Göre Üye Olmama Sebebi	96
Tablo 3. 91: Mevcut Sendikalara Göre Toplu Sözleşme Olmalı mı?.....	97
Tablo 3. 92: Mevcut Sendikalara Göre Toplu Sözleşmenin Konusu	97
Tablo 3. 93: Mevcut Sendikalara Göre Grev Hakkının Olması	98
Tablo 3. 94: Mevcut Sendikalara Göre Sendika Etkinliklerine Katılma.....	99
Tablo 3. 95: Mevcut Sendikalara Göre Sendikalardan Yardım Talebi	99
Tablo 3. 96: Mevcut Sendikalara Göre Sendikaların Yeterlilik Durumları	100
Tablo 3. 97: Mevcut Sendikalara Göre Sendikadan Ayrılma veya Üye Olmama Sebebi	100

KISALTMALAR

ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
EBYU	: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
Memur-Sen	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
Türkiye Kamu-Sen	: Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
TES	: Türk Eğitim Sen
EBS	: Eğitimciler Birliği Sendikası
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
Eğitim Sen	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
Eğitim İş	: Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası
ÜNİPERSEN	: Üniversite İdari Personel Sendikası

GİRİŞ

Sivil toplum kuruluşu (STK) olan sendikalar üyelerinin maddi ve de manevi kazanımlar elde etmeye çalıştığı yasal şekilde faaliyet gösteren örgütlü yapı olarak görülmektedir. Çalışanların sendikaları tercih etme sebepleri, çalışanların ferdi olarak kendilerinin işverene karşı maddi ve manevi hak araması ya da kazanım elde etmesi yerine örgütlenerek yasal şekilde sendika çatısı altında topluca bir araya gelmeleri olarak belirtilebilir.

Üyeler adına elde edilecek kazanımlar (maddi ve manevi fayda) sendika üyelerinin, duyacakları memnuniyeti etkileyebilecek bu da onların bir yandan mensubu olduğu sendikalarına olan bağlılığını diğer yandan da sendikaları için özverili davranışta bulunma eğilimlerini etkileyebilecektir. Son yıllarda meydana gelen krizler, afetler, salgınlar vb. olan ve başta Covid-19 pandemisinin küresel ekonomiye olumsuz etkileri, ekonomik sıkıntılar, alım gücündeki düşüş gibi nedenlerden ötürü çalışanlar Kamu işverenine karşı sendika kanalı ile hareket etme eğilimine girmişlerdir. Bu çalışanların temel amaçları ise sendikal ve konfederasyon ile topluca hak arama olarak gerçekleşmektedir. Bu da çalışanları artan bir hızda sendikalaşmaya yönlendirmektedir.

“Sendikal memnuniyetin sendikadan faydalanma boyutunun sendikal bağlılığı ve sendikal vatandaşlık davranışını olumlu olarak ve anlamlı bir şekilde etkilediği ancak sendikayla iletişim boyutunun ise sendikal bağlılık ve sendikal vatandaşlık davranışını etkilemediği sonucuna varılmıştır¹ “Sendikalar gücünü temel olarak sanayileşmeden, sanayi işçisi denilen mavi yakalılardan almaktadır².

İnsanlık tarihi birçok mücadeleler sonucunda bu zamana kadar yol alıp ve gelişmiştir. Sanayi Devrimi öncesinde ve Sanayi Devrimi ile birlikte başlayan mücadeleler olmak üzere, bu çabaları iki ayrı döneme ayırmak mümkündür. Bu dönemlerde, sendikacılık olgusunun ve fikrinin de temelleri atılmaya başlanmıştır. Türkiye’de Üniversite çalışanlarının ekonomik-demokratik, mesleki, akademik, hukuksal vs. sorunları bulunmaktadır. Bu sorunların çözüme katkıda bulunabilen, öncülük eden ve de çalışan ile işveren arasında güvenli bir köprü oluşturabilen en önemli organlardan biri de sendikalardır. Demokrasinin başlıca temelinin en önemli unsurlarından biri

¹ İyilikli, 2023: 5 vd.

² Öztürk, 2013: 269-285

sendikalar. Demokrasi, toplumda insan haklarının ve bunlarla birlikte sendikal hakların en yaygın ve etkili biçimde yaşama geçirildiği sosyal bir düzenlemeyi ifade etmektedir. Genel olarak demokrasi, özgürlüklerin gerçekleşebildiği, bireylerin kişisel gelişimine olanak tanıyan, halkın siyasi iktidarın kullanımına katılımının bilinçli, sürekli ve etkin bir şekilde sağlandığı bir yaşam tarzı olarak anlatılabilir. Demokrasi tüm kurum, kural ve ilkeleriyle bir bütünlükten oluşmaktadır. Sendikal haklarda demokrasinin asla vazgeçemeyeceği öğelerinden birisidir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Üçüncü Bölümü olan Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlığı altındaki C. Sendika kurma hakkı (Madde 51) net bir şekilde ifade edilmiştir. Buna göre çalışanlara ilişkin sosyal ve ekonomik faydalarını korumaya yönelik önceden izin almaksızın sendika kurabilmeyi, bu sendikalara üye olabilmeyi ve de üyelikten ayrılma haklarının bulunduğu belirtilmiştir. Kamu görevlileri her hangi bir sendikaya üye olmaya ya da üyesi bulunduğu sendikadan ayrılmaya zorlanamaz, baskı kurulamaz ve mobbinge maruz bırakılamaz. Sendikaların ve Konfederasyonların tüzükleri, işleyişleri ve yönetimleri Türkiye Cumhuriyeti'nin temel nitelikleri ve demokrasisine uygun şekilde olmalıdır.

Sendika: Kamu çalışanlarının çıkarlarını savunmak, yeni kazanımlar elde etmek ve ileriye taşımak amacıyla aralarında yasalar uyarınca oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Konfederasyon: Hizmet kolları farklı olan (ayrı ayrı on bir hizmet kolu) bu 4688 sayılı kanuna göre kurulmuş en az beş farklı sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları üst kuruluşları ifade etmektedir. Ülkemizde çok sayıda sendikanın bir araya gelmesiyle oluşmuş birçok konfederasyon kuruluşu mevcuttur. Bu konfederasyonların en çok bilinenleri; Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (TÜRKİYE KAMU-SEN), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)dur. Yalnız zamanla sendikaların ve konfederasyonların durumu değişebilir veya yeni konfederasyonlar ya da sendikalar ortaya çıkabilir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının ve demokrasinin en temel unsurlarından birini sendikalar oluşturmaktadır. Demokrasi, insan hakları olarak bir bütün şeklinde kabul edilen sendikal hakların en geniş biçimde yer aldığı bir toplumsal birleşmedir. Demokrasi, tüm bireylerin özgürlüklerini gerçekleştirebildiği, kişisel gelişim

olanaklarının desteklendiği ve toplumun siyasi kararlara aktif katılımının sürekli ve bilinçli bir şekilde teşvik edildiği bir yönetim biçimidir. Üniversite personeli, kendi sendikaları ve bu sendikaların etkinlikleri aracılığıyla demokratik süreçlerde önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışma Türkiye’de mevcut Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikaların eğitim – öğretime yönelik yapılan faaliyetlerin değerlendirilmesi, Üniversite çalışanlarının geçmişteki, günümüzdeki ve de gelecekteki örgütlenme süreçlerini öğrenmek ve Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi çalışanlarının sendikalara ilişkin bakış açılarını ve beklentilerini belirlemek amacıyla yapılacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA KAVRAMI

1.1. Sendikacılık Kavramı ve Tanımı

Sendika tanımı Türk Dil Kurumu tarafından İşçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve bu çıkarları daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik olarak tanımlanmaktadır³. Bu birlik ile gerek işveren tarafı gerekse çalışan tarafının tüm çıkarları korunmaktadır. Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 3. maddesinin “f” fıkrasında Sendika Kavramı “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde ifade edilmiştir⁴.

Sendika, belirli bir meslek veya iş kolundaki çalışanların, işyerlerinde karşılaştıkları ortak sorunları çözmek, haklarını korumak ve iyileştirmek amacıyla kurdukları, genellikle gönüllülük esasına dayanan, örgütlü bir yapıdır. Sendikalar, üyelerinin çalışma şartlarını iyileştirmek için toplu sözleşme yapmak, işyeri haklarını savunmak, çalışanların haklarını korumak vs. gibi faaliyetlerde bulunurlar⁵.

Günümüz iş dünyasında hemen hemen tüm ülkelerde kullanılan sendika sözcüğü, Latince “syndic” sözcüğünden gelmektedir. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde bir “site”nin idaresini yöneten kişi olarak ifade edilmektedir⁶. “Syndicat” sözcüğü ise yönetici yani “syndic”in görevlerini ve bu görevleri ifa ettiği makam için kullanılmıştır.

³ “Sendika”, (Erişim Tarihi 09.05.2025), <https://sozluk.gov.tr/?ara=sendika>, Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, 2023, Sıgınak,2024:1

⁴ Seyyar ve Öz, 2007: 334-336.

⁵ Gumbrell-McCormick ve Hyman, 2019: 92,

⁶ Işık ve Okyay, 2019: 91

Türkçeye Yunanca “syndic”ten geçmiş olduğu kabul edilen bu syndic”ten geçitmiş spesifik olarak işçiler tarafından benimsenerek yaygınlık kazanmıştır⁷.

1.2. İşleyiş ve Amaçları

Sendikaların asıl amacı, üyelerinin ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmektir, bu çıkarlar genellikle işçi ya da işveren olarak gruplar arasında ortak bir zeminde birleşir⁸. Sendikaların tüzel kişilikleri ve yasal statüleri, bu hedeflere ulaşmalarını sağlamak için gerekli olan hukuki dayanakları ve örgütlenme imkânlarını sunar. Bu yapılar, sendikaların daha etkin bir şekilde faaliyet göstermesini ve üyelerinin haklarını savunmasını kolaylaştırır⁹.

Sendikalar ekonomik girişimler ya da siyasi faaliyetlerde bulunamazlar¹⁰. Bir sendikanın kurulma amacı, üyelerinin mesleki, sosyal ve ekonomik haklarını savunmak ve bu hakları iyileştirmektir. Bu amaç doğrultusunda sendikalar, üyelerinin çıkarlarını koruyarak daha iyi çalışma koşulları yaratmayı hedefler. Sendikalar, hem işçiler hem de işverenler tarafından kurulabilir, ancak bir kişi yalnızca işçi sendikasına ya da işveren sendikasına üye olabilir; her iki sendikaya aynı anda üye olmak mümkün değildir. Sendikaların ana görevi, üyelerinin ortak sosyal ve ekonomik çıkarlarını savunmak ve bu hakları geliştirmektir¹¹. İşçi sendikaları, işçilerin haklarını koruyarak onların çıkarlarını savunurken, işveren sendikaları ise işverenlerin haklarını gözetir ve korur¹².

Sendikaları çalışanların ferdi olarak kendilerinin işverene karşı maddi ve manevi hak araması ya da kazanım elde etmesi yerine örgütlenerek yasal şekilde sendika çatısı altında topluca bir araya gelmeleridir¹³.

Sendikaların başlıca amacı, işçi ya da işveren olarak üyelerinin ortak menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Tüzel kişilikleri ve yasal statüleri, bu hedefe ulaşmalarında önemli bir rol oynar ve sendikal faaliyetleri daha etkili hale getirir. Sendika üyeleri ve başkanları, ortak mesleki çıkarlar doğrultusunda hareket etmelidir. Sendikaların temel

⁷ Hekimler, 2017: 166

⁸ Pohler ve Luchak, 2015: 424-425

⁹ Wang, 2020: 1-10; Çelik, 2013: 3-7, Sıgınak, 2024: 1-10

¹⁰ Akça, 2007: 25

¹¹ Seyyar ve Öz, :336

¹² 6356 Sayılı Sendika Kanunu. m.40-41

¹³ Mahiroğulları, 2016: 1.

kuruluş amacı, üyelerinin mesleki, sosyal ve ekonomik haklarını korumak ve ileriye taşımaktır. Sendikalar, tüzel kişilik statüsüne sahiptir. Bu durum, sendikanın bağımsız olarak faaliyet gösterebilmesini ve üyelerini hukuki zeminde temsil edebilmesini sağlar. Sendikalar, hem işçiler hem de işverenler tarafından kurulabilir. Ancak, bir kişinin aynı anda hem işveren sendikasına hem de işçi sendikasına üye olması mümkün değildir. Sendikaların ana sorumluluğu, üyelerinin ortak sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak ve bu hakları ileriye taşımaktır.

İşçi sendikaları işçilerin haklarını savunurken, işveren sendikaları işverenlerin haklarını gözetir. Sendikaların faaliyetleri, üyelerinin ortak sosyal ve ekonomik haklarını koruma ve geliştirme amacına odaklanır. Bunun dışında başka sosyal, ekonomik ya da siyasi girişimlerde bulunmaları mümkün değildir. Sendikalar, genel ve katma bütçeli idareler, mahalli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli kuruluşlardan; tamamı devlet sermayesiyle kurulan ekonomik kurum ve kuruluşlardan; devletin ortak olduğu bankalardan, sigorta şirketlerinden ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından; özel kanunlarla kurulan bankalar ve kuruluşlardan; bankaların en az yarı sermayesiyle kurulan veya bu kuruluşların aynı oranda katılım sağladığı kurumlardan ve siyasi partilerden yardım ve bağış alamazlar¹⁴.

Sendikalar, yasal kişilik statüsüne sahip ve özel hukuk tüzel kişisi olarak kabul edilen kuruluşlardır. Bu statü, sendikaların yasal olarak tanınmasını ve belirli haklarla sorumluluklara sahip olmalarını sağlar. Özel hukuk tüzel kişisi olmaları, sendikalara hukuki işlemleri gerçekleştirme, mal edinme ve sözleşme yapabilme yetkisi verir.

Sendikalar, grev ve lokavt hakkı ile toplu iş sözleşmesi yapabilme gibi özel haklara sahip olmalarına rağmen, bu durum onların özel hukuk tüzel kişisi olmalarına engel teşkil etmez. Kamusal görevler üstlenmeleri, özel hukuk tüzel kişisi statülerini değiştirmez. Ayrıca, sendikaların üyelerinin değişmesi durumunda faaliyetlerini kesintisiz sürdürebilmeleri ve sürekli bir varlık olarak kabul edilmeleri, onları diğer işçi topluluklarından ayırır.

Sendikaların yasal kişiliği, uzun vadeli hedeflerine ulaşmalarına ve yasal olarak tanınmış haklarını kullanmalarına olanak tanır. Sendika Kanunu'nda, sendikaların yasal

¹⁴ Tortop, Aykaç, vd., 2017: 408. Yorgun, 2005: 138. Mahiroğulları, 2000: 23.

statüsü ve hakları net bir şekilde düzenlenmiş ve açıkça ifade edilmiştir. Bu düzenlemeler, sendikaların işleyişine ve tüzel kişilik statüsüne sağlam bir yasal zemin oluşturur.

1.3. Sendikaların Amacı ve Önemi

Sendikalar, çalışanların sosyal ve ekonomik koşullarını sürekli olarak geliştirmeyi hedefleyen, yasal statüye sahip önemli organizasyonlardır¹⁵. Memurların haklarını savunmak ve işverenlerle çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmeleri müzakere etme yetkisine sahiptirler. Toplu iş sözleşmeleri yalnızca sendikalar aracılığıyla yapılabilir, bu da tüm çalışanların ortak çıkarlarını kolektif olarak koruma imkânı sağlar¹⁶.

Sendikalar, üyelerinin haklarını savunmak ve işverenlerle adil çözümler üretmek için toplu sözleşme görüşmelerini yürütür. Bu sayede çalışanlar, birlik içinde daha güçlü bir konuma gelir ve iş dünyasında daha iyi çalışma koşullarının oluşmasına katkı sağlar.

Eğitim-Bir-Sen Sendika Tüzüğünde sendika ve amaçları şu şekilde tanımlanmıştır:

“ Sendika; temel insan hakları ilkelerine dayanan, egemenliğin kayıtsız şartsız millete ait olduğu, millet iradesine de milletin seçtiği idareye de saygı gösterilen, katılımcı demokrasinin yerleştiği, özgür birey ve sivil toplum örgütlerine gerçek anlamda var olma ve düşünce üretip teklifler sunma hak ve imkânlarının hayata geçirildiği, kimsenin ötekileştirilmediği, farklılıkların zenginlik olarak kabul edildiği, ücretlerde ve gelir dağılımında adaletin sağlandığı, sendikal hakların evrensel ilkelere ve uluslararası sözleşmelere dayalı olarak tam anlamıyla hayata geçirildiği, çalışanların insan olmanın onurunu her yönüyle yaşayabildiği, saygın iş ekseninde çalışma hayatında var olmalarının sağlandığı, demokratik sosyal hukuk devleti olmanın gereği olarak her vatandaşın devlet imkânlarından eşit şekilde yararlandığı, düşünce ve kanaat özgürlüğü ile din ve vicdan hürriyetinin gerçek anlamda teminat altına alındığı, başta çalışma hayatı olmak üzere kadınlara, gençlere ve

¹⁵ Işıklı, 2003: 234.

¹⁶ Biçerli, 2000: 300. Özgen-Öztürk, 1998: 5-9. Öztürk, 2013: 269-285.

engellilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamalarının hayata geçirildiği, kadınların sivil toplumda ve yönetim kademelerinde daha fazla temsil hakkına sahip olduğu, medeniyet köklerimizde var olan değerleri idrak etmiş daha özgür, çevreye ve doğaya duyarlı, daha müreffeh ve daha mutlu insanların yaşadığı, daha güçlü, daha zengin Türkiye idealine ulaşmaya katkı sunmayı amaçlar.”

Diğer bir eğitim sendikası olan Türk-Eğitim Sen Sendika tüzüğü Madde -3 te amaçlarından bahsetmiştir.

1. a) Anayasada ifadesini bulan, devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, millî ve manevî değerlere, insan haklarına, demokratik ve laik cumhuriyete ve Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı kalarak, demokrasinin korunup bütün kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ve çağdaş uygarlık düzeyine ulaşılması yolunda çaba göstermeyi,
2. b) Toplum ve iş barışını tesis ederek devlet-millet kaynaşmasına ve sosyal adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunmayı,
3. c) Hür sendikacılık anlayışı içerisinde, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirmeyi,
- ç) Türk Millî Eğitim Sisteminin temel ilke ve hedeflerinin, 21'inci Yüzyılın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde gerçekleşmesi için; uygulamada ortaya çıkan eksiklik, aksaklık ve yanlışlıkları tespit ederek, gelişen eğitim teknolojisi ışığında düzeltilmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermeyi, görüş ve önerilerde bulunmayı.

1.4. Sendikanın Tarihsel Gelişimi

Dünyada sendikalar, işçi sınıfının oluşmaya başlamasıyla birlikte önemli bir yer tutmaya başladı. Sendikalar, işçilerin haklarını ve çıkarlarını savunmak amacıyla kurdukları örgütlerdir. Ancak sendikalar ortaya çıkmadan önce de işçilerin haklarını savunmak için çeşitli topluluklar ve örgütler mevcuttu. Bu öncül işçi örgütleri, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeye ve daha iyi şartlar elde etmeye yönelik toplu hareketlerdi. Yani, sendikaların tarihsel kökeni, işçilerin daha fazla hak talep etmeye başladığı bir döneme dayanıyor. İşçiler, geçmişte farklı şekillerde örgütlenmişlerdir. Bazı

lkelerde, işçiler yardımlaşma sandıkları kurarak birbirlerine ekonomik destek sağlamaya çalışmışlardır. Diğer bazı yerlerde ise işçi eğitim dernekleri faaliyet göstermekteydi. Ayrıca, kapitalizmin etkisiyle lonca ilişkilerinin zayıfladığı bazı bölgelerde, kalfalar, ustalarına karşı haklarını savunabilmek için gizli örgütler kurmuşlardır.

Bu tür örgütlerden bazıları, zamanla değişim süreci geçirerek işçilerin işverenler ve hükümetler karşısında haklarını savunacak yapılar haline gelmiştir. Bu dönüşüm, belirli bir aşamadan sonra, bu örgütlere "sendika" adı verilmesine yol açmıştır. Başka bir deyişle, bir örgütün "sendika" olarak kabul edilmesi, sadece adıyla değil, esasen yaptığı işlemlerle ilgilidir. Örneğin, başlangıçta "yardımlaşma sandığı", "dernek" ya da "kooperatif" olarak bilinen bazı işçi örgütleri, zamanla işçilerin işverenlere karşı haklarını koruyacak bir araç haline gelebilir ve bu noktada aslında bir sendikaya dnşmş olur¹⁷.

Bu şekilde bakıldığında, bir örgütün "sendika" olarak kabul edilmesi, onun belirli bir dönemdeki işlevine dayanır. Yani, "dünyada ilk sendika" gibi bir değerlendirme yapmak mümkün değildir. Geçmişte var olan işçi örgütlerinin zamanla değişim geçirerek ve koşullar gerektirdiği için "sendika" olarak adlandırılmaya başlanması, aslında bu tür örgütlerin evrimsel bir sürecin sonucudur¹⁸.

İlk sendikaların büyük bir kısmı, belirli bir meslek dalındaki işçileri bir araya getiren "meslek sendikaları"ydı. Bu tür sendikalar genellikle uzmanlık gerektiren işlerde çalışan vasıflı işçileri rgtlemekteydi.

Sendikalar canlı kuruluşlardır. Dünyadaki ve ülkedeki ekonomik, toplumsal ve siyasal koşullarda meydana gelen değişiklikler, işçilerin karşı karşı bulundukları sorunları ve ihtiyaçlarını değiştirir. Sendikalar da, bu sorunlara çözüm arama çabası içinde, sürekli bir değişim ve dönüşüm yaşarlar. Bu nedenle, "sendikalara ihtiyaç kalmadı" anlayışı da, "sendikacılık bitti" anlayışı da tümüyle yanlıřtır¹⁹.

1.5. Dünyada Sendikacılık ve Gelişimi

18. yüzyılın sonunda ilk defa İngiltere'nin fabrikalarında buharın kullanılması, dokuma tezghlarının ve benzeri mekanik makinelerin yapılması, üretimin verimliliğini artırırken, büyük fabrikaların kurulmasını beraberinde çok sayıda işçi, tarımdan koparak

¹⁷ Mahiroğulları, 2012: 17.

¹⁸ Özkiraz-Talu, 2008:108-126.

¹⁹ Koç, 1998: 1.

fabrikalarda çalışmaya başladı²⁰. Kapitalizmin ortaya çıkışıyla birlikte toplum sermaye sahipleri (kapitalistler) ve işgücünden başka satacak hiçbir şeyi olmayan işçiler olarak iki temel sınıfa bölündü. Kapitalistler, daha da büyüebilmek ve gelişebilmek için, işçileri mümkün olduğu kadar düşük maliyetle çalıştırmak istiyorlardı²¹.

Ludizm olarak bilinen ve "Makine Kırıcıları" anlamına gelen bu ilk işçi hareketi, işçi sınıfının örgütlenmesine ve bilinçlenmesine büyük katkı sağlamıştır. Kapitalizm hızla ve acımasız bir şekilde ilerlerken fabrikalar yükselmeye başlamıştı. Bu dönemde işçiler arasında dayanışma ve birlik duygusu giderek güçleniyordu. İşçiler, başlangıçta dayanışma dernekleri ve yardım sandıkları kurarak örgütlenmeye başladılar. Bu yapıların temel amacı, işçilerin karşı karşıya kalabileceği hastalık, iş kazaları ve işsizlik gibi olumsuz durumlara çözüm bulmak ve olası bir ölüm durumunda geride kalan eş ve çocukların mağduriyetini en aza indirmektir.

Uluslararası sendikal hareket, 1919 yılında önemli bir dönemeçten geçerek, dünya genelinde sosyal adaleti ve insana yaraşır çalışma koşullarını desteklemeyi amaçlayan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kuruluşuyla güç kazanmıştır. Birleşmiş Milletler'in uzman kuruluşlarından biri olan ILO, uluslararası çalışma standartlarını belirlemede ve işçi haklarını savunmada merkezi bir rol üstlenmiştir. Aynı zamanda, sendikalar, işverenler ve hükümetler arasında iş birliğini teşvik ederek bu ilişkilerin geliştirilmesine katkı sağlamıştır²².

İşçi örgütlenmelerinin tarihsel evrimi incelendiğinde, başlangıçta dayanışma dernekleri ve yardım sandıkları formunda ortaya çıkan yapıların, zamanla sendikal bir nitelik kazandığı görülmektedir. Bu erken dönem örgütlenmeleri, gerek işverenlerin gerekse devletin yoğun baskı mekanizmalarıyla karşılaştıkları için faaliyetlerini yasa dışı ve gizli bir zeminde sürdürmek durumunda kalmışlardır. Sendikal hareketin doğuşuna ve gelişimine öncülük eden ülke, aynı zamanda Sanayi Devrimi'nin de merkezi olan İngiltere'dir. 18. yüzyılın ortalarından itibaren İngiltere'de filizlenen bu hareket, ilk olarak

²⁰ Sülker, 1998:5-80

²¹ Ekin, 1989: 15

²² Esmer, 2013:10-50.

meslek eksenli sendikalar şeklinde ortaya çıkmış, ancak ilerleyen süreçte tüm işçi sınıfını kapsayacak şekilde kitlesel bir yapıya evrilmiştir²³.

Sendikaların yerelden ulusal düzeye örgütlenmesi de ilk olarak İngiltere’de gerçekleşti. Paris’te ilk işçi yönetimi işçiler tarafından kurularak siyasi mücadeledeki yerlerini ortaya koyan bir eylem gerçekleştirdiler. Sınıf mücadelelerinin önemli bir şekilde yaşandığı bir diğer bir Avrupa ülke ise Almanya’ydı. Almanya’da sendikal hareket, 19. yüzyılın ortalarında ortaya çıkmaya başladı. 1864 yılında ise Uluslararası İşçi Derneği, yani I. Enternasyonal kuruldu. Amerika Birleşik Devletleri’nde sendikal hareketin ortaya çıkışı 1860’lı yıllara dayanır. 1 Mayıs 1886 tarihinde Amerika’da Chicago’lu işçiler, ücret düşüklüğünü ve iş saatlerinin uzunluğunu protesto etmek amacıyla ve 8 saatlik işgünü talebiyle birçok protesto eylemleri yaptılar²⁴. Sendikal hareket, 20. yüzyılda toplumsal ve ekonomik alanda önemli bir güç odağı haline gelmiştir. Ancak günümüzün dinamik koşullarında mevcudiyetlerini sürdürebilmeleri, çağın gerekliliklerini doğru okuyup kendilerini yenileme kapasitelerine bağlıdır. Statükoyu korumaya çalışan, yeniliklere kapalı bir sendikal anlayışın, zamanın getirdiği meydan okumalar karşısında varlığını idame ettirmesi beklenemez²⁵.

1.6. Türkiye’de Sendikacılığın Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu’nun sona ermesiyle birlikte²⁶, yerini Cumhuriyet yönetimi almıştı. Türkiye’de sanayileşme ve sendikalaşma süreçleri, Batı ülkelerine kıyasla daha geç bir dönemde yaşanmıştır²⁷. Türkiye’de sanayi kuruluşlarının, özellikle fabrikaların inşası, büyük ölçüde 1920’li yıllarda hız kazanmıştır. 1923 yılında İzmir’de düzenlenen İktisat Kongresi²⁸, Türkiye’nin kalkınma stratejisini belirleyen önemli bir adım oldu. Bu kongrede, ülkenin kapitalist bir yol izlemesine karar verildi. Ancak, ülkenin doğusunda patlak veren bir isyanın ardından, 1925 yılında Takrir-i Sükûn Kanunu yürürlüğe girdi. Bu yasa ile hükümete, toplumsal huzuru sağlamak amacıyla her türlü derneği kapatma yetkisi verildi ve işçi sınıfının siyasal ve sendikal örgütlenmeleri yasaklandı²⁹.

²³Moore, 1989:7- vd. Kaymak, 2011:174-176

²⁴ Mahiroğulları, 2011: 74.

²⁵ Soysal, 1957:74.

²⁶ Koç, 2022:10-vd.

²⁷ Nişancı, 2002:6 -vd. Özünlü-Gümüşçü, 2016:181-182

²⁸ Bağdadi,2010:24-26.

²⁹ Genç, 2007:10-vd.

Türkiye'de işçi hakları mücadelesi, kazanımlar ve kısıtlamalarla dolu bir yolda ilerlemiştir. 1935'te işçi bayramının "Bahar ve Çiçek Bayramı" gibi sembolik bir isimle geri gelmesi, aslında bir kontrol mekanizmasının da göstergesiydi. 1946'da sıkıyönetim ilanıyla tüm işçi örgütlerinin kapatılması ise bu baskının en sert yüzünü ortaya koydu³⁰.

Ancak II. Dünya Savaşı sonrası dönem, bir dönüm noktası oldu. Yönetim, uluslararası konjonktürün de etkisiyle sendika kurma hakkını tanımak zorunda kaldı. 1947'de çıkarılan Sendikalar Kanunu, bu anlamda bir "eksik zafer" niteliğindeydi. Kanun, bir yandan sendikaların varlığını resmen tanıyarak onlara yasal bir zemin sunarken, diğer yandan onları en güçlü silahları olan grev ve toplu sözleşme haklarından mahrum bırakıyordu. Bu durum, sendikaların temel işlevlerini yerine getirmesini engellese de, işçilere örgütlenme ve aynı alanda farklı sendikalar kurma özgürlüğü gibi önemli kapıları araladı. Nitekim mevcut yardımlaşma sandıkları bu yasal zemin sayesinde sendikalara dönüşerek örgütlü mücadelenin ilk adımlarını attılar³¹.

Türkiye'de sendikalar ve sendikalı işçi sayısı, 1948 sonrasında oransal olarak yükseldi. 1961 Anayasası, çalışanlara birçok yeni hak tanımış ve çalışma hayatını düzenleyen çeşitli kanunlar oluşturulmasını sağlamıştır. Bu anayasa, sivil toplumun kurumsallaşmasını güvence altına almış ve temel hak ve özgürlükler ile sendikacılıkla ilgili haklara önemli bir yer ayırmıştır. Özellikle grev hakkı, 1961 Anayasası ile anayasal güvence altına alınan haklar arasında yer almıştır. Bu anayasa ile memurlara sendikalaşma hakkı tanınırken, işçi kesimi için grev hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Grev ve toplu pazarlık haklarının kabul edilmesi, sendikal faaliyetlerin kayda değer bir şekilde artmasına zemin hazırlamıştır³².

12 Mart 1971 askeri muhtırasını takiben gerçekleştirilen anayasal reformlar neticesinde, kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakkı ilga edilmiştir. Bu yasal düzenleme uyarınca, memurların sendika teşkil etmesi veya mevcut sendikalara iştirak etmesi anayasal güvence kapsamından çıkarılmış, o tarihte faal olan memur

³⁰ Tezel, 1994:6 -vd

³¹ Tokol, 1984:222.

³² Gözler, 1999: 7 vd.

sendikalarının ise faaliyetlerine son verilerek yerlerine memur dernekleri ikame edilmiştir³³.

Dünya sendikacılığı, 1800'lü yılların başlarında İngiltere'de önemli gelişmeler göstermeye başlamışken, Türkiye'de sendikacılığın tarihi esas olarak 1900'lü yıllarda şekillenmeye başlamıştır. 1990'lı yıllarda kamu çalışanlarının konfederasyon düzeyinde örgütlenme girişimleri hız kazandı. Bu dönemde KESK, KAMU-SEN, MEMUR-SEN ve Demokratik Kamu-İş gibi konfederasyonlar kuruldu.

Dünyada sendikalar, çalışanın çalışma koşullarını düzeltme ve çalışma ortamını iyileştirme amacıyla, işverenin baskıcı tutumlarına karşı bir ihtiyaç olarak ortaya çıkarken, Türkiye'de sendikaların kuruluşu daha çok siyasi ve ideolojik hedefler güden grupların öncülüğünde gerçekleşmiştir. Gelişmiş ülkelerde sınıf mücadelelerinin büyük ölçüde azalması, hatta sona ermesiyle birlikte sendikaların gücünde de azalma yaşanmış ve sendikacılık giderek etkisini yitirme sürecine girmiştir. Küreselleşme ve esnek çalışma modellerinin hem dünyada hem de Türkiye'de hızla yayılması, çalışanların geleneksel anlamda sendikalara fazla ihtiyaç duymadıkları görüşünün ortaya çıkmasına neden olmuştur.

1.7. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamındaki standartları geliştirmek ve sosyal adaleti teşvik etmek amacıyla kurulmuş, merkezi İsviçre'nin Cenevre şehrinde bulunan bir Birleşmiş Milletler (BM) uzmanlık kuruluşudur³⁴.

1919'da Versailles Barış Antlaşması kapsamında Milletler Cemiyeti ile birlikte doğan ILO, 1946 yılında BM'nin ilk uzmanlık kuruluşu unvanını almıştır. 187 üye ülkesiyle, evrensel insan ve çalışma haklarını koruma misyonunu sürdürmektedir.

Örgütün temel işlevi, sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla uluslararası çalışma standartları oluşturmaktır. Bu standartlar; örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı, zorla çalıştırmanın önlenmesi ve fırsat eşitliği gibi temel hakları güvence altına alır. ILO ayrıca, iş güvenliği, sosyal güvenlik, mesleki eğitim ve çalışma politikaları gibi birçok

³³ Sülker, 1976: 5-vd

³⁴ Ceylan, 2022:1-vd

teknik alanda üye ülkelere destek sağlar ve bağımsız işçi-işveren örgütlerinin gelişimine danışmanlık hizmetleriyle katkıda bulunur³⁵.

Bunun yanı sıra ILO, mesleki eğitim ve rehabilitasyon, çalışma politikaları, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma koşulları, işletme yönetimi, kooperatifçilik, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi alanlarda teknik destek sağlamaktadır. Aynı zamanda bağımsız işçi ve işveren örgütlerinin gelişimini teşvik eder, bu örgütlere eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunar.

Birleşmiş Milletler bünyesinde, ILO işçi ve işveren örgütleri ile hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapıyla faaliyet göstermektedir.

ILO, son dönemde 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi çerçevesinde istihdam, saygın iş (decent work), çocuk işçiliği, cinsiyet eşitliği, göç ve mülteci konularında uluslararası önceliklere uygun çalışmalar yürütmektedir.

Merkezi Cenevre’de bulunan ILO, üç temel yapıdan oluşmaktadır: Her yıl Haziran ayında toplanan ve karar alma organı olan Uluslararası Çalışma Konferansı, yürütme yetkisine sahip Yönetim Kurulu ve teşkilatın sekretarya hizmetlerini üstlenen Uluslararası Çalışma Bürosu.

ILO’nun sözleşme ve tavsiye kararları, ülkelerin çalışma hayatına ilişkin mevzuatlarının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de de İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası gibi temel yasalar ile ilgili yönetmeliklerin hazırlanmasında ILO Sözleşmeleri büyük ölçüde etkili olmuştur³⁶.

ILO Yönetim Kurulu, 56 asıl ve 66 yardımcı üyeden oluşmaktadır. Asil üyeler arasında 28 hükümet temsilcisi, 14 işçi temsilcisi ve 14 işveren temsilcisi yer alırken, yardımcı üyeliklerde 28 hükümet, 19 işçi ve 19 işveren temsilcisi bulunmaktadır. Ayrıca, İngiltere, Fransa, ABD, Japonya, Almanya, Brezilya, İtalya, Rusya Federasyonu, Çin ve Hindistan ILO Yönetim Kurulu’nun daimi üyeleri arasındadır³⁷.

³⁵ Gemalmaz, 2010: 931.

³⁶ Ceylan, 2022:28.

³⁷ Engin, 2015: 12.

Türkiye, 1927 yılından itibaren ILO Konferanslarına gözlemci statüsünde katılmış, 1932 yılında ise örgüte tam üye olmuştur. Ülkemiz, ILO'nun Avrupa ve Orta Asya coğrafi grubunda, Batı Avrupa Grubu içinde yer almaktadır.

1960'lı yıllarda İşçi Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü'nün kurulmasında önemli katkılar sağlayan ILO, Türkiye ile teknik işbirliği çalışmalarını 1992 yılında başlatılan çocuk işçiliğiyle mücadele programı kapsamında sürdürmüştür. Kamu kurumları, işçi ve işveren sendikaları, sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve üniversitelerle ortak yürütülen projeler; kamuoyunun bilinçlendirilmesi, çalışan çocuklara ve ailelerine doğrudan destek sağlanması ve eğitim imkânlarının artırılması gibi öncelikli hedefleri içermektedir

1.8. Kamu Görevlileri Sendikaları

4688 Sayılı Kanunun amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşunu, organlarını, yetkilerini ve faaliyetlerini düzenlemek; bu yapılar içinde görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme süreçlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Kamu görevlileri sendikaları, iş güvencesinin sağlanması, haksız işten çıkarmaların önlenmesi ve adil çalışma koşullarının desteklenmesi gibi konularda önemli bir rol oynar. Üyelerine hukuki destek, eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunarak haklarını savunurlar. Ayrıca, kamu sektöründe çalışanları temsil ederek kamu politikalarının ve yasal düzenlemelerin şekillendirilmesine katkıda bulunurlar. Bu sendikalar, her ülkede farklılık gösterebilir ve kendi üyelerinin ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirerek faaliyetlerini sürdürür.

Kamu görevlileri, devletin özel yurttaşları olarak görülmüş ve bu nedenle güvence ve yasaklarla özel bir statüye tabi tutulmuştur. Bu özel statüleri sebebiyle kamu görevlilerinin örgütlenmesi, uzun yıllar boyunca devlet tarafından engellenmiştir. Bu süreçte işçi hakları gelişim gösterirken, başlangıçta az sayıda olan kamu görevlileri, zamanla sayılarının artması ve devlete ait geniş yetkilere, ekonomik güce ve imkânlarla rağmen hak kayıpları yaşamıştır. Bu durum, kamu görevlilerini örgütlenmeye ve topluca taleplerini dile getirme hakkını aramaya yöneltmiştir. Devletin kamu görevlilerinin sendikal haklarına yönelik engellemeleri, onların sendikalaşmalarını geciktirmiş ve işçi sendikalarından ayrı bir gelişim süreci izlemelerine neden olmuştur.

Sendikal haklar, bir ülkedeki demokrasinin gelişmişlik düzeyini gösteren önemli kriterlerden biridir. Sendikal hakların güçlü olduğu ülkelerde, demokrasi de sağlam bir temel bulur. Bu nedenle, demokratik bir yapıyı benimsemiş bir ülkede, çalışanların büyük bir kısmını oluşturan kamu görevlilerinin sendikal haklardan mahrum bırakılması düşünülemez. Bu bağlamda, 1982 Anayasasında 1995 yılında yapılan değişikliklerle, Türk hukukunda uzun bir aradan sonra kamu görevlilerinin sendikal hakları yeniden tanınmıştır. Bu anayasal düzenlemeler doğrultusunda, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilmiştir.

1.8.1. Kamu Sendikalarının Kuruluşu

Kamu görevlileri sendikalarının kuruluş usul esasları ve organları, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun ikinci bölümünde düzenlenmiştir. İşçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının kuruluşunda olduğu gibi, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları için de serbest kuruluş sistemi benimsenmiştir. Konfederasyonlar ve bu konfederasyonlara bağlı sendikalar izine gerek kalmaksızın serbestçe kurulurlar.

İlgili kanun çerçevesinde, sendikaların kurulma esaslarını hizmet alanı temeline dayandırmıştır. Kanunun 4. maddesine göre, "Sendikalar, hizmet kolu esasına göre, Türkiye genelinde faaliyet göstermek amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz." Bu düzenleme, kamu görevlileri sendikalarının daha sağlam bir yapıya kavuşmasını hedefleyerek meslek veya işyeri temelli sendikalaşmayı açıkça yasaklamış; bunun yerine, hizmet kolu temelinde ve Türkiye çapında faaliyet göstermeyi zorunlu kılmıştır. Sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları kanunun 5. maddesinde toplamda 11 hizmet kolu çeşidi olarak belirlenmiştir. Kamu işyerlerinin bağlı bulundukları hizmet kolları, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'na dayanılarak çıkarılan "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmelik'te belirlenmiştir.

Sendikalar, Türkiye genelinde faaliyet göstermek amacıyla, belirli bir hizmet alanında görev yapan kamu görevlileri tarafından kurulmaktadır. Aynı hizmet alanında birden çok sendikanın kurulması mümkündür. Ancak, meslek ya da işyeri temel alınarak sendika kurulması mümkün değildir. Sendika ve konfederasyonlar, önceden izin almaya

gerek kalmadan kamu görevlilerince özgürce kurulabilir. Sendika kurucuları, sendika tüzüğü, kamu görevlisi olduklarını kanıtlayan belge ve sendikayı ilk genel kurula kadar yönetecek kişileri, kuruluş dilekçesiyle birlikte sendika merkezinin yer alacağı ilin valiliğine teslim etmekle yükümlüdürler.

1.8.2. Kamu Sendikalarının Örgütlenmesi

Sendikalara üye olma hakkı, uluslararası belgelerde ve anlaşmalarda esas haklar arasında yer almaktadır. Ülkemizde ise bu hak anayasa ile güvence altına alınmıştır. Bu doğrultuda, 4688 sayılı Kanun kapsamında gerekli şartları sağlayan kamu görevlilerine sendikaya özgürce üye olma hakkı tanınmış, bu hakkın serbestçe kullanılmasını güvence altına alan koruyucu düzenlemeler getirilmiştir. Bu Kanun kapsamında, kadro veya görevlerinde işçi statüsü haricinde görev yapan kamu görevlileri sendika üyesi olma hakkına sahiptir. Ancak, bu hükmün özgürlükçü yapısına rağmen tüm kamu çalışanlarının sendika üyesi olabileceği şeklinde bir sonuç çıkarılmamalıdır. 4688 sayılı Kanun'un 15. Maddesinde Sendika Üyesi Olamayacaklar başlığı altında, kamu görevlisi olmalarına rağmen üyelik konusunda geniş kapsamlı yasaklamaların getirilmesi dikkat çeken bir durumdur.

Sendika hakkı, demokratik bir toplumun temel taşlarından biri olan örgütlenme özgürlüğünün temelidir. Örgütlenme özgürlüğü, kişilerin şahsi çıkarlarını koruyabilmek için bütünleşik yapılar oluşturur ve bu hakkı ifade eder. Bu hak, bireylerin siyasal, sosyal ve ekonomik hedeflerini topluluk olarak gerçekleştirebilmelerine olanak tanır. Demokratik bir toplumda, sendikalaşmanın işçiler için elde edilen haklar arasında öncelikli bir yere sahip olduğu açıktır. Ancak sendikalaşma, dayanışmayı en geniş anlamda sağlayabilmeyi gerektirir ve bu bağlamda kendine özgü bazı ihtiyaçlara sahiptir³⁸.

Sendika hakkı, çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak için örgütlenebilme serbestisini içerir ayrıca bu yönüyle örgütlenme özgürlüğünün bir uzantısıdır. Kamu çalışanlarının örgütlenme hakkı, günümüzde geri adım atılamaz bir kabul görmüştür. Ancak, üyeliğe yönelik bu kadar katı sınırlamaların getirilmesi, hukuki

³⁸ Kaboğlu, 1989: 16. Özveri, 2011: 223. Tanör, 2000: 231.

açından devletin kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve özlük hakları üzerinde tek taraflı düzenleme yetkisinden vazgeçmek istemediği sonucunu doğurmaktadır.

Aksi bir düşünce, kamu görevlilerinin devlete karşı çıkarlarının olamayacağı varsayımından hareketle, sendika hakkının gereksiz olduğu iddiasını gündeme getirecektir. Bu durum ise, örgütlenme özgürlüğünün önünde ciddi bir engel teşkil edecektir. Sendikal örgütlenme hakkı, ulusal mevzuatlarda işçi, memur, sözleşmeli personel gibi farklı statülerde tanımlanan tüm bağımlı çalışanlara tanınmış olup, yalnızca belirli bir kesimle sınırlı tutulmamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sendikal güvenceler açısından devletin üst düzey yöneticileri, gizli görevlerde çalışanlar, silahlı kuvvetler ve polisler için sınırlayıcı düzenlemelere izin vermektedir. Ancak, hem ILO denetim organlarının hem de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarına göre, bu sınırlamaların söz konusu personeli tamamen sendika hakkından mahrum bırakacak şekilde yorumlanması doğru değildir. Başka bir ifadeyle, 4688 sayılı Kanun kapsamında, yalnızca kamu gücünü kullanan üst düzey yöneticiler, Millî İstihbarat Teşkilatı (MİT) mensupları, güvenlikle ilgili emniyet personeli ve silahlı kuvvetler mensuplarının sendikal hakları kısıtlanabilir. Ancak bu personelin sendikaya üye olmasının tamamen yasaklanması, gerek ILO sözleşmelerine hem de Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne (AİHS) aykırı olacaktır³⁹.

Bu bağlamda, ilgili hizmet alanlarında çalışanlara, başkalarından bağımsız bir şekilde sendikalarını kurma ve üye olma imkânı tanıyacak yeni bir yasal düzenleme, Türk mevzuatının uluslararası normlarla uyumlu hale getirilmesi açısından bir çözüm önerisi olabilir.

1.8.3. Kamu Sendikalarında Üyelik Kazanılması

Kamu görevlilerinin, çalışma işlemlerinde sosyal ve ekonomik ilişkilerde korumak ve geliştirmek amacıyla, önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluşlar kurmaları, bu kuruluşlara serbestçe üye olmaları ve üyelikten ayrılmaları Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede, yalnızca sendika kurma ve üye olma yönündeki olumlu sendika özgürlüğü değil, aynı zamanda hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya

³⁹ Ceylan, 2022: 1-vd.

veya üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı anlamındaki olumsuz sendika özgürlüğü de korunmaktadır.

Sendikaya üyelik serbest bırakılmıştır ve kamu görevlileri sendikaları için hizmet kolu esasına dayalı bir yapı benimsenmiştir. Her ne kadar işkolu esasına göre sendikalaşma, her bir işkolunun bağımsız şekilde değerlendirilmesi gerektiğini öngörse de, işyeri bazında örgütlenmenin, işveren karşısında pazarlık gücünü artırma potansiyeli göz ardı edilmemelidir. Ancak, işyeri esaslı örgütlenmenin, muhatabın idari gücü ve süreci yönlendirme yetkisi göz önüne alındığında, kamu görevlileri sendikacılığı açısından yeterli faydayı sağlamayacağı açıktır. Bu nedenle, mevcut yönetim yapısı çerçevesinde, hizmet koluna dayalı örgütlenmenin, kamu görevlilerinin görev tanımlarına, sorumluluklarına ve idare ile yürütülen pazarlık süreçlerine daha uygun sonuçlar vereceği şüphe götürmez bir gerçektir.

Hizmet kolu esasına göre, kamu görevlileri yalnızca çalıştıkları işyerinin ait olduğu hizmet kolunda kurulu bir sendikaya üye olabilirler. Örneğin, bir devlet üniversitesinde memur olarak çalışan bir kişi, işinin büro hizmeti olması durumunda bile yalnızca eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolundaki bir sendikaya üye olabilir, büro hizmet kolundaki sendikaya üye olamaz. Ayrıca, kamu görevlilerinin aynı anda birden fazla sendikaya üye olmaları yasaklanmıştır. Bu yasağa aykırı davranıldığında, tüm üyelikler değil, yalnızca sonraki üyelikler geçersiz sayılır. Aynı tarihte yapılan birden fazla üyelik başvurusu dikkate alınmaz ve bu durum kamu işvereni tarafından hem ilgili kişiye hem de sendikalara yazılı olarak bildirilmek zorundadır. Sendikaya üye olma süreci, sendika özgürlüğünü destekleyecek şekilde düzenlenmiştir. Üye olma veya üyelikten ayrılma için noter onayı gerekmemektedir. Kamu görevlisi, çalıştığı işyerinin ait olduğu hizmet kolunda faaliyet gösteren bir sendikanın üyelik formunu doldurup imzalayarak başvuruda bulunur. Başvurusu, sendikanın yetkili organı tarafından kabul edildiğinde, üyelik gerçekleşmiş olur⁴⁰.

Yasa, sendika üyeliğine kabul serbestisini sınırlayarak, keyfi işlemleri engellemek amacıyla, sendikanın üyelik başvurusunu en geç otuz gün içinde reddetmemesi gerektiğini belirtmiştir. Eğer başvuru reddedilirse, sendika bunu haklı bir sebebe

⁴⁰ Atalay,2024:72. Tokol, 2017: 64. Uçkan, 2000: 756. Blanchflower-Freeman, 1992:56-79. Shackleton, 1998: 581-605. Selamoğlu, 2003: 92.

dayandırmak zorundadır. Örneğin, bir kamu görevlisinin birden fazla sendikaya üye olma isteği veya çalıştığı işyerinin hizmet kolu dışında bir sendikaya başvurması, üyelik başvurusunun reddedilmesi için haklı bir sebep sayılabilir. Ancak ırk, din, dil, mezhep veya siyasi görüş gibi ayrımcılığa dayalı sebepler haklı gerekçe olarak kabul edilmez. Haklı bir sebep olmadan üyelik başvurusu reddedilen kamu görevlisi, bu reddin kendisine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir. Bu düzenleme, kamu görevlilerinin sendika hakkının kötüye kullanılmasını engellemeye yönelik bir koruma sağlar.

Sendikaya üyelik, sendikanın açık veya zımni kabulü ile ya da mahkeme kararı ile gerçekleşebilir. Üyelik kesinleştiğinde, başvuru belgelerinin bir örneği kamu görevlisine verilir. Bir nüsha sendikada kalırken, diğer nüsha üyelik ödentisi için 15 gün içinde kamu görevlisinin işverene gönderilir ve dosyada saklanır.

Üyelik kazanan kamu görevlileri, sendika ve konfederasyonların taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden faydalanma, yönetime katılma ve faaliyetlere dahil olma, tesis ve hizmetlerden yararlanma gibi hakları vardır. Üyelik, kişiye özel bir hak olduğundan, bu hak ve yükümlülükler devredilemez ve miras yoluyla da aktarılamaz.

Üyelik borçları arasında en belirgin olanı, aidat ödeme yükümlülüğüdür. Sendika için en önemli gelir kaynağı olan aidat, Yasa'da üyelik ödentisi olarak tanımlanmıştır. Üyelik ödentisinin oranı, sendika tüzüğünde belirlenmek zorundadır ve tüzükte yalnızca üyelik ödentisi dışında, üyelere başka kesinti yapılmasına yönelik herhangi bir hüküm konulamaz. Aylık üyelik ödentisi, kamu görevlisinin kadro veya pozisyonuna bağlı olarak, her ay ödenen damga vergisi dahil brüt gelirlerine, sendika tüzüğünde belirtilen oranın uygulanarak hesaplanır.

Sendika üyelerinin, üyelik ödentisi dışında bir diğer yükümlülüğü, sendika düzenine uymaktır. Sendika düzeni, 4688 sayılı Kanun başta olmak üzere, sendika tüzüğü, sendika genel kurul kararları ve bu iki kaynağa aykırı olmamak koşuluyla sendika yönetim kurulunun alacağı kararlarla belirlenir. Üyeler, mevzuat ve sendika tüzüğünde belirtilen kurallara uyarak, sendikanın amaçlarına ters düşecek veya gelişimini engelleyecek davranışlardan kaçınmak zorundadırlar. Bu, sendikanın kural koyucu, yönetsel ve mesleki otoritesine saygı göstermek anlamına gelir. Örneğin, sendikanın iddialarını yalanlayacak şekilde propaganda yapmak, sendika düzenine aykırı bir davranış olacaktır. Ayrıca, sendika üyesi kamu görevlilerinin, sendika yönetimi tarafından verilen

ve yasaya uygun olan talimatları yerine getirmeleri ve sendikanın toplu sözleşme hükümlerine uymaları gerekmektedir. Sendika üyesi, sendika düzenine ilişkin kuralların varlığını bilerek ve kabul ederek üye olduğu kabul edilir. Sendika düzenine aykırı hareket eden üyelere ise, sendika tüzüğünde belirtilen ve soruşturma yapılmak kaydıyla uyarı, kınama veya sendikadan çıkarma gibi yaptırımlar uygulanabilir.

1.8.4. Kamu Sendikalarında Üyeliğin Sona Ermesi

Sendika üyeliği, üyenin vefat hali, gaipliğine karar kılınması veya temyiz kudretini kaybetmesi durumlarında kendiliğinden sona erer. Aynı şekilde, sendika tüzel kişiliğinin feshi ya da infisahı da aynı sonucu doğurur. Kamu görevlisinin emekliliği, istifası veya hizmet koluna uygun olmayan bir işyerine atanması da üyeliğin sona erdirilmesine neden olur. 4688 sayılı Kanun'un 16. maddesi gereği, emekli olan üyelerin sendika veya sendikanın bağlı bulunduğu konfederasyon organlarındaki görevleri, seçildikleri dönemin sonuna kadar devam eder. Bunun dışında, sendika üyeliği genellikle üyelikten çekilme veya üyeliğin sonlandırılmasıyla sona erer.

Olumsuz sendika özgürlüğünün bir sonucu olarak, kamu görevlileri üye oldukları sendikalardan çekilme hakkına sahiptirler. Bu hak, kamu düzenine ilişkin bir düzenleme olup, bu esasa aykırı bir düzenleme yapılamaz. Ayrıca, sendikadan ayrılmak isteyen bir üyeye, sendikaya ödeme yapma zorunluluğu getirilmesi gibi şartlar konulamaz. Kamu görevlisinin, üye olmak istemediği bir sendikaya üye olarak kalmaya zorlanması, kişilik haklarının ihlali anlamına gelir. Bu nedenle, sendika tüzüğünde üyelikten çekilmeyi engelleyen veya zorlaştıran hükümler, kişilik haklarına aykırı olarak geçersiz kabul edilir. Üyelikten çekilme, bir bozucu yenilik doğuran haktır; bu nedenle sendikanın yetkili organının kabulüne ya da çalışılan kamu kurumunun onayına gerek yoktur. Ayrıca, sendika üyesi çekilme hakkını kullanmak için herhangi bir sebep bildirmek zorunda değildir. Eğer sendika tüzüğünde çekilme nedeni bildirme zorunluluğu gibi düzenlemeler bulunursa, bu tür kurallar olumsuz sendika özgürlüğünü kısıtladığı için geçersiz olacaktır.

4688 sayılı Kanun'un 16. maddesinde, üyelikten çekilme süreci ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Üyelikten çekilmek isteyen kamu görevlisi, çekilme bildirimini üyelik başvurusuna benzer şekilde üç nüsha olarak doldurup imzalamak zorundadır. Çekilme bildirimi, kamu görevlisinin çalıştığı kuruma teslim edilmesiyle üyeliğin sona ermesi gerçekleşir. Bu süreçte noter aracılığıyla başvuru yapılması gerekmez ve çekilme

bildiriminde bulunan kamu görevlisinin, işlemin sonraki aşamalarını takip etmesi zorunlu değildir. Bu düzenleme, üyelikten ayrılmayı zorlaştıran gereksiz formaliteleri ortadan kaldırmakta olup, olumsuz sendika özgürlüğü ihlallerine karşı bir önlem olarak çekilme işlemlerinin mümkün olduğunca basit hale getirilmesini sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. Çekilme bildiriminin bir nüshası, kayıt numarası ve tarih eklenerek ilgili kamu görevlisine iade edilir. Diğer nüshası ise kamu işvereni tarafından 15 gün içinde sendikaya iletilir.

Birden fazla sendikaya eş zamanlı üyelik yasağı ve hizmet kolu esası prensipleri çerçevesinde, sendika üyeliğinden çekilme beyanının hukuki sonuç doğurması, bildirimin kamu işverenine tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz günlük bir sürenin hitamına bağlıdır. Bu süre zarfında üyenin mevcut sendikal statüsü, tüm hak ve borçlarıyla birlikte devam eder. Ayrıca, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti esnasında bu kişiler, mevcut sendikanın üyesi olarak mütalaa edilir. Kanunla vazedilmiş olan bu otuz günlük süre emredici nitelikte olup, sendika iç tüzükleri veya başkaca bir düzenleme ile tadil edilemez. Bu süre devam ederken yapılan yeni bir sendika üyeliği ise, eski üyelik sonlanana dek askıda kalır ve ancak otuz günlük sürenin tamamlanmasıyla birlikte geçerlilik kazanır.

Sendika üyeliğinden çıkarılma, sendika üyesinin sendika düzenine uymaması veya üyelikten doğan yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda, sendikanın yetkili organının kararıyla yapılan bir işlemdir. Çıkarma, üyelikten çıkarılan kişinin iradesiyle değil, sendikanın iradesi doğrultusunda gerçekleşir. Sendikalarda bireysel üye hakları ile örgütün kolektif çıkarları arasında hassas bir denge bulunur. Bu dengeyi korumak adına, sendikalar uyarı ve kınama gibi disiplin cezaları verebilir. Ancak en uç noktada, sendikanın bütünlüğünü ve kolektif özgürlüğünü güvence altına almak için bir üyeyi ihraç etme yetkisine de sahiptirler; bu, onların en güçlü yaptırım aracıdır.

Sendika tüzüğünde üyelikten çıkarılma nedenleri açıkça belirtilmişse, bu nedenlere itiraz edilemez. Ancak tüzükte açıkça belirtilmemiş olsa bile, sendika üyesinin sendikanın amaçlarına ve ilkelerine aykırı davranması, kişisel çıkarlar için sendikayı kullanması, yöneticilere asılsız suçlamalar yöneltmesi, sendika sırlarını ifşa etmesi gibi durumlar haklı nedenler olarak kabul edilir. Üyelikten çıkarma gerekçelerinin

belirlenmesi zor olsa da, sendikanın üyesinin varlığını sürdüremeyeceği durumlardan çıkarmanın haklı gerekçe olarak görülmesi uygun olacaktır.

Kamu görevlisinin sendikadan çıkarılması kararı, sendikanın en üst organı olan genel kurula aittir. Genel kurul, usulüne uygun bir şekilde toplanmadığı takdirde verilen çıkarma kararları hukuka aykırı sayılır. Sendika disiplin kurulunun önerisi olsa da, nihai karar genel kurul tarafından verilir ve bu yetki başka bir organa devredilemez. Sendikal işleyişin demokratik ilkelere uygun olmasını sağlamak adına, ihraç edilecek kişiye savunma hakkı verilmeli, ayrıca ilgili hak engellenmemelidir. Çıkarma kararının, hem üyeye hem de işverene yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, sendika üyesinin sendikada kalma hakkı da vardır ve haksız ihraçlara karşı korunması gerekir. Bu bağlamda, sendikanın ihraç kararları hukuka uygun olmalıdır. Haklı bir sebeple yapılmayan ihraç işlemleri, yargı denetimine tabi tutulabilir. Üye, çıkarılma kararına karşı itirazda bulunabilir ve bu itiraz, iş mahkemesinde yapılır. İtiraz süresi 15 gündür ve mahkeme kararını 2 ay içinde verir. Mahkeme karar verene kadar, kamu görevlisinin sendika üyeliği devam eder. Mahkeme, kamu görevlisini haklı bulursa, çıkarma kararı iptal edilir ve üyenin sendika üyeliği kesintisiz devam eder.

1.8.5. Kamu Sendikalarında Toplu Sözleşme

Kamu görevlilerine Toplu Sözleşme kapsamında tanınacak haklar, 4688 sayılı kanunun 28. maddesinde yer alan mali ve sosyal haklara ilişkin düzenlemeler göz önünde bulundurularak belirlenmiştir

Türk hukuk sisteminde iş sözleşmeleri, bireysel iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bireysel iş sözleşmeleri, işçi ile işveren arasında kararlaştırılan şartlara göre düzenlenirken, toplu iş sözleşmeleri işyerindeki tüm işçileri kapsayan ve ortak şekilde hazırlanan sözleşmelerdir. Tarihsel olarak işveren karşısında zayıf bir pozisyonda olan işçiler, sendikalar aracılığıyla toplu hareket ederek bireysel iş sözleşmeleriyle elde edemeyecekleri hakları toplu iş sözleşmeleri sayesinde kazanma fırsatı bulmuşlardır⁴¹.

Yasal düzenlemeler gereği, sendikaya üye olmak tamamen serbesttir ve hiç kimse herhangi bir sendikaya üye olmaya veya üyelikten çekilmeye yada sendika değişikliğine

⁴¹ Wang, 2020: 1-10. Çelik, 2013: 3-7

zorlanamaz. Aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla sendikaya üye olunamazken, farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olabilmesi mümkündür. Ayrıca kamu çalışanının sendikada kalmaya veya ayrılmaya zorlanması hukuka aykırıdır.

Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona erdirilmesi ile tarafların hak ve yükümlülüklerini, sözleşmenin uygulanması ve denetimini, uyuşmazlıkların çözüm yollarını kapsar. Aynı zamanda mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikaları gibi konularda düzenlemeler de içerebilir. Bu sözleşmelerin süresi en az 1 yıl, en fazla 3 yıl olabilir. Sözleşme süresi, imza tarihinden sonra değiştirilemez, uzatılamaz ya da kısaltılamaz. Ancak faaliyet süresi 1 yıldan kısa olan işlerde, sözleşme süresi 1 yıldan kısa belirlenebilir. Toplu iş sözleşmesi mutlaka yazılı şekilde yapılır ve Anayasa ile kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.

Toplu iş sözleşmesi, işçi tarafında yalnızca sendikalar aracılığıyla yapılabilirken, işveren tarafında sendika üyesi olmayan işverenler de doğrudan bu sözleşmenin tarafı olabilir. İşçi sendikası, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri için işvereni davet edebilmek adına Kanun'da belirtilen işkolu ve ünite kısıtlamalarından fazla üye sayısına sahip olmalı ve yetki tespitinin olumlu sonuçlanması gereklidir. Bu koşullar sağlandığında, sendika ve işveren toplu iş sözleşmesi imzalayabilir.

Toplu iş sözleşmesinden öncelikli olarak sendikaya üye işçiler faydalanır. Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihte sendikaya üye olanlar hemen yararlanırken, sonradan üye olanlar üyeliklerinin işverene bildirilmesiyle yararlanabilir. Sendikaya üye olmayan işçiler ise dayanışma aidatı ödeyerek ya da işçi sendikasının onayıyla sözleşmeden faydalanabilirler. Üyelik ve dayanışma aidatlarının miktarı, sendika tüzüğüne ve genel kurul kararlarına göre belirlenir. İşveren, sendika üyesi olan ve olmayan işçiler arasında ya da farklı sendikalara üye işçiler arasında çalışma koşulları veya işten çıkarma gibi konularda ayırım yapamaz. Ücret, prim, ikramiye ve diğer sosyal yardımlara ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.

Anayasanın 53. maddesi, çalışanların ve işverenlerin toplu anlaşma hakkına sahip olduğunu ifade eder. Bu hüküm, sendikaların temel hedeflerinden biri olan toplu sözleşme yapma yetkisini ön plana çıkarır. Toplu sözleşmeler, işçilerin ve işverenlerin

ekonomik ve sosyal koşullarını düzenlemek ve iyileştirmek için önemli bir araçtır. Bu nedenle, Türkiye'deki sendikaların temel görevleri; işçi ve işverenlerin sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak, toplu sözleşmeleri müzakere etmek ve üyelerinin haklarını savunmaktır. Bu yasal düzenlemeler, sendikaların işlevlerini tanımlayarak belirlenen amaçlara hizmet etmelerini sağlar. "İşçiler ve işverenler, ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir. Buna karşılık, aynı maddenin beşinci fıkrasında yalnızca memurlar ve diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkına sahip oldukları belirtilmiş, ancak toplu iş sözleşmesinde olduğu gibi bu hakkın içeriğine dair herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ayrıca, 53. Maddenin yedinci fıkrasında, toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanabilecekler, toplu sözleşmenin yapılma usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere uygulanması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun oluşumu, çalışma yöntemleri ve diğer hususların kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir."

Toplu sözleşme hakkı, Anayasa'da düzenlenen temel hak ve özgürlükler arasında yer alan sosyal bir haktır. Bu hakkın kanunla düzenleneceğine ilişkin anayasal kural, iki farklı boyut taşımaktadır: düzenleme ve sınırlama. Bir yandan, toplu sözleşme hakkının etkin şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, yasama organı için anayasal bir yükümlülüktür. Düzenleme kavramının Anayasa'da yer alması, yalnızca sınırlama getirilmesinin yeterli olmadığını, aynı zamanda hakkın kullanılabilirliğini güçlendirecek düzenlemelerin yapılmasının da gerekli olduğunu göstermektedir⁴².

Bu yükümlülük özellikle kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı için kritik öneme sahiptir. Çünkü hukuki etkisini statü rejimi üzerinde gösteren bir toplu sözleşmenin, devlet tarafından düzenlenmemiş olması, bu etkinin pratikte hayata geçirilmesini zorlaştırır ya da imkânsız hale getirir. Ancak, bu düzenlemelerin yapılmamış olması, toplu sözleşme hakkının varlığını ortadan kaldırmaz; bu hak, yasal düzenleme olmadan da kullanılabilir. Nitekim toplu sözleşme hakkına ilişkin yasal düzenleme, Anayasa değişikliğinden yaklaşık iki yıl sonra gerçekleştirilmiş ve bu süreçte hakkın doğrudan uygulanabilir olduğu savunulmuştur. Aksi bir yorum, anayasa ile

⁴² Ekin, 1979: 14-15.

tanınmış bir temel hakkın kullanımının, yasa çıkarılmaması yoluyla engellenebileceği anlamına gelir ve bu durum anayasal hakların özüne aykırıdır.

Toplu görüşme hakkı, hem uluslararası hukuk belgelerinde hem de birçok Avrupa ülkesinde tanınmış bir hak olarak kabul görmektedir. Türkiye, toplu görüşme ve toplu sözleşme yapma hakkını düzenleyen en önemli uluslararası belgelerden biri olan ILO'nun 98 No'lu Sözleşmesi'ni imzalayan ülkeler arasındadır. Toplu sözleşme yapma hakkı, sendika üyelerinin kendi menfaatlerini korumak için kullandıkları bir araçtır ve farklı statülere sahip çalışanlar açısından farklı hukuki sonuçlar doğurabilecek nitelikte işlemlerle neticelenebilir.

Toplu sözleşme, çalışanların hak ve çıkarlarının korunmasında sendikaların en güçlü aracıdır. Sendikal özgürlüğün somut bir yansıması olan bu mekanizma sayesinde sendikalar, işverenle veya devletle masaya oturarak üyeleri için daha iyi maaş, sosyal haklar ve çalışma koşulları talep eder. Görüşmeler sonunda varılan anlaşma, yasal bir belge niteliğindedir. Özellikle kamu görevlileri sendikalarının devletle toplu sözleşme yapabilmesi, Türkiye'nin bağlı olduğu uluslararası hukuk normlarına uygun, modern bir hak arama yöntemidir. Kısacası toplu sözleşme, bireysel olarak zayıf olan çalışanın, sendika çatısı altında birleşerek kolektif bir güç oluşturmalarının ve haklarını güvence altına almasının adıdır.

Sendika üyesi olan ve olmayan kamu görevlileri arasında, toplu sözleşme ikramiyesi dışında, toplu sözleşme hükümlerinin uygulanması bakımından herhangi bir ayırım yapılamaz. Toplu sözleşme hükümleri, imzalandığı tarihten itibaren sonraki iki mali yıl boyunca geçerli olur.

Toplu sözleşme, sendika hakkının temel unsurlarından biridir; toplu sözleşme olmadan sendika hakkı, anlamını büyük ölçüde kaybeder. Bu nedenle, toplu sözleşme hakkı, sendika hakkının amacını ortadan kaldıracak ya da sendika hakkını işlevsiz ve etkisiz hale getirecek şekilde kullanılamaz. Örgütlenme özgürlüğünün bir yansıması olan sendika hakkının temel amacı, üyelerinin menfaatlerini korumaktır.

Toplu sözleşme, kamu görevlilerinin mevcut mali ve sosyal haklarının gerisine düşen bir düzenleme içeremez. Başka bir deyişle, toplu sözleşme, yasal hakların kısıtlanması için bir araç olarak kullanılamaz. Kanunda yer alan hükümler asgari düzeyde koruma sağlar ve toplu sözleşme ile ancak bu hakların üzerine eklemeler yapılabilir.

Kanun ile toplu sözleşme normları arasındaki hiyerarşik ilişki ise, normların içeriklerine göre değerlendirilmelidir.

Toplu sözleşme ile belirlenen kuralların, Anayasa'nın 13. maddesi, ölçülülük ilkesi ve temel hak ve özgürlükler rejimiyle uyumlu olması zorunludur. Bu sözleşmenin amacı, kamu görevlilerinin ekonomik koşullarını iyileştirmek olup, getirilen düzenlemeyle örgütlenme ve sendika üyeliğinin teşvik edilmesinin hedeflendiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, sözleşmenin meşru bir amaca hizmet ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Memur ve diğer kamu görevlilerinin toplu sözleşme süreci, 4688 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Süreç, tarafların müzakere masasında bir araya gelmesiyle başlar. Bu masada kamu idaresini Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlilerini ise Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti temsil eder. Sendikalar ve konfederasyonlar da yasal olarak bu sürecin bir tarafı olma hakkına sahiptir. Görüşmeler neticesinde uzlaşılan toplu sözleşme metninin imzalanmasıyla süreç tamamlanır. İmza yetkisi ise şu şekilde dağıtılmıştır: Kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti Başkanı metne imza atarken, kamu görevlileri adına genel bölümü Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı, hizmet kollarına dair özel maddeleri ise ilgili sendika temsilcisi imzalar.

Kamu görevlileri açısından, toplu sözleşmede taraf olma ehliyeti kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarına aitken, toplu sözleşme yapma yetkisi, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile hizmet kollarına ilişkin bölümler için ilgili sendika temsilcilerine verilmiştir.

Kamu görevlilerinin toplu sözleşme yapma hakkı, diğer kolektif sosyal haklar gibi, büyük ölçüde toplumsal mücadelelerin bir yansımasıdır. İlk aşamada fiili bir durum olarak ortaya çıkan bu hak talebi, zamanla hukuki bir zemine oturmuş ve nihayetinde Anayasal bir hak olarak tanınmıştır. Toplu sözleşme yapma hakkının temelinde yatan düşünce, kamu görevlilerinin özellikle maaşlar ve çalışma koşulları gibi konularda karar süreçlerinde kurucu bir taraf olma arzusudur. Bu yaklaşım, kamu görevlilerinin hukuki statülerinin yalnızca devletin tek taraflı tasarruflarıyla değil, eşit bir taraf olarak onların da dahil olduğu bir mekanizma ile belirlenmesini ifade eder.

Toplu sözleşmenin hukuki nitelendirmesi, onun bir sözleşme olmaktan ziyade, kamu hukuku alanına ait düzenleyici bir idari işlem olduğu gerçeğine dayanmalıdır.

Adının aksine, borçlar hukukundaki klasik akit teorisiyle açıklanamaz. Zira toplu sözleşme, kamu görevlilerinin statü hukukunu şekillendiren, mali ve sosyal haklarına ilişkin objektif normlar ihdas eden bir işlemdir. Dolayısıyla toplu sözleşme yetkisi, idarenin kural koyma gücünü kamu görevlileriyle paylaştığı bir ortak yetki kullanımı olarak görülmelidir. Bu hukuki tespit, toplu sözleşmenin önemini azaltmak yerine, onu kamu hizmetini yürüten iş gücünün kendi maddi standartlarını ve çalışma şartlarını belirleme sürecine anlamlı katılımını sağlayan temel bir enstrüman olarak konumlandırır.

1.9. Grev Hakkı

Grev hakkı, işçilerin çalışma koşulları, ücretler veya diğer iş ilişkileriyle ilgili taleplerini kabul ettirebilmek için toplu olarak işi bırakmaları anlamına gelir⁴³. Grev, işçilerin işverene karşı bir baskı aracı olarak kullandıkları yasal bir mücadele yöntemidir.

1.9.1. Hukuki Dayanağı

Türkiye’de grev hakkı, 1982 Anayasası’nın 54. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Buna göre:

- İşçiler, toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve menfaatlerinin korunması için grev yapma hakkına sahiptir.
- Ancak, grev hakkı bazı sınırlamalara tabidir ve bazı durumlarda yasaklanabilir veya ertelenebilir.
- Grev ve lokavtın suiistimal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar belirtilmiştir.
- Memurların (kamu görevlilerinin) grev yapma hakkı yoktur.

1.9.2. Grev Çeşitleri

1. Yasal Grev: Kanunlara uygun şekilde yapılan grevdir.
2. Kanunsuz Grev: Yasal düzenlemelere aykırı olarak yapılan grevdir.
3. Dayanışma Grevi: Başka bir iş yerindeki grevi desteklemek amacıyla yapılan grevdir.
4. Genel Grev: Ekonomik ve sosyal taleplerle, geniş çaplı olarak yapılan grevdir.

⁴³ Işıklı, 2003: 234.

5. Siyasi Grev: Siyasi amaçlarla yapılan grevdir.
6. Yavaşlatma Grevi: İşçilerin işlerini bilinçli olarak yavaşlatmasıdır.

Grev hakkı, işçilerin toplu pazarlık sürecinde işverene karşı en güçlü silahlarından biridir ve sendikal hakların önemli bir parçasıdır⁴⁴. Ayrıca, Anayasa'nın 53. maddesi toplu iş sözleşmesi hakkını düzenler ve 51. maddesi de sendika kurma özgürlüğünü güvence altına alır. Grev hakkı, sadece toplu iş sözleşmesine dayalı haklar için geçerlidir; siyasi grevler, genel grevler veya dayanışma grevleri anayasa tarafından korunmaz⁴⁵.

Ülkemizde memurların grev hakkı bulunmamaktadır. 1982 Anayasası'nın 54. maddesi, işçilere grev hakkı tanırken, memurlar (kamu görevlileri) bu kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca, Anayasa'nın 128. maddesi memurların ve diğer kamu görevlilerinin kamu hizmetinin gerektirdiği esaslara göre çalıştırılacağını belirtir. Bu da, kamu görevlilerinin grev yapmasını engelleyen hukuki temellerden biridir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 26. maddesi de memurların greve katılmasını yasaklar. Grev yasağı, kamu hizmetlerinin kesintisiz ve düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla getirilmiştir. Anayasa'nın 47. maddesi grev hakkını yalnızca işçilere tanımakta olup, devlet memurlarına böyle bir hak vermemektedir. Memurlar için grevsiz toplu sözleşme hakkı öngörülmüştür. Bu doğrultuda, memurlar sendikalara üye olabilirler ancak grev yapmaları, greve katılmaları veya iş yavaşlatmaları yasaktır. Bu yasağa aykırı hareket eden memurlar, bir daha devlet memuriyetine alınmamak üzere görevlerinden çıkarılırlar.

Bazı ülkelerde istisnai olarak memurların grev hakkı tanınmışken, Türkiye'de sendika kurma ve toplu sözleşme hakkı vardır⁴⁶. Ancak, toplu sözleşme sürecinde anlaşmazlık çıkarsa, Hakem Kurulu devreye girer, yani memurlar işçiler gibi grev yaparak hak arayamaz. Memuriyet, bireye mali ve sosyal haklar açısından önemli güvenceler sağlayan bir meslek olup, bu güvenceler belirli yükümlülükleri de beraberinde getirir. Bu nedenle, memurların hem bu güvencelerden faydalanıp hem de memuriyetin temel ilkelerine aykırı davranışlar sergilemesi tutarsız bir durum oluşturur.

Memurun grev yapması, kamu hizmetlerinin sürekliliğini esas alan yönetim anlayışıyla ve idareye karşı taşıdığı sadakat yükümlülüğüyle örtüşmez. Sadakat

⁴⁴ Wang, 2020: 1-10; Çelik, 2013: 3-7

⁴⁵ Tuğ, 1992: 6.

⁴⁶ Talas, 1987: 285

yükümlülüğü, memurun idarenin çıkarlarına zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmasını gerektirir. Bu, yalnızca aktif bir eylemle değil, pasif bir tutum sergileyerek de ihlal edilebilir⁴⁷.



⁴⁷ Altan, 2003: 187.

İKİNCİ BÖLÜM

KAMU SENDİKACILIĞI VE GÜNCEL BEKLENTİLER

2.1. Kamu Hizmeti Kavramı

1982 yılında kabul edilmiş olan Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 128'inci maddesinde kamu görevi kavramının tanımı, “devletin kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişiliklerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” tanımıyla açıklanmıştır⁴⁸. Kamu hizmetleri, toplumun genel ve ortak ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla sunulan, kamu yararını gözeten hizmetlerdir ve bu hizmetler, halkın denetimine ve değerlendirmesine açık bir şekilde gerçekleştirilir. Kamu hizmeti, halkın bazı ihtiyaçlarının karşılanmasını ifade etmenin yanı sıra farklı anlamlarda da kullanılabilir⁴⁹. Bazen "yapılan iş" veya "çalışma" anlamına gelirken, bazen de "kamu kuruluşu" anlamında kullanılmaktadır. Kamu hizmeti kavramı, farklı disiplinlerde farklı anlamlar taşımaktadır. Siyaset ve kamu hukuku alanında "devletin işlevi" anlamında kullanılırken, kamu ekonomisi, maliye ve idare hukuku alanlarında ise "kamu kesimi" veya "kamu malı" olarak ifade edilmektedir.

“Kamu hizmeti” kavramı, idare hukukunun merkezinde yer alan temel bir unsurdur. Bu kavram, ülke işlerinin yürütülmesinde idarenin çalışma alanını tanımlarken, aynı zamanda idari yargının görev alanını belirlemekte ve memurluk, idari sözleşme gibi idare hukukuna ilişkin kavramların açıklanmasında önemli bir rol oynamaktadır⁵⁰.

Bir faaliyetin kamu hizmeti niteliğine sahip olup olmadığını belirlerken, yalnızca kamu tüzel kişileri tarafından ya da onların denetiminde özel hukuk kişileri tarafından

⁴⁸ T.C. Resmi Gazete (17863 Mükerrer sayılı, 09.11.1982 tarihli) Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (18.10.1982).

⁴⁹ Türk Dil Kurumu (TDK), Türkçe Sözlüğü, 11. Baskı, Ankara, 2019, s. 1055

⁵⁰ İzgi-Gören, 2002:1132. Gözübüyük-Tan, 2011:797 vd.

yürütülmesi, kamuya sunulması ve kamu yararını gözetmesi yeterli değildir. Aynı zamanda, söz konusu hizmetin doğrudan kamuya fayda sağlayan bir özellik taşıması da dikkate alınmalıdır⁵¹.

Kamu hizmetinin özellikleri olarak; bireylerin yararlanmasına açık faaliyetler olmalı ve eşitlik ilkesi temel alınmalıdır. Kamu hizmetlerinin belirlenmesi, siyasi kararlar doğrultusunda yapılır ve kamu yararını gözetir. Bu hizmetler, ulusal, bölgesel, yerel veya toplumun belirli bir kesimine yönelik olabilir. Çoğu kamu hizmeti, para talep edilmeden sunulurken, ekonomik ⁵² nitelik taşıyan bazı hizmetler ise ücret karşılığında sağlanır; örneğin, posta hizmetleri. Kamu hizmetlerinde tekelleşme zorunlu değildir. Benzer nitelikteki hizmetler, hem kamu sektörü hem de özel sektör tarafından sunulabilir⁵³.

Kamu hizmetlerinin yürütülmesinde amaç genel olarak kamu yararını sağlamaktır. Bu nedenle, devletlerin kurulup uzun süre varlığını sürdürebilmesi, toplumların eğitim ve teknoloji gibi kritik alanlarda gelişim göstermesi, büyük dönüşümler geçirmesi, sosyal sorunların çözülmesi, ciddi krizlerin aşılması, büyük sanayi kuruluşlarının inşa edilmesi, modern şehirlerin kurulması ve güçlü bir ordunun oluşturulması gibi hedefler, etkili ve iyi bir yönetimle mümkün hale gelmektedir⁵⁴.

Kamu hizmetlerinin ortaya çıkış sebebini toplumsal ihtiyaçların karşılanması olarak gören yaklaşıma göre, kamu hizmetleri teknoloji, koşullar ve mevcut ekonomik sistem doğrultusunda değişim göstermelidir. Kamunun ihtiyaçlarının devlet tarafından karşılanmasının süreklilik ve düzen içinde gerçekleştirilmesini ifade eder. Kanun önünde eşitlik anlamını taşıyan eşitlik ilkesi, herkesin kamu hizmetlerinden eşit şekilde yararlanabilmesi demektir. Kamu hizmetleri, piyasalardaki mal alım satımı mantığıyla değil, devletin kar amacı gütmeyen, kamunun belirli ihtiyaçlarını doğrudan veya dolaylı bir şekilde ücretlendirmesi esasına dayanır⁵⁵.

Eskiçağ döneminde bir araya gelen insanlar ve topluluklarda devlet ilk topluluklarda devlet kavramı olmadığı için memuru ve topluluklarda devlet kamu görevlisi kavramının da olmadığını söyleyebiliriz. İnsanoğlu Neolitik Dönemden itibaren

⁵¹ Karahanoğulları, 1999: 343

⁵² Onar, 1966:3.

⁵³ Gökcan-Arduç, 2007:41-45

⁵⁴ Öztekin,2015:10. Avcı,2024:4.

⁵⁵ Çağlayan, 2016: 246

tarımı öğrenerek yerleşik hayata geçmesinin sonucu olarak ihtiyacından fazlasını üretim ortaya çıkıştır⁵⁶. Çiftçi üretime ayırdığı zamanı için diğer işlerinden geri kalmıştır. Bu duruma çözüm olarak iş bölümü ortaya çıkmıştır. İş bölümü İş bölümü güvenlik, üretim uygulamalarının organizasyonu, üretimin toplumda paylaşımı gibi konuların derlenmesi ihtiyacının sonucunda, ilkel anlamda toplumsal örgütlenmenin doğuşu gerçekleşmiştir. Bu toplumsal örgütlenmeler yıllar geçtikçe çeşitlenerek bugünkü modern bürokrasiyi oluşturmuştur. Tarihte ilk dönemlerinde Mezopotamya bölgesinde görülmeye başlanan yönetsel sistem, Çin ve Eski Mısır'da zaman geçtikçe güçlü bir hal almış ve günümüz anlamına yakın bir anlamda kamu görevlileri grubunun varlığı oluşmuştur. Mısır'da halktan belirgin üstünlükleri olan kâtipler ile Çin'de yönetsel ve askerî olarak iki büyük sınıfa ayrılan Mandarinler tarihteki memurların ilk örneklerini oluşturmaktadırlar⁵⁷

Kamu görevlisi, devletin ve kamu sektörünün işleyişini sağlayan tüm insan kaynağını ifade eden en kapsayıcı tanımdır. Hukuki statüleri veya hiyerarşideki yerleri ne olursa olsun, devletin herhangi bir biriminde görev alan her birey bu tanımın içindedir.

Kamu yönetiminde yer alan bu insan unsurunu tanımlarken, "kamu personeli" kavramı öne çıkar. Bu kavram, özünde "memur" tanımını da içine alan daha geniş bir kategoridir. Dolayısıyla, kamu personeli dendiğinde akla sadece memurlar değil, bir kamu tüzel kişiliği (devlet, belediye, üniversite vb.) çatısı altında çalışan herkes gelmelidir⁵⁸.

Kamu tüzel kişilikleriyle mesleki bağ içinde olup kamu düzenine tabi olan bireyleri ifade eder⁵⁹. Bu tanıma, memurlar ile idari hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan sözleşmeli personel dahildir. Kamu görevlisi kavramı farklı şekillerde tanımlanmakla birlikte⁶⁰, dar anlamda kamu görevlisi, kamu hukukuna tabi olarak kamu kurum ve kuruluşlarında mesleki faaliyet yürüten kişiler olarak ifade edilebilir. Cumhurbaşkanı, Başbakan, kabine üyeleri, milletvekilleri ve belediye kamu görevlileri, hizmet sürelerine göre “sürekli” ve “geçici” çalışanlar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Geçici kamu görevlilerine, seçimle gelenler ve ödevliler örnek gösterilebilir. Bu kişiler, belirli bir dönem için kamu görevini yerine getirirken, süre

⁵⁶ Özdoğan, 2024:46-58.

⁵⁷ Gönül, 2025:9-10.

⁵⁸ Adal, 1968: 16. Akyılmaz-Sezginer-Kaya, 2023:703-706

⁵⁹ İzgi-Gören,2002: 1145.

⁶⁰ Akyıldız,2001:144-146.

sonunda bu görevleri sona erer. Kamu görevlileri, hizmetin niteliğine göre de “aslı” ve “yardımcı” personel olarak iki gruba ayrılır. Örneğin, memurlar aslı kamu görevlisi kabul edilirken, yardımcı hizmetlerde görev alanlar bu sınıflandırmaya örnek teşkil eder.

Kamu görevlilerine uygulanan hukuk kuralları, genellikle yasalar aracılığıyla düzenlenmektedir. Farklı dönemlerde, kamu görevlilerinin uyması gereken çeşitli yasal düzenlemeler yapılmış ve kamu görevlileri bu yasalar çerçevesinde hizmetlerini yürütmekle yükümlü kılınmıştır. Günümüzde de kamu görevlileri, farklı türdeki hukuk kurallarına uygun şekilde görevlerini yerine getirmektedir⁶¹.

2.2. Eğitim İş Kolu Sendikaları

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun Hizmet Kolları başlıklı 5. Maddesinde sendikaların iş kolları faaliyet alanlarına göre toplam 11 hizmet kolu başlığı altında belirlenmiştir. Üniversite personeli 02 Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri koluna üye olabilmektedirler.

2.2.1. Eğitimciler Birliği Sendikası (EĞİTİM BİR-SEN)

Genel merkezi Ankara’da bulunan Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), Türkiye’nin eğitim-öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren köklü bir sivil toplum kuruluşudur. Sendika, ilgili mevzuat çerçevesinde, bu hizmet kolundaki tüm kamu kurum ve kuruluşlarında örgütlenme yetkisine sahiptir.

Memur-Sen Konfederasyonu’na bağlı olarak 14 Şubat 1992 tarihinde, merhum eğitimci, şair ve yazar Mehmet Akif İnan ve arkadaşları tarafından kurulan sendika, kurucusunun kamu görevlilerinin sendikal haklara kavuşması yönündeki on yıllık mücadelesinin bir eseridir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile tüzel kişilik kazanan Eğitim-Bir-Sen, 22 Aralık 2002 tarihinde düzenlediği Olağanüstü Kongre ile profesyonel yönetim yapısına geçiş yapmıştır. 15 Mayıs 2009 tarihinde 138 bin üye ile Millî Eğitim Bakanlığı’nda yetkili sendika unvanını kazanan Eğitim-Bir-Sen, ilerleyen süreçte yaklaşık 196 bin üyesiyle eğitim hizmet kolunda "genel yetkili" sendika konumuna ulaşmıştır.

Sendikanın temel hedefi, Türkiye’nin en büyük kamu çalışanları sendikası olarak eğitim çalışanlarının hak ve menfaatlerini koruyup geliştirmektir. Eğitim-Bir-Sen,

⁶¹ Atasayan, 2011: 2.

Anayasa, yasalar ve Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere dayanarak üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve demokratik haklarını adalet ve eşitlik ilkelerine uygun şekilde savunmak için çalışmalarını sürdürmektedir.

2.2.2. Türk Eğitim Sen

Türk Eğitim-Sen, 18 Haziran 1992 tarihinde kurulmuş olup, Türkiye'de eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri alanında faaliyet gösteren önemli memur sendikalarından biridir. Sendika, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun 25 Haziran 2001'de yürürlüğe girmesiyle birlikte yasal statüsüne kavuşmuş ve bu tarihten sonra diğer memur sendikaları gibi resmi kimliğini kazanmıştır. Sendikanın merkezi Ankara olup, Merkezin başka bir ile nakline ise Merkez Genel Kurulu tarafından yerine getirileceğine sendika tüzüklerinde belirtmişlerdir.

Yasal statü kazanmasının ardından, Türk Eğitim-Sen 09-10 Mart 2002 tarihlerinde 1. Olağan Genel Kurulu'nu gerçekleştirmiştir. 2006-2010 yılları arasında Kamu İşveren Kurulu ile toplu görüşme masasına "yetkili sendika" sıfatıyla katılmış ve üyelerinin haklarını savunarak birçok kazanım elde etmiştir. Eğitim çalışanlarının haklarını koruma ve geliştirme konusundaki kararlı duruşuyla sendika, toplu görüşme süreçlerinde üyelerinin iradelerini güçlü bir şekilde temsil etmiştir.

Türk Eğitim-Sen, "Türkiye Sevdamız, Ekmek İçin Kavgamız!" anlayışını benimsemiş bir sendika olarak, sendikal mücadelesinin temelini vatan sevgisiyle birleştirmiştir. Türkiye'nin değerlerini ve çıkarlarını her şeyin üzerinde tutarak, sendikacılık anlayışını bu hassasiyetle şekillendirmektedir. "Ekmek kavgamız" olarak nitelendirdiği hak arama mücadelesinin önceliğine her zaman Türkiye sevdasını yerleştiren sendika, bu yaklaşımıyla üyelerine ve tüm eğitim çalışanlarına hizmet etmeye devam etmektedir.

Türk Eğitim-Sen Misyonlarını;

“Eğitim çalışanlarının ekonomik, sosyal haklarını geliştirmek, mesleki gelişimlerinin ve yükselmelerinin önündeki engelleri kaldırmak, çağdaş, bilimsel ve milli bir eğitim ortamı oluşturmak, çalışma barışını sağlamak, haksızlıklarla mücadele etmek için hukuk zeminden çıkmadan her türlü eylem ve etkinliği yapmak ve bunun için de haklarının ve hukukunun bilincinde örgütlü bir çalışan kitlesi oluşturmaktır. “olarak ifade etmektedirler.

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası, bilinen kısa adıyla Türk Eğitim-Sen, ulusal değerlere ve hassasiyetlere öncelik veren bir sivil toplum kuruluşudur. Sendika, tüzüğünün üçüncü maddesinde belirtildiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti'nin temel niteliklerine ve Atatürk'ün ilke ve inkılaplarına sıkı sıkıya bağlıdır. Türk Eğitim-Sen'in temel amacı, anayasada belirtilen devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü, milli ve manevi değerleri, insan haklarını ve demokratik, laik cumhuriyeti korumaktır. Bu doğrultuda, demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla yerleşmesi ve Türkiye'nin çağdaş medeniyetler seviyesine ulaşması için çaba göstermeyi hedefler. Sendika, bu ilkeler doğrultusunda eğitim çalışanlarının haklarını savunurken, aynı zamanda milli bir eğitim sisteminin oluşturulması ve geliştirilmesi için de faaliyet göstermektedir⁶²

2.2.3. Eğitim Sen

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (kısa adıyla **Eğitim Sen**), Türkiye’de eğitim ve bilim alanında çalışan emekçilerin ekonomik, demokratik, sosyal ve kültürel haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulmuş bir sendikadır. Genel merkezi Ankara’da bulunan Eğitim Sen, 23 Ocak 1995 tarihinde resmen kurulmuş ve kurulduğu günden itibaren eğitim çalışanlarının sesi olmayı hedeflemiştir. Eğitim Sen, aynı zamanda Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu’na (**KESK**) bağlıdır.

Eğitim Sen, laik, demokratik, bilimsel ve parasız eğitim ilkelerini savunur. Sendika, eğitim ve bilim çalışanlarının haklarını korumanın yanı sıra, herkes için eşit ve nitelikli bir eğitim hakkını savunmayı da temel amaçlarından biri olarak görür. Eğitim ve bilimin toplum yararına kullanılması gerektiğini vurgulayan Eğitim Sen, bu anlayış

⁶² Eraslan, 2012:68.

doğrultusunda çalışma yürütmesini Eğitim Sen'in Temel İlkeleri ve Amaçları olarak ifade edebiliriz.

Eğitim Sen'in temelleri, 1980 darbesinden sonra kapatılan eğitim sendikalarının mirasını üstlenen Eğitimciler Derneği (Eğit-Der) ile Eğitimciler Birliği (Eğit-Bir) gibi örgütlenmelere dayanır. Bu geçmişten gelen birikimle sendika, eğitim ve bilim emekçilerinin hak mücadelesinde aktif bir rol üstlenmiştir. Eğitim Sen, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği, akademik özgürlükler ve demokratik haklar konularında da etkili bir savunuculuk yapmaktadır.

Eğitim Sen'in Çalışma Alanları

- Eğitim ve bilim alanında çalışanların özlük haklarını iyileştirmek.
- Çalışma koşullarını düzenlemek ve geliştirmek.
- Laik, bilimsel ve demokratik eğitimi savunmak.
- Kadın hakları, eşitlik ve toplumsal cinsiyet konularında farkındalık yaratmak.
- Sendikal hak ve özgürlüklerin korunması için mücadele etmek.

Eğitim Sen, aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim sendikaları ile dayanışma içinde hareket ederek, küresel eğitim politikalarına katkıda bulunmayı hedefler. Hem Türkiye'nin eğitim sistemindeki sorunları gündeme taşıyan hem de çözüm önerileri geliştiren bir yapıya sahiptir. Sendika tüzüklerinde tüm maddi ve insani değerlerin yaratıcısının emek olduğundan hareketle faaliyetlerini sürdüreceklerini tüzüklerinde ayrıca belirtmişlerdir.

2.2.4. Üni-Per-Sen

17 Nisan 2015 tarihinde kurulan Üniversite İdari Personel Sendikası Türkiye'nin ilk ve tek üniversite idari personel sendikası olarak faaliyet göstermeye başlamıştır. Üni-Per-Sen'in kuruluşundaki temel nedenlerden biri, üniversiteler ve eğitim-öğretim hizmet kolunda görev yapan idari personelin yeterince temsil edilmediği ve haklarının savunulmadığı bir ortamda, bu eksikliği gidermeye yönelik bir yapı oluşturmaktır. Özellikle 2013 ve 2014 yıllarında yapılan toplu sözleşmelerde, eğitim-öğretim hizmet

kolunda çalışan idari personel adına hiçbir kazanım elde edilmemesi, böyle bir sendikanın kurulmasını zorunlu hale getirdiği sendikaca belirtilmektedir.

Sendikanın öncelikli amaçlarından biri, üniversiteler ve eğitim-öğretim hizmet kolunda görev yapan idari personelin öneminin fark edilmesini sağlamak ve bu çalışanların akademisyenler ve öğrencilerden sonra 3. sınıf personel olarak algılanmasının önüne geçmektir. Üni-Per-Sen, akademisyen, öğrenci ve idari personel arasındaki dengenin önemini vurgulayarak, bu üç unsurun bir bütün olarak değerlendirildiğinde anlam kazandığını ifade etmektedir.

Üni-Per-Sen'in Hedefleri:

- **Hak Eşitliği:** Eğitim ve öğretim hizmet kolunda verilen zam, tazminat, üniversite ödeneği ve teşvik gibi haklardan idari personelin de faydalanmasını sağlamak için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını savunur.
- **Birlik ve Beraberlik:** Üniversitelerde görev yapan, Yükseköğretim Personel Kanunu'nda bile yeterince yer verilmeyen idari personelin haklarının korunması için ortak bir dayanışma platformu oluşturmak.
- **Öz Değerin Artırılması:** İdari personelin, üniversite işleyişindeki öneminin anlaşılmasını sağlamak ve hak ettikleri değeri görmeleri için çalışmak.
- **Siyasal ve Bağımsız Yapı:** Hiçbir siyasi veya sosyal bağa dayanmadan, gücünü yalnızca üyelerinden alan bir sendikal anlayış benimsemek.

Üni-Per-Sen, üniversitelerdeki idari personelin çoğunluğu oluşturmaya rağmen bu zamana kadar ekonomik, sosyal, özlük ve mesleki haklar konusunda yeterli kazanım sağlayamadığını dile getirmektedir. Bu nedenle, sendika çatısı altında birleşerek haklarını savunabileceklerine ve seslerini daha güçlü bir şekilde duyurabileceklerine inanmaktadır. Sendika, üyelerinin desteğiyle, ekonomik ve sosyal adaletsizlikleri gidermeyi ve tüm üniversite çalışanlarının eşit şartlarda haklara sahip olmasını sağlamayı hedeflemektedir.

2.2.5. Eğitim-İş Sendikası

Eğitim-İş (Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası), Türkiye'de eğitim ve bilim emekçilerinin haklarını savunmak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve laik, bilimsel, demokratik eğitimi desteklemek amacıyla kurulmuş bir sendikadır.

17 Ekim 2005 tarihinde kurulan Eğitim-İş, Türkiye Cumhuriyeti'nin temel değerlerine bağlı, Atatürkçü bir çizgide hareket eden ve eğitimde gerileşmeye, özelleştirmeye karşı mücadele eden bir sendika olarak faaliyet göstermektedir. Öğretmenler, akademisyenler ve diğer eğitim çalışanları için toplu sözleşme hakları, özlük hakları ve çalışma koşulları gibi konularda çalışmalar yürütür. Aynı zamanda, eğitim sisteminin sorunlarına dikkat çekerek kamuoyunu bilgilendirme görevini üstlenir.

Eğitim-İş, Türkiye Kamu-Sen ve Memur-Sen gibi diğer kamu çalışanları sendikalarından farklı olarak, Türkiye'deki kamu çalışanları arasında sol ve Atatürkçü çizgiyi temsil eden sendikalardan biridir.

Eğitim-İş'in kuruluş amaçlarından biri de, liyakatsiz kadroların elinde şekillenen gerici eğitim politikalarının yol açtığı tahribatı en aza indirmek ve eğitim emekçilerini içine düştükleri umutsuzluktan kurtarmak olduğunu belirtmektedirler.

2.3. Sendikaya Yönelik Tutum ve Beklentiler

Sendikalara yönelik tutumlar, bireylerin yaşadıkları deneyimler, sahip oldukları bilgi birikimleri ve düzeyleri, duygusal yaklaşımları ve motivasyonları doğrultusunda şekillenir. Bu tutumlar, psikolojik ve davranışsal eğilimlerin bir yansıması olarak ortaya çıkar. Kişilerin sendikalara bakış açısını etkileyen unsurların başında aile ve sosyal çevre gelirken; bunun yanı sıra, farklı sosyal gruplarla kurulan ilişkiler ve kazanılan deneyimler de önemli rol oynar⁶³.

2.4. Türkiye'de ki Kamu Sendikacılığı

Türkiye'de kamu sendikacılığı, memurların ve diğer kamu görevlilerinin çalışma koşullarını, ekonomik ve sosyal haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlendiği önemli bir sivil toplum alanıdır. Yüksek sendikalaşma oranlarına rağmen, grev hakkı gibi temel sendikal haklardan yoksun olması ve siyasi kutuplaşmanın sendikal alana yansıması gibi kendine özgü dinamiklere ve tartışmalara sahiptir.

Modern toplumların vazgeçilmez bir unsuru olan kamu sendikacılığı, kamu sektöründe çalışanların hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla örgütlenmesidir. Özel sektördeki benzerlerinden farklı olarak kamu sendikaları, muhatap

⁶³ Sarpkaya, 2006:186-200. Arslan, 2015: 10 vd. Gül, 2007: 10 vd. Mahiroğulları, 2012; 17. Taşdan, 2013:165-231.

olarak özel şirketleri değil, doğrudan devleti ve kamu kurumlarını alır. Bu durum, kamu sendikacılığının doğasını, hedeflerini ve mücadele yöntemlerini temelden şekillendirir.

Kamu sendikacılığı, 19. yüzyılda Sanayi Devrimi'nin getirdiği köklü toplumsal ve ekonomik değişimlerin bir sonucu olarak, daha geniş işçi hareketinin bir kolu şeklinde filizlenmiştir. Sanayileşmenin hız kazanmasıyla birlikte, yalnızca fabrikalarda değil, aynı zamanda büyüyen devlet aygıtında da çalışanların sayısı artmış ve bu durum, kamu sektörü çalışanlarının da haklarını ve çıkarlarını korumak amacıyla örgütlenme ihtiyacını doğurmuştur. Sanayileşmenin yükselişi ve bu döneme damgasını vuran işçi hareketleri, kamu sendikacılığının temellerini atan en önemli unsurlar olmuştur⁶⁴.

2.5. Kamu Sendikacılığında Beklentiler

Kamu çalışanlarını temsil eden sendikalar, devlet sektöründe görev yapanların mesleki, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek amacıyla faaliyet gösteren kuruluşlardır. Toplu bir ses olarak hareket eden bu örgütler, üyeleri adına daha iyi çalışma şartları, adil ücret, iş güvenliği ve haksız uygulamalara karşı güvence gibi konularda mücadele verirler.

Bu sendikalar, üyelerinin işyeriyle ilgili yaşadığı anlaşmazlıklar, şikâyetler veya disiplin süreçleri gibi durumlarda hukuki destek ve temsil hizmeti sunar. Böylece çalışanların haklarının korunmasını ve mevcut iş kanunları ile yönetmeliklere uyulmasını sağlarlar.

Günümüz dünyasında birçok hükümet, artan borçlar ve ekonomik yavaşlama gibi nedenlerle mali zorluklarla boğuşuyor. Bu durum, kamu harcamalarında kısıtlamalara ve kamu sektörü çalışanlarını doğrudan etkileyen kemer sıkma politikalarına yol açıyor. Bu politikalara tepki olarak kamu sendikaları, üyelerinin haklarını korumak için çeşitli eylemlerle seslerini yükseltiyor. Müzakerelerden kitlesel grevlere uzanan bu mücadeleler, ülkelerin sosyal ve ekonomik gündemini önemli ölçüde şekillendiriyor.

Kamu hizmetlerinin özel sektöre devri ve bazı devlet fonksiyonlarının dışarıdan temin edilmesi, kamu çalışanlarının iş güvencesi ve çalışma standartları için bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu duruma karşılık, kamu sendikaları özelleştirme girişimlerine karşı durarak kamunun denetim ve sorumluluğunun devam etmesi gerektiğini

⁶⁴ Özkiraz -Talu,2008:108-126.

savunmaktadır. Sendikaların bu mücadelede başarılı olmaları, dijital çağın araçlarını etkin bir şekilde kullanmalarına bağlıdır.

Günümüz dünyasında sendikaların üyeleriyle ve kamuoyuyla etkili bir iletişim kurması, onları harekete geçirmesi ve haklarını savunması için dijital platformları ve teknolojiyi benimsemesi bir zorunluluk haline gelmiştir. Sosyal medya, çevrimiçi forumlar ve mobil uygulamalar gibi araçlar, sendikaların etki alanını ve gücünü önemli ölçüde artırma potansiyeline sahiptir.

2.6. Türkiye’de Sosyo-Kültürel Yapısında Sendikacılık

İlk toplumlardan itibaren tüm dünyada devlete ait olmayan mülkiyet temelinde birbirlerinden kesin olarak birbirinden ayrılmış sınıfsal bir düzen hep var olmuştur. Kıta Avrupası’nda zenginliğin en büyük göstergesi olan topraklar aristokratlar, Ruhbân sınıf ve asiller bir sınıf meydana getirmişken, bu sınıfların dışında kalmış olanları ise 3. sınıfı olarak tanımlıyorlardı⁶⁵. Sanayi ve Fransız Devrimlerinin sonrasında 3. Sınıf kavramı değişerek işçi sınıfını oluşturmuştur. Yani proletarya kapitalizmden doğdu diyebiliriz; ortaya çıkmış olan bu yeni sınıfı meydana getiren üyeler, kendinden önce yaşayan atalarının içinde yaşadıkları doğal yaşamından koparılarak bir sınıf oluşumu içinde kaynaşmışlardır

Türkiye’de sosyo-kültürel temel yapısının en belirgin özelliklerinden biri, kapitalist Batı ülkelerinde görülmeye devam eden "sınıf bilincinin" olmayışıdır⁶⁶ Türk toplum yapısı kast sistemi temel sınıflı yapısına dayanan dünya toplumlarından ayrı olarak, "millet" temeli üzerine inşa edilmiş "sınıfsız" bir yapıdan oluşmaktadır⁶⁷. Kast sistemi olmayan yapısının sonucu olarak Türkiye’nin sosyo-kültürel yapısında farklılaşma ise gelenekselcilik-yenilikçilik, merkeziyetçilik-âdemi merkeziyetçilik, gibi hassasiyetlerin bağlılık-sekülerlik gibi ayrımlar üzerinden oluşmuştur. Fakat bu farklılıklar her ne olursa olsun her zaman kati suretle “devlet” kavramı merkezde olmuştur⁶⁸. Türk toplum yapısının biçimlenmesinde etkili olan sosyo-kültürel etkenler, çatışma ve ayrışmayı değil, toplumsal olarak bütünleştirme ve merkezileşme ülkü olarak

⁶⁵ Lefebvre, 2015: 45

⁶⁶ Dereli, 1974: 283

⁶⁷ Turan, 2000: 109

⁶⁸ Çaha, 2004: 122

kabul etmiştir⁶⁹. Bu duruma yol açan sebepler arasında, töreler ve dinsel kitabelerin her türlü ayrıcalığı kabul edilmemesi ile "mîrî arazi rejimi"⁷⁰nin etkisi büyüktür⁷¹.

Bu arazi düzeninin ortaya çıkarmış olduğu, Osmanlı döneminde toprak mülkiyetine dayalı aristokrasi ve belirgin olan bir burjuva sınıfı oluşmamıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren desteklenmesiyle ancak 1950'lerden sonra ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir⁷². Türk toplumunun genel olarak muhafazakâr bir siyasal yapının hakim olduğu ve doğal bir milliyetçi bir özellik taşıdığı konusunda hiç şüphe yoktur. Türk toplumunda sağ kesimi, bu geniş kültürel temel anlayış yapısına göre kendini meydana getirmiştir. Başka bir tabirle, Türkiye Cumhuriyetinde "devlet", "vatan" ve "millet" gibi kavramların var olması ile bir araya gelen geniş bir sağ toplum yapısı bulunsa da, bu duyarlılığa sahip olan kişilerin fikirlerini siyaset üslubuna dönüştüğünde daha sınırlı bir etkiye sahip olmaktadır⁷³.

2.7. Eğitim ve Öğretimde Sendikacılık

Sendikalar çalışmalarını ve faaliyetlerini devam ettirirken geleneksel sendikacılık yerine üyelerin beklentilerine göre ve bilimsel sendikacılık anlayışını tercih etmeleri gerekmektedir. Eğitimde kalitenin artırılması ve uygulanacak politikaların başarısı, sahadaki tüm paydaşların desteğini almaktan geçer. Bu nedenle iktidarlar, sadece kendilerine yakın sendikalarla değil, eğitim alanındaki bütün sendikalarla ortak akıl yürüterek kararlar almalı ve personel özlük işlerini bu çerçevede düzenlemelidir.

⁶⁹ Yazıcı, 2014: 54.

⁷⁰Sözlükte "devlete-hazineye ait, hükûmet malı" anlamına gelen mîrî kelimesi, Osmanlı döneminde devlet hazinesi yanında devlete ait toprakları ve bu topraklardan alınan vergileri ifade eden bir kavram haline gelmiştir. Tarihî belgelerde devlete ait topraklar için "arâzî-i memleket" tabiri de geçmektedir. Mîrî kelimesi Eyyûbî ve Memlûkler'de askerî görevliler için de kullanılmıştır. Osmanlılar'da mîrî arazi kapsamına, fetih sırasında ele geçirilip mîrî olarak reâyâyâ devredilen topraklarla, mirasçı bırakmadan vefat eden kimselere ait olup devlet hazinesine intikal eden, fetih esnasında hangi statüye bağlandığı bilinmeyen, sahibi belli olmayan araziler ve tarıma elverişli değilken devlet başkanının izniyle işlenerek tarıma kazandırılan topraklar girer. Bu tür arazinin çıplak mülkiyeti devlete aittir, reâyâyâ belirli esaslarla tasarruf/kullanım hakkı devredilmiştir. Devlet tahsis yaparken "tapu" veya "muaccele" denen peşin bir para alır. Bundan başka "müeccele" adı verilen, "hâsılât hissesi, icâre-i zemîn, bedel-i öşür, mukâtaa" adlarıyla belli bir meblağın ödenmesi de söz konusudur. Harâc-ı mukâseme tabiri öşür vergisine tâbi ürünlerden alınan değişken, harâc-ı muvazzaf ise "çift akçesi" adıyla devlete her yıl ödenen maktû ödemeyi ifade eder(Kenanoğlu,2024).

⁷¹ Turan, 2000: 109

⁷² Mahiroğulları, 2016: 69.

⁷³ Çaha, 2004: 123.

Sendikal oluşumlar içerisinde en geniş ve en fazla üyesi olan sendikal örgütlenme eğitim, öğretim ve bilim emekçileri iş koluna kayıtlı sendikalar tarafından oluşmaktadır. Eğitim sendikaları ölkemizin her ilinde ve ilçesinde üyeye sahip örgütlerdir. Asıl görevi üyeler arasında dayanışma olan sendikalar devlet uygulamalarına karşı çıkarlarını korumaktır. Sendikalar eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunan üyelerin çalışma ve yaşama koşullarını geliştirmek, üyeler arasında ki dayanışmayı sağlamak amacıyla kurulmuş bir sivil toplum oluşumlarıdır. Yükseköğrenim ve eğitim sisteminin uygulamada meydana gelen eksiklikleri ve aksaklıkları tespit ederek, geliştirilmesi ve iyileştirmesine katkı sunmak, görüş ve önerilerini dile getirmektir⁷⁴.

⁷⁴ Eraslan,2012:59-72.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE ÇALIŞANLARININ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE BİLİM HİZMETLERİ İŞ KOLU SENDİKALARINA BAKIŞI VE BEKLENTİLERİ: ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Önemi ve Kapsamı

Bu araştırmanın amacı Üniversite personelinin eğitim iş kolunda faaliyet gösteren sendikalara bakış açılarını ve beklentilerini belirlemektir. Türkiye'de sendikacılık, tarihsel bir birikime sahip olmasına rağmen günümüzde ciddi bir güven ve etkinlik sorunuyla karşı karşıyadır. Eğitim sendikaları özelinde de benzer sorunların yaşandığı görülmektedir. Sendikaların siyasallaşmadan uzaklaşarak üyelerinin temel hak ve çıkarlarına odaklanması, iç demokrasiyi güçlendirmesi ve değişen çalışma hayatının koşullarına uygun yeni stratejiler geliştirmesi, çalışma yaşamının iyileştirilmesi ve çalışanların haklarının daha etkin bir şekilde savunulabilmesi için kritik bir öneme sahiptir. Bu da çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları aracılığıyla Türkiye'deki kamu görevlilerinin sendikal farkındalık seviyeleri belirlenmiş ve bu temelde Türk kamu sendikacılığının yapısal işleyişi, yeterliliği ve genel memnuniyet düzeyine ilişkin çıkarımlar yapılması hedeflenmiştir.

3.2. Araştırmanın Uygulaması

Araştırmanın metodolojisinde doğru yönteminin seçilmesi, verilerin titizlikle toplanması, uygun analiz yöntemlerinin kullanılması ve bulguların anlamlı bir şekilde yorumlanmasını yapmıştır.

3.2.1. Araştırma Verilerinin Toplanması

Çalışmada EBYU'da üye sayısı açısından en çok üyesi olan beş sendika anket

formunda belirtilerek dikkate alınmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesi açısından en çok üyesi olan sendikaların seçilmesinin genel sonuçlara ulaşma konusunda daha etkili olacağı düşünülmüştür. Analizlerde kullanılan verilere ulaşmak için 01 – 31 Mart 2025 tarihleri arasında anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anketler hedef kitleye yüz yüze olarak ve de gerekli durumlarda bilgi verilerek yapılmıştır. Katılımcılar tarafından doldurulan anket formu 2 bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm yani anketin ilk 11 sorusu cinsiyet, yaş, sınıf ve öğrenim türü gibi demografik özelliklerden oluşmaktadır. İkinci bölüm sonraki 13 soru araştırma soru olarak hazırlanmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan ve EBYU personeline uygulanan anketler sonucunda elde edilen bilgiler çalışmanın veri tabanını ortaya çıkarmaktadır.

3.2.2. Araştırma Analizinde Kullanılan Yöntemler

Araştırmada kullanılan değişkenler kategorik olduğundan dolayı Ki-kare testi uygulanmıştır. Ki-kare testi kategorik değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek, anlamak ve araştırmayı kolaylaştırmak için yaygın olarak kullanılan bir istatistiksel hipotez testlerinden biridir. Ayrıca bu test değişkenlerin normal dağılıma uyması şartı aramadığından uygulamada kolaylık sağlamaktadır. Ki-kare testi ile farklılık; uygunluk, bağımsızlık ve homojenlik analizleri olmak üzere üç başlık altında incelenebilir. Çalışmada farklılık testleri bağımsız testi ile yapılacaktır.

Bağımsızlık testi, farklı kategorilere ayrılmış iki olay arasındaki ilişkiyi test etmektedir. Bu olaylara ait gözlenen frekansların belirtildiği tabloya ise çapraz tablo adı verilmektedir. Eğer tablo 2x2 tipinde ise yapılacak testlere beklenen değerlerin büyüklüğüne göre karar verilmektedir. Beklenen değer; 25’den büyük ise Pearson Ki-kare testi, 5 ile 25 arasında ise Yates Ki-kare testi veya 5 den küçük ise Fisher’ın Kesin Ki-kare testi kullanılır (Karagöz, 2019).

Ki-kare testinde hipotez şu şekilde kurulmaktadır:

H_0 : İki değişken arasında ilişki yoktur.

H_1 : İki değişken arasında ilişki vardır.

Çalışmada incelenen tüm özellikler (tablolar) bu hipotezlere göre kurulmuş ve %5 anlam seviyesine göre sınanmıştır. Significant (p değeri) değeri 0,05 den büyükse H_0 reddedilememiştir, 0,05 den küçük ise H_0 reddedilmiştir.

3.3. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesi EBYU akademik ve idari birimlerde görev yapan akademik ve idari personel (sözleşmeli personel dahil) den oluşmaktadır. EBYU'dan alınan bilgilere göre eğitim iş kolunda görev yapan 895 akademik ve 378 idari olmak üzere 1273 (05 Mart 2024 tarihi itibarıyla) personel bulunmaktadır.

Bu araştırmanın evrenini temsil edecek olan ve anket çalışmasının yürütüleceği örneklem grubunun seçiminde, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan basit rastgele örnekleme tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmanın örneklemi basit rasgele örnekleme ve tabakalı örnekleme yöntemleri kullanılarak hesaplanacaktır. Araştırmanın örneklemi ise $N = 1273$ ve $\alpha = 0,05$ alınarak aşağıdaki gibi hesaplanmıştır⁷⁵

$$n = \frac{N}{1+N*\alpha^2} = \frac{1273}{1+(1273*0,05^2)} = 304 \text{ 'tür.}$$

Tabakalı örnekleme yöntemine göre 214 akademisyen ve 90 idari personel örneklem yeter sayısı olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte 223 akademisyen ve 112 idari personele anket uygulanmıştır.

⁷⁵ Saracel 2002.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma verilerinin analizleri sonucunda bulgular aşağıdaki gibi bulunmuştur.

Tablo 3. 1:Demografik Bilgiler

		N	%			N	%
Cinsiyet	Erkek	206	61,5	Yaş	18 – 30	77	23,0
	Kadın	129	38,5		31-35	71	21,2
Yerleşke	Yalnızbağ Yerleşkesi	239	71,3		36-40	60	17,9
	Sağlık Yerleşkesi	16	4,8		41-50	81	24,2
	Hukuk Fakültesi Yerleşkesi	24	7,2		51 ve Üzeri	46	13,7
	Hacı Ali Akın Yerleşkesi	13	3,9	Öğrenim Durumu	İlkokul	3	0,9
	İlçe Yerleşkeleri	43	12,8		Orta Okul	3	0,9
Medeni Durum	Erkek	122	36,4		Lise	25	7,5
	Kadın	213	63,6		Ön Lisans	24	7,2
Birim Hizmet Yılı	0-3	83	24,8	Kadro Tipi	Akademik Personel	223	66,6
	4-7	60	17,9		İdari Personel	112	33,4
	8-11	57	17,0	Kıdem Yılı	1-4	67	20,0
	12-15	67	20,0		5-9	59	17,6
	16-19	32	9,6		10-14	89	26,6
	20 ve üzeri	36	10,7		15-19	53	15,8
Üniversite Çalışanlarının Üye Olabileceği Sendika	Akademik Personel	Evet	223	66,6	20-24	21	6,3
	İdari personel	Hayır	112	33,4	25-29	13	3,9
	Akademik Personel	Evet	250	74,6	30 ve üzeri	33	9,9
	İdari Personel	Hayır	85	25,4	Türk Eğitim-Sen	150	44,8
					Eğitim Bir-Sen	85	25,4
Mevcut Sendika Üyeliği	Akademik Personel	Evet	250	74,6	Eğitim-Sen	8	2,4
	İdari Personel	Hayır	85	25,4	Üni Per-Sen	3	0,9
					Eğitim-İş	1	0,3
					Diğer	7	2,1

Tablo 3.1 Tablodaki veriler, bir üniversitede görev yapan personelin demografik ve mesleki özellikleri ile sendika üyelik durumlarını göstermektedir. Aşağıda tablo verileri ayrıntılı biçimde açıklanmıştır:

-Katılımcıların %61,5'i (206 kişi) erkek, %38,5'i (129 kişi) kadındır. Bu sonuç, üniversite çalışanlarının çoğunluğunun erkek olduğunu göstermektedir.

-Katılımcıların en fazla bulunduğu yerleşke Yalnızbağ Yerleşkesi olup oran %71,3'tür (239 kişi).Diğer yerleşkeler:

- Sağlık Yerleşkesi: %4,8

- Hukuk Fakültesi Yerleşkesi: %7,2
- Hacı Ali Akın Yerleşkesi: %3,9
- İlçe Yerleşkeleri: %12,8

Bu durum, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun merkez yerleşkede görev yaptığını ifade etmektedir.

-Katılımcıların yaş aralıkları şu şekildedir:

- 18–30 yaş: %23,0
- 31–35 yaş: %21,2
- 36–40 yaş: %17,9
- 41–50 yaş: %24,2
- 51 ve üzeri: %13,7

Bu dağılım, çalışanların çoğunluğunun genç ve orta yaş grubunda yer aldığını göstermektedir.

-Katılımcıların büyük kısmı lisansüstü eğitim düzeyindedir (%64,5).

Diğerleri:

- Lisans: %19,1
- Ön lisans: %7,2
- Lise: %7,5
- Ortaokul veya ilkokul: %0,9’ar.

Bu bulgu, üniversite çalışanlarının genel olarak yüksek eğitim seviyesine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

-Katılımcıların %63,6’sı (213 kişi) kadın, %36,4’ü (122 kişi) erkektir.

- Akademik personel: %66,6 (223 kişi)
- İdari personel: %33,4 (112 kişi)

Bu oran, katılımcıların çoğunun akademik personel olduğunu göstermektedir

-Katılımcıların görev süreleri:

- 0–3 yıl: %24,8
- 4–7 yıl: %17,9
- 8–11 yıl: %17,0
- 12–15 yıl: %20,0
- 16–19 yıl: %9,6
- 20 ve üzeri: %10,7

Bu dağılım, personelin büyük kısmının 10 yıldan daha az süredir görevde olduğunu ifade etmektedir.

- -1–4 yıl: %20,0
- 5–9 yıl: %17,6
- 10–14 yıl: %26,6
- 15–19 yıl: %15,8
- 20–24 yıl: %6,3
- 25–29 yıl: %3,9
- 30 ve üzeri: %9,9

Bu durum, katılımcıların çoğunun 10–14 yıl arası kıdeme sahip olduğunu göstermektedir.

-Üyelerin sendika dağılımı:

- Türk Eğitim-Sen: %44,8
- Eğitim Bir-Sen: %25,4
- Eğitim-Sen: %2,4
- Üni Per-Sen: %0,9
- Eğitim-İş: %0,3
- Diğer: %2,1

-Bu oranlar, üniversitede en fazla Türk Eğitim-Sen üyeliğinin bulunduğunu ortaya koymaktadır.

-Katılımcıların %74,6'sı (250 kişi) sendika üyesidir, %25,4'ü (85 kişi) değildir. Bu durum, çalışanların büyük çoğunluğunun sendika üyesi olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3. 2: Cinsiyete Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	1	3,4	12	41,4	8	27,6	8	27,6	0	0,0
Erkek	5	90,3	17	31,5	10	18,5	21	0,9	1	10,9

Tablo 3.2'e bakıldığında kadın ve erkeklerin sendikaya üye olmama sebepleri arasında farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır (sig. 0,501>0,05).

Kadınlar arasında sendikaya üye olmamanın en yaygın nedeni, genel olarak sendikaların yararına inanmamalarıdır (%41,4). Bunu, sendikaların siyasi faaliyetlerde bulunması ve mevcut sendikalara güvensizlik (%27,6 ile eşit oranda) takip etmektedir. Kadınlar için birden fazla sendikanın varlığı, üye olmamak için önemli bir sebep olarak görülmemektedir (%3,4).

Erkekler için en belirgin sebep, sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunmasıdır (%38,9). İkinci sırada ise genel olarak sendikaların yararına inanmamaları yer almaktadır (%31,5). Erkeklerin %18,5'i mevcut sendikalara güvenmediklerini belirtirken, %9,3'ü birden fazla sendikanın olmasını bir neden olarak göstermiştir.

Tablo 3. 3: Toplu Sözleşme Konusu Ne Olmalı

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Kadın	100	77,5	29	22,5
Erkek	172	83,5	34	16,5

Tablo 3.3'e bakıldığında kadın ve erkeklerin Toplu sözleşme hakkının tanınmasına ilişkin farklılık bulunmadığı gözlemlenmiştir. (sig. 0,173>0,05).

Toplu sözleşme hakkının tanınmasına ilişkin veriler hem kadınların hem de erkeklerin büyük bir çoğunluğunun toplu sözleşme hakkını tanıdığını ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan kadınların %77,5'i (100 kişi) toplu sözleşme hakkını tanırken, %22,5'i (29 kişi) bu hakkı tanımadığını belirtmiştir. Erkek katılımcılarda ise bu oran daha yüksektir. Erkeklerin %83,5'i (172 kişi) toplu sözleşme hakkını tanıdığını ifade ederken, %16,5'i (34 kişi) tanımadığını belirtmiştir.

Tablo 3. 4: Toplu Sözleşmenin Konusu Ne Olmalı

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir.		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	5	5,1	28	28,6	19	19,4	45	45,9	1	1
Erkek	9	5,2	47	27	24	13,8	92	52,9	2	1,1

Tablo 3.4'e bakıldığında kadın ve erkeklerin toplu sözleşmenin konusunun ne olması gerektiği sorusuna verdikleri cevaplarda farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir (sig. 0,753>0,05).

Tabloda yer alan veriler, katılımcıların “ücretlerin, çalışma koşullarının, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarının düzenlenmesi”, “öğretim programlarının hazırlanması ve planlanması”, “tüm konuların düzenlenmesi” gibi çeşitli alanlardaki görüşlerinin cinsiyete göre dağılımını göstermektedir. Tablo incelendiğinde, kadın ve erkek katılımcıların söz konusu alanlara ilişkin tutumlarında benzer fakat oran bakımından küçük farklılıklar olduğu görülmektedir. Kadın katılımcıların %5,1'i, erkek katılımcıların ise %5,2'si ücretlerin düzenlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu oranlar, cinsiyetler arasında belirgin bir fark olmadığını göstermektedir. Öğretim programlarının hazırlanması ve planlanması konusunda kadınların %28,6'sı, erkeklerin ise %27'si düzenleme yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Bu sonuç, her iki grubun da öğretim programlarının iyileştirilmesine yönelik benzer farkındalığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır. “Tüm konuların düzenlenmesi” seçeneğinde ise erkek katılımcıların oranı (%52,9), kadın katılımcılardan (%45,9) daha yüksektir. Bu durum, erkek katılımcıların konunun genel çerçevede ele alınması gerektiği yönündeki eğiliminin daha güçlü olduğunu göstermektedir. Son olarak “Diğer” seçeneğinde kadın katılımcıların oranı %1, erkek katılımcıların oranı ise %1,1 olarak tespit edilmiştir. Bu oranlar, alternatif görüşlerin oldukça düşük düzeyde kaldığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3. 5: Cinsiyete Göre Grev Hakkı Tanınmalı mı?

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Kadın	48	37,20	81	62,80
Erkek	102	49,50	104	50,50

Tablo 3.5'e bakıldığında kadın ve erkeklerin Grev hakkının olmasına ilişkin görüşleri arasından farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır (sig. 0,028<0,05).

Grev hakkının tanınmasında erkeklerin kadınlara göre daha yüksek bir oranda “evet” dediği görülmektedir.

Tablo 3. 6: Cinsiyete Göre Sendikaların Etkinliklerine Katılma

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	1	0,8	10	7,8	8	6,2	24	18,6	86	66,7
Erkek	11	5,3	20	9,7	16	7,8	51	24,8	108	52,4

Tablo 3.6'ya bakıldığında kadın ve erkeklerin sendikaların etkinliklerine katılmaları arasında farklılık bulunmadığı görülmektedir. (sig. 0,053>0,05).

Sendikaların düzenlemiş oldukları etkinliklere katılımına ilişkin erkeklerin, kadınlara kıyasla sendika etkinliklerine daha yüksek düzeyde katılım gösterdiği görülüyor. Kadınlarda “hiç katılmayan” oranı oldukça yüksek (%66,7), bu durum iş yükü, aile sorumlulukları, etkinlik saatlerinin uygun olmaması gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Erkeklerde ise katılım daha yaygın olsa da, “hiç katılmayan” oranı yine yüksek (%52,4), yani genel olarak sendika etkinlikleri tüm üyeler için yeterince cazip veya erişilebilir görünmemektedir.

Tablo 3. 7: Cinsiyete Göre Bir Sorunun Çözümü İçin Sendikalardan Yardım İster misiniz?

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Kadın	47	36,4	82	63,6
Erkek	86	41,7	120	58,3

Tablo 3.7'ye bakıldığında kadın ve erkeklerin Herhangi bir sorunun çözümü için sendikadan yardım ister misiniz? Sorusunda farklılık bulunmadığı açık bir şekilde ortaya koymaktadır. (sig. 0,333>0,05).

Tablo incelendiğinde erkeklerin kadınlara kıyasla biraz daha fazla sendikadan yardım istemeye eğilimli olduğunu gösteriyor. Cinsiyet fark etmeksizin çoğunluk, bir sorunun çözümü için sendikalardan yardım isteme eğiliminde bulunmamaktadır.

Tablo 3. 8: Cinsiyete göre Sendika Çalışmalarının Yeterli Bulunması

	Mevcut Durumu Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmiyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	31	24	44	34,1	54	41,9
Erkek	47	22,8	97	47,1	62	30,1

Tablo 3.8'e bakıldığında kadın ve erkeklerin sendika çalışmalarının yeterliliği konusunda farklılık olduğu dikkat çekmektedir. sig. 0,041<0,05).

Bu tablo, kadın ve erkek katılımcıların sendika çalışmalarının yeterliliğine dair görüşlerini karşılaştırıyor. Kadın ve erkekler arasında neredeyse aynı oranda, sendika çalışmalarını mevcut duruma göre olumlu bulan bir kesim var. Ancak her iki cinsiyette de bu oran düşük, yani genel olarak sendika faaliyetlerinden memnuniyet az. Erkeklerde “yetersiz” değerlendirmesi kadınlara göre belirgin şekilde daha yüksek.

Her iki cinsiyette de sendika çalışmalarından memnuniyet düşük seviyededir. Erkeklerde memnuniyetsizlik (yetersiz diyenler) daha yüksek olup, kadınlarda ise ilgisizlik (takip etmiyorum diyenler) daha yaygındır.

Tablo 3. 9: Cinsiyete Göre Son 1 (bir) Yıl İçerisinde Başka Sendikaya Üye Olma

	Evet ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum		Evet ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım	
	N	%	N	%
Kadın	32	72,7	12	27,3
Erkek	46	63	27	37

Tablo 3.9'a bakıldığında kadın ve erkeklerin son bir yıl içerisinde üye olduğunuz sendikadan ayrılıp başka sendikaya üye oldunuz mu sorusunda arasında farklılık bulunmadığı açıkça belirtilmiştir. (sig. 0,280>0,05).

Kadın üyeler, sendikadan ayrıldıklarında sendikalı kalmayı erkeklerden daha fazla tercih etmektedir. Erkekler arasında ise sendikadan ayrıldıktan sonra sendikasız kalma eğilimi kadınlara göre daha yüksektir.

Tablo 3. 10: Cinsiyete göre Sendikaya Üye Olma ya da Üye Olmama Sebebi

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımla n olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	13	22	13	22	5	8,5	8	13,6	14	23,7	6	10,2
Erkek	22	20,2	25	22,9	19	17,4	6	5,5	30	27,5	7	6,4

Tablo 3.10'u incelediğimizde kadın ve erkeklerin sendikaya üye olma ya da üye olmama sebepleri arasında farklılık bulunmadığı açıkça görülmektedir.(sig. 0,296>0,05).

Kadın ve erkekler arasında ilk iki neden (aktiflik eksikliği ve sendikacılık anlayışı) konusunda büyük bir fark bulunmamaktadır. Erkekler siyasete bulaşma konusunu daha çok sorun ederken, kadınlar yönetimden memnuniyetsizliği daha fazla dile getirmiştir.

Tablo 3. 11: Yaşa Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
18 – 30	2	8,7	7	30,4	5	21,7	9	39,1	0	0,0
31 – 35	3	16,7	5	27,8	3	16,7	7	38,9	0	0,0
36 – 40	1	6,7	4	26,7	3	20,0	7	46,7	0	0,0
41 – 50	0	0,0	8	57,1	2	14,3	3	21,4	1	7,1
51 – 51+	0	0,0	5	38,5	5	38,5	3	23,1	0	0,0

Tablo 3.11'e bakıldığında yaş gruplarının sendikaya üye olmama sebepleri arasında farklılık bulunmadığı ortaya koymaktadır. (sig. 0,439>0,05).

Tüm yaş gruplarında en yüksek oran genellikle **“Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması”** sebebiyle üyelikten uzak durma tercih edilmiştir. Tabloda “Genel olarak sendikaların yararına inanmama” özellikle 41–50 yaş grubunda (%57,1) çok belirgin şekilde öne çıkıyor. “Hiçbir sendikaya güvenmeme” daha çok 51+ yaş (%38,5) ve 18–30 yaş (%21,7) gruplarında öne çıkmaktadır. Genç yaş grupları (18–40) daha çok sendikaların siyasal yönüne tepkili. Orta yaş grubu (41–50) sendikaların genel faydasına inanmadığını daha net söylüyor. Diğer yaş grubu olan **51+ yaş grubu** hem güven hem fayda konularında ciddi şüphe taşıyor. “Birden çok sendika olması” faktörü her yaş grubunda düşük oranlarda (%0–16,7) kalmış, yani çeşitlilik bir engel olarak çok öne çıkmamıştır.

Tablo 3. 12: Yaşa Göre Toplu Sözleşme Hakkı

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
18 – 30	63	81,8	14	18,20
31 – 35	54	76,10	17	23,90
36 – 40	49	81,7	11	18,3
41 – 50	67	82,7	14	17,3
51 – 51+	39	84,8	7	15,2

Tablo 3.12’ e bakıldığında yaş gruplarının sendikanın toplu sözleşme hakkına bakıldığında farklılık bulunmadığını göstermektedir.(sig. 0,779>0,05).

Yaşa göre toplu sözleşme hakkının tanınması tablosuna baktığımızda yaş gruplarına göre “Toplu Sözleşme Hakkı” konusunda “Evet” diyenlerin oranlarının genel olarak oldukça yüksek ve birbirine yakın olduğu görülmektedir. Yaş arttıkça “Evet” oranı küçük dalgalanmalarla birlikte genel olarak yükselirken, özellikle 31-35 yaş grubu küçük bir düşüş noktası olsa da, en yüksek destek 51+ yaşta görülmektedir.

Tablo 3. 13: Yaşa göre Toplu Sözleşmenin Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
18 – 30	7	11,1	25	39,7	7	11,1	24	38,1	0	0,0
31 – 35	4	7,4	15	27,8	9	16,7	25	46,3	1	1,9
36 – 40	0	0	14	29,2	11	22,9	23	47,9	0	0,0
41 – 50	3	4,4	12	17,6	11	16,20	42	61,8	0	0
51 – 51+	0	0,0	9	23,1	5	12,80	23	59,0	2	5,1

Tablo 3.13’ e bakıldığında yaş gruplarının Toplu Sözleşmenin Konusu arasında farklılık bulunduğu anlaşılmaktadır. (sig. 0,015<0,05).

Gençler (özellikle 18-35) daha çok ücret + çalışma koşulları + özlük haklarını önemsemektedir. Yaş ilerledikçe tüm konuları kapsayan toplu sözleşme isteği baskın hale gelirken, sadece ücret yaklaşımı tüm yaşlarda düşüktür. Bununla birlikte çalışanlar daha geniş kapsamlı düzenlemeler istemektedir.

Tablo 3. 14: Yaş Göre Grev Hakkı

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
18 – 30	35	45,5	42	54,5
31 – 35	31	43,7	40	56,3
36 – 40	26	43,3	34	56,7
41 – 50	42	51,9	39	81
51 – 51+	16	34,8	30	65,2

Tablo 3.14'e bakıldığında yaş gruplarının sendikanın grev hakkına bakıldığında farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. (sig. 0,463>0,05).

Orta yaş (41–50) grubunda grev hakkına destek daha güçlü olabilir; bu grup mesleki tecrübesi yüksek, hak arama konusunda daha net bir duruşa sahip olabilir. Gençler (18–30) desteğe yakın ama çoğunluk karşı; muhtemelen iş güvencesi kaygısı veya deneyim eksikliği etkili olabilir. 51+ yaş grubu grev hakkına en az destek veriyor; muhtemelen istikrar ve mevcut kazanımları koruma isteği ağır basmaktadır.

Tablo 3. 15: Yaş Göre Sendikanın Etkinliklerine Katılma

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
18 – 30	0	0	5	6,5	3	3,9	17	22,1	52	67,5
31 – 35	1	1,4	8	11,3	7	9,9	9	12,7	46	64,8
36 – 40	0	0	9	15	1	1,7	17	28,3	33	55
41 – 50	6	7,4	1	1,2	10	12,3	21	25,9	43	53,1
51 – 51+	5	10,9	7	15,2	3	6,5	11	23,9	20	43,5

Tablo 3.15'e bakıldığında yaş gruplarının sendikanın etkinliklerine katılmalarına bakıldığında farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. (sig. 0,000<0,05).

Genç çalışanların (18-30) sendika etkinliklerine katılımı oldukça düşük çıkmıştır. Yaş arttıkça, özellikle 41 yaş ve üzeri gruplarda sendika etkinliklerine daha fazla ve daha sık katılım görülmektedir. 51 ve üzeri yaş grubunda hem sık sık katılım hem de genel katılım diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Katılımın az olduğu gruplarda "Nadiren" ve "Hiç" katılım oranları oldukça yüksek, bu da sendika etkinliklerine ilginin genel olarak sınırlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. 16: Yaşa göre Sorunun Çözümü İçin Sendikalardan Yardım İster misiniz?

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
18 – 30	28	36,4	49	63,6
31 – 35	24	33,8	47	66,2
36 – 40	22	36,7	38	63,3
41 – 50	37	45,7	44	54,3
51 – 51+	22	47,8	24	52,2

Tablo 3.16'ya bakıldığında yaş gruplarının Sorunun Çözümü İçin Sendikalardan Yardım İstemelerine bakıldığında farklılık bulunmadığı dikkat çekmektedir. (sig. 0,393>0,05).

Yaş ilerledikçe sendikalardan yardım isteme oranı artmaktadır. Genç yaş gruplarında sendikalardan yardım talebi nispeten düşük, yaş ilerledikçe özellikle 41 yaş üstünde sendikaların yardımına başvurma eğilimi yükseliyor.

Tablo 3. 17: Yaşa Göre Sendika Çalışmalarının Yeterli Görüyor musunuz?

	Mevcut Durumu Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmiyorum	
	N	%	N	%	N	%
18 – 30	14	18,2	32	41,6	31	40,3
31 – 35	16	22,5	27	38,0	28	39,4
36 – 40	15	25	25	41,7	20	33,3
41 – 50	18	22,2	40	49,4	23	28,4
51 – 51+	15	32,6	17	37	14	30,4

Tablo 3.17'ye bakıldığında yaş gruplarının Sendika çalışmalarının yeterliliğine bakıldığında farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. (sig. 0,574>0,05).

En genç ve orta yaş gruplarında (18-50) sendika çalışmalarını yetersiz bulanların oranı oldukça yüksek çıkmıştır. En yaşlı grup (51+) diğerlerine göre sendika çalışmalarına biraz daha olumlu bakıyor ve ilgisiz olanların oranı daha düşüktür. İlgi eksikliği (takip etmiyorum) özellikle gençlerde (%40) yüksek, bu da sendikaların gençlerle daha az etkileşim içinde olduğunu gösterebilir. Olumlu görüş genel olarak düşük, %20-30 arasında değişiyor, yani sendika çalışmalarına dair genel memnuniyet sınırlı kalmıştır.

Tablo 3. 18: Yaşa Göre Son 1 (bir) Yıl İçerisinde Başka Sendikaya Üye Olma

	Evet, ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum		Evet ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım	
	N	%	N	%
18 – 30	18	69,2	8	30,8
31 – 35	16	69,6	7	30,4
36 – 40	15	75	5	25
41 – 50	24	70,6	10	29,4
51 – 51+	5	35,7	9	64,3

Tablo 3.18'e bakıldığında yaş gruplarının Son 1 (bir) yıl içerisinde başka sendikaya üye olmasına bakıldığında farklılık bulunmadığını görmekteyiz.(sig. 0,133>0,05).

Genel olarak, 18-50 yaş arasındaki sendikadan ayrılanların yaklaşık %70'i başka bir sendikaya üye olarak devam etmiştir. Bu, genç ve orta yaş gruplarında sendika değiştirme eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak 51 yaş ve üzerindeki grupta bu oran oldukça düşmüş; yani bu yaş grubundakiler sendikadan ayrıldıklarında başka sendikaya üye olma eğiliminde olmadığını işaret etmektedir.

Tablo 3. 19: Medeni Duruma Göre Sendikaya Üye Olma ya da Üye Olmama Sebebi

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Evli	3	6,4	19	40,4	10	21,3	14	29,8	1	2,1
Bekâr	3	8,3	10	27,8	8	22,2	15	41,7	0	0

Tablo 3.19'a bakıldığında evli ve bekârların sendikaya üye olma ya da üye olmama sebepleri arasında farklılık bulunmadığı konusunda genel bir görüşün olduğu görülmektedir. (sig. 0,620>0,05).

Evli bireylerde "genel sendikaların yararına inanmama" oranı bekârlara göre daha yüksek çıkmıştır. Bekâr bireylerde ise sendikaların siyasal faaliyetlerde bulunması daha baskın bir sebep olarak görülmektedir.

Tablo 3. 20: Medeni Duruma Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Evli	178	83,6	35	16,4

Tablo 3.20'ye bakıldığında evli ve bekârların Toplu Sözleşme Hakkının tanınması arasında farklılık bulunmadığı belirlenmiştir .(sig. 0,239>0,05).

Evli katılımcılar, bekâr katılımcılara kıyasla toplu sözleşme hakkının tanınması konusunda daha olumlu bir görüşe sahiptirler. Evli katılımcılar arasında toplu sözleşme hakkının tanındığını düşünenlerin oranı daha yüksek, bekârlar arasında ise bu oran biraz daha düşük çıkmıştır. Benzer şekilde, toplu sözleşme hakkının tanınmadığını

düşünenlerin oranı bekârlar arasında daha fazla iken, evliler arasında ise daha az olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. 21: Medeni Duruma Göre Toplu Sözleşmenin Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Evli	5	2,8	41	23,2	34	19,2	95	53,7	2	1,1
Bekâr	9	9,7	34	36,6	9	9,7	40	43	1	1,1

Tablo 3.21'e bakıldığında Medeni Duruma göre Toplu Sözleşmenin Konusu arasında farklılık bulunduğu anlaşılmaktadır. (sig. 0,037<0,05).

Hem evli hem bekâr katılımcılar toplu sözleşmenin kapsamının geniş olması gerektiğini düşünmektedir. Evli katılımcılar daha çok tüm konuları kapsayan geniş kapsamlı bir toplu sözleşme talep ederken, bekârlar biraz daha sınırlı ama geniş kapsamı da destekleyen bir tutum sergilemektedir. Bekârlar arasında sadece ücretlerin düzenlenmesini isteyenlerin oranı evlilere göre daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 3. 22: Medeni Duruma Grev Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Evli	99	46,5	114	53,5
Bekâr	51	42,5	69	57,5

Tablo 3.22'ye bakıldığında evli ve bekârların Toplu Sözleşme Hakkının tanınması arasında farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. (sig. 0,346>0,05).

Medeni duruma göre grev hakkının tanınmasına ilişkin görüşleri gösteren tabloda her iki grupta da çoğunluk grev hakkının tanınmasına olumsuz bakmaktadır. Ancak evliler, bekârlara kıyasla grev hakkına biraz daha fazla destek vermektedir.

Tablo 3. 23: Medeni Duruma Sendika Etkinliklerine Katılım

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Evli	10	4,7	16	7,5	17	8	54	25,4	116	54,5
Bekâr	2	1,7	14	11,7	6	5	21	17,5	77	64,2

Tablo 3.23'e bakıldığında evli ve bekârların Sendika Etkinliklerine Katılımları arasında farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. (sig. 0,092>0,05).

Tabloya göre medeni duruma bağılı olarak sendika etkinliklerine katılımında hem evliler hem de bekârlar arasında “hiç katılmayanların” oranı en yüksek görünmektedir. Medeni durum fark etmeksizin sendika etkinliklerine katılım genel olarak çok düşüktür. Ancak, bekârlar evlilere kıyasla daha yüksek oranda tamamen uzak durmaktadır. Evli çalışanlar ise hiç katılmayanlar arasında biraz daha düşük orana sahip olsa da nadiren veya ara sıra katılım gösterenlerin oranı biraz daha yüksektir.

Tablo 3. 24: Medeni Duruma Göre Sendikadan Yardım Talebi

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Evli	88	41,3	125	58,7
Bekâr	44	36,7	76	63,3

Tablo 3.24’e bakıldığında evli ve bekârların Sendikalardan yardım talepleri arasında farklılık bulunmadığı net olarak görülmektedir. (sig. 0,346>0,05).

Her iki grupta da yardım talep etmeyenlerin oranı, talep edenlerden daha yüksek. Ancak evliler, bekârlara göre biraz daha fazla oranda sendikalardan yardım isteme eğiliminde (%41,3’e karşı %36,7).

Tablo 3. 25: Medeni Duruma Sendikaları Yeterli Bulunması

	Mevcut Duruma Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmiyorum	
	N	%	N	%	N	%
Evli	49	23	97	45,5	67	34,5
Bekâr	28	23,3	44	36,7	48	40

Tablo 3.25’e bakıldığında evli ve bekârların Sendikaları yeterli bulmaları arasında farklılık bulunmadığı görülmektedir. (sig. 0,324>0,05).

Tablo incelendiğinde mevcut duruma göre iyi sayılır diyenlerin oranı evliler (%23) ve bekâr (%23,3) gruplarda neredeyse aynı çıkmıştır. Evli grubunda yetersiz görüşü daha yaygın (%45,5), bekâr grubunda ise bu oran daha düşük (%36,7) oran olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3. 26: Medeni Duruma Göre Sendikadan Ayrılıp Başka Sendikaya Üye Olma

	Evet, ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum		Evet, ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım	
	N	%	N	%
Evli	53	67,1	26	32,9
Bekâr	23	63,9	13	36,1

Tablo 3.26’ya bakıldığında evli ve bekârların Sendikalardan Ayrılıp Başka Sendikaya Üye Olmaları arasında farklılık bulunmadığı gözlemlenmiştir. (sig. 0,568>0,05).

Tabloya göre hem evli hem de bekâr katılımcılar arasında, sendikadan ayrıldıktan sonra başka bir sendikaya üye olma eğilimi, üye olmamaya göre daha yüksektir. Oranlar birbirine yakın olsa da, evlilerde yeni sendikaya geçme oranı biraz daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 3. 27: Medeni Duruma Göre Sendikaya Üye Olma ya da Üye Olmama Sebebi

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Evli	23	20,9	21	19,1	19	17,3	9	8,2	32	29,1	6	5,5
Bekâr	12	21,4	17	30,4	5	8,9	4	7,1	11	19,6	7	12,5

Tablo 3.27'ye bakıldığında evli ve bekârların Sendikaya Üye Olma ya da Üye Olmama Sebebi arasında farklılık bulunmadığı net olarak görünmektedir. (sig. 0,194>0,05).

Tablonuzdaki veriler, medeni duruma göre sendika değiştirme veya sendikaya üye olma/olmama nedenlerindeki farklılıkları ortaya koymaktadır. Evli çalışanlar daha çok güven ve sosyal bağ odaklı nedenlerle sendika tercihini değiştirmiş, bekâr çalışanlar ise sendikanın anlayışı, ideolojisi ve genel çalışma tarzına odaklanmıştır. “Siyasi faaliyet” evlilerde (%17,3) bekârlara (%8,9) göre daha önemli bir faktör olmakla birlikte, “Diğer” sebepler bekârlarda (%12,5) evlilere göre (%5,5) iki katına yakın çıkmıştır.

Tablo 3. 28: Öğrenim Duruma Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ortaokul	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0
Lise	1	20	0	0	2	40	2	40	0	0
Ön Lisans	1	100								
Lisans			6	40	4	26,7	5	33,33		
Lisansüstü	4	6,6	22	36,1	12	19,7	22	36,1	1	1,6

Tablo 3.28'e bakıldığında Öğrenim durumuna göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi arasında farklılık bulunmadığı koşunda genel bir çerçeve sunmaktadır. (sig. 0,207>0,05).

Düşük eğitim düzeyinde örnek sayısı çok az, ancak sendikalara genel mesafe dikkat çekiyor. Eğitim seviyesi yükseldikçe gerekçeler çeşitleniyor, özellikle “yararına inanmama” ve “siyasal faaliyet” nedenleri öne çıkmaktadır. “Birden çok sendika olması” gerekçesi düşük eğitim düzeyinde daha belirgin, yüksek eğitimde ise önemsizleşmektedir.

Tablo 3. 29: Öğrenim Duruma Göre Toplu Sözleşme Hakkı

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
İlkokul	3	100		
Ortaokul	2	66,7	1	33,3
Lise	24	96	1	4
Ön Lisans	24	100		
Lisans	59	92,2	5	7,8
Lisansüstü	160	74,1	56	25,9

Tablo 3.29’a Öğrenim durumuna göre Toplu Sözleşme arasında farklılık olduğu konusunda eğilim göstermektedir. (sig. 0,000<0,05).

Eğitim düzeyi arttıkça “evet” oranı genel olarak yüksek kalıyor ama en yüksek değerler alt ve orta düzey eğitimlerde görülmektedir. Toplu sözleşme hakkı, eğitim seviyesi ne olursa olsun geniş bir kabul görmektedir. Ancak, özellikle lisansüstü eğitim düzeyinde “hayır” oranı belirgin şekilde artmaktadır.

Tablo 3. 30: Öğrenim Duruma Göre Toplu Sözleşmenin Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir.		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlkokul	1	33,3					2	66,7		
Ortaokul	0	0	1	50			1	50		
Lise	4	16,7	6	25	3	12,5	11	45,8		
Ön Lisans	4	16,7	5	20,8	1	4,2	14	58,3		
Lisans	2	3,4	17	29,3	8	13,8	30	51,7	1	1,7
Lisansüstü	3	1,9	46	28,6	31	19,3	79	49,1	2	1,2

Tablo 3.30’a bakıldığında Öğrenim durumuna göre Toplu Sözleşmenin konusu hakkında öğrenim durumlarına göre farklılık olmadığını göstermektedir.(sig. 0,100>0,05).

Eğitim düzeyi arttıkça “toplu sözleşmenin kapsamı” konusunda dar kapsamlı maddeler yerine daha geniş kapsamlı maddeleri savunma eğilimi artmaktadır. En yaygın

tercih ise çoğu grupta "Tüm konuları düzenlemelidir" seçeneği olmuştur. Her eğitim seviyesinde "tüm konuları düzenlemelidir" görüşü birinci ya da ikinci sırada yer almaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça "öğretim programı" gibi daha teknik ve politika düzeyinde maddeleri kapsama isteği artmaktadır. "Sadece ücretleri düzenlemelidir" diyenlerin oranı eğitim seviyesi yükseldikçe ciddi şekilde azaldığı görülmektedir.

Tablo 3. 31: Öğrenim Duruma Göre Grev Hakkının Olması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
İlkokul	2	66,7	1	33,3
Ortaokul	0	0	3	100
Lise	16	64	9	36
Ön Lisans	14	58,3	10	41,7
Lisans	33	51,6	31	48,4
Lisansüstü	85	39,4	131	60,6

Tablo 3.31'e bakıldığında Öğrenim durumuna göre Toplu Sözleşmenin konusu hakkında öğrenim durumlarına göre farklılık olduğu ortaya çıkmıştır (sig. 0,031<0,05).

Grev hakkının olmasına ilişkin tabloda; grev hakkının tanınması lehinde olanların oranı düşük öğrenim gruplarında (ilkokul, lise) daha yüksek bulunmaktadır. Ortaokul mezunları tamamen grev hakkına karşı olurken Lisans ve özellikle lisansüstü mezunlar arasında grev hakkına karşı olanların oranı artmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe grev hakkının tanınmasına yönelik destek azalmaktadır.

Tablo 3. 32: Öğrenim Durumuna Göre Sendikanın Etkinliklerine Katılma

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlkokul	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Ortaokul	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,7
Lise	1	4	3	12	1	4	5	20	15	60
Ön Lisans	0	0	3	12,5	3	12,5	3	12,5	15	62,5
Lisans	5	7,8	8	12,5	5	7,8	15	23,4	31	48,4
Lisansüstü	6	2,8	15	6,9	15	6,9	52	24,1	128	59,3

Tablo 3.32'ye öğrenim durumlarına göre sendikanın etkinliklerine katılımlar arasında farklılık bulunmadığını göstermektedir.(sig. 0,712>0,05).

Katılımcıların öğrenim durumuna göre sendikanın etkinliklerine katılmaları eğitim seviyesi ne olursa olsun çoğunluk sendika etkinliklerine katılmıyor şeklinde çıkmıştır. Etkinliklere düzenli katılım ("Sık sık" veya "Bazen") tüm eğitim seviyelerinde oldukça düşük. En yüksek düzenli katılım lisans mezunlarında, ancak bu bile toplamın

dörtte birinden az. En az katılım ise ilkokul mezunlarında tamamen sıfır olarak bulunmaktadır.

Tablo 3. 33: Öğrenim Durumuna Göre Sendikadan Yardım Talepleri

	N		%	
	N	%	N	%
İlkokul	0	0	3	100
Ortaokul	1	33,3	2	66,7
Lise	15	60	10	40
Ön Lisans	16	66,7	8	33,3
Lisans	31	48,4	33	51,6
Lisansüstü	70	32,4	146	67,6

Tablo 3.33'e bakıldığında öğrenim durumlarına göre sendikadan yardım talepleri arasında f Katılımcıların öğrenim durumlarına göre sendikalardan yardım talepleri incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin sendikalardan yardım talebinin daha düşük düzeyde kaldığı, buna karşın orta ve daha düşük eğitim seviyesine sahip katılımcıların sendikalardan maddi veya manevi destek beklentisinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça bireylerin sorun çözme ve hak arama süreçlerinde sendikal desteğe olan bağımlılığının azaldığını, buna karşılık eğitim seviyesi daha düşük olan bireylerin sendikayı daha çok bir destek ve dayanışma mekanizması olarak gördüklerini göstermektedir. Farklılık bulunduğu yönünde eğilim göstermektedir. (sig. 0,001<0,05).

Tablo 3. 34: Öğrenim Durumuna Göre Sendikayı Yeterli Bulma

	Mevcut Duruma Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmiyorum	
	N	%	N	%	N	%
İlkokul	0	0	0	0	3	100
Ortaokul	1	33,3	1	33,3	1	33,3
Lise	6	24	12	48	7	28
Ön Lisans	9	37,5	7	29,2	8	33,3
Lisans	19	29,7	33	51,6	12	18,8
Lisansüstü	43	19,9	88	40,7	85	39,4

Tablo 3.34'e bakıldığında öğrenim durumlarına göre sendikanın yeterli bulunması arasında farklılık bulunduğu dikkat çekmektedir. (sig. 0,039<0,05).

Bu tabloyu yorumladığımızda, öğrenim düzeyi arttıkça sendikayı “yeterli” bulma oranının genel olarak düştüğünü, buna karşılık “yetersiz” veya “takip etmiyorum” yanıtlarının arttığını görüyoruz. Eğitim seviyesi arttıkça “iyi sayılır” oranı düşüyor, “yetersiz” veya “takip etmiyorum” oranı artıyor. Özellikle lisans ve lisansüstü mezunlarda memnuniyetsizlik yüksektir. Ön lisans öğrenim grubu, yükseköğrenim seviyeleri içinde en olumlu bakışa sahip grup olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 3. 35: Öğrenim Durumuna Göre Sendikadan Ayrılıp Başka Sendikaya Üye Olma.

	Evet, ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum		Evet, ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım	
	N	%	N	%
İlkokul	2	100	0	0
Ortaokul	1	50	1	50
Lise	11	100	0	0
Ön Lisans	4	100	0	0
Lisans	17	54,8	14	45,2
Lisansüstü	43	64,2	24	35,8

Tablo 3.35'e bakıldığında öğrenim durumlarına göre sendikadan ayrılıp başka sendikaya üye olma arasında farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. (sig. 0,054>0,05).

Tablo incelendiğinde daha düşük eğitim düzeyinde (ilkokul, lise, ön lisans) sendikal üyeliği tamamen bırakma oranı sıfıra yakın olmaktadır. Yüksek eğitim düzeyinde (lisans ve lisansüstü) sendikal üyelikten tamamen kopma oranı artıyor.

Tablo 3. 36: Öğrenim Durumuna Göre Sendikaya Üye Olmama ya da Ayrılma Sebebi

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşları mın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlkokul	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	66,7		
Ortaokul	0	0	0	0	1	50	0	0	1	50		
Lise	2	15,4	4	30,8	0	0	1	7,7	5	38,5	1	7,7
Ön Lisans	1	20	0	0	0	0	0	0	3	60	1	20
Lisans	4	10	14	35	4	10	3	7,5	12	30	3	7,5
Lisansüstü	28	26,7	19	18,1	19	18,1	10	9,5	21	20	8	7,6

Tablo 3.36'ya bakıldığında öğrenim durumlarına göre Sendikaya üye olmama ya da ayrılma sebebi arasında farklılık bulunmadığını göstermektedir.(sig. 0,368>0,05).

Öğrenim durumuna göre sendikaya üye olmama veya ayrılma nedenlerinin dağılımında düşük eğitim seviyelerinde sendika tercihi veya değişimi daha çok kişisel güven ilişkilerine bağlı olduğu gözükmemektedir. Yüksek eğitim seviyelerinde ise sendika değişiminde performans, ideoloji ve yönetim anlayışı öne çıkıyor. *Siyasi faaliyetlerden rahatsızlık* özellikle ortaokul ve lisansüstü düzeyde dikkat çekiyor. *İlk sendikanın aktif olmaması* daha çok yüksek eğitim düzeyinde sorun olarak görülmektedir.

Tablo 3. 37: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	4	7,3	20	36,4	11	20	19	34,5	1	1,8
Sağlık Yerleşkesi	0	0	3	75	0	0	1	25	0	0
Hukuk Fak. Yerleşkesi	2	28,6	1	14,3	1	14,3	3	42,9	0	0
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	0	0	3	75	0	0	1	25	0	0
İlçe Yerleşkeleri	0	0	2	15,4	6	46,2	5	38,5	0	0

Tablo 3.37'ye bakıldığında görev yapılan yerleşkelerin durumlarına göre Sendikaya üye olmama sebeplerinde farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır (sig. 0,301>0,05).

İncelenen yerleşkelerde sendikalara karşı yaygın bir güvensizlik, sendikaların genel yararına inanmama ve siyasal faaliyetlere odaklanmaları konusunda endişeler olduğunu göstermektedir. Özellikle Sağlık ve Hacı Ali Akın Yerleşkelerinde sendikalara genel inanç eksikliği çok baskınken, İlçe Yerleşkelerinde mevcut sendikalara yönelik özel bir güvensizlik ön plana çıkmaktadır.

Tablo 3. 38: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	206	86,2	33	13,8
Sağlık Yerleşkesi	11	68,8	5	31,3
Hukuk Fak. Yerleşkesi	17	70,8	7	29,2
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	10	76,9	3	23,1
İlçe Yerleşkeleri	28	65,1	15	34,9

Tablo 3.38'ye bakıldığında görev yapılan yerleşkelerin toplu sözleşme hakkının tanınmasına ilişkin farklılık bulunduğunu göstermektedir.(sig. 0,005<0,05).

Yerleşkeler Arası Farklılıklar ise "Evet" yanıt oranları yerleşkelere göre önemli farklılıklar göstermektedir. Yalnızbağ Yerleşkesi en yüksek olumlu orana sahipken, İlçe Yerleşkeleri ve Sağlık Yerleşkesi daha düşük oranlara sahiptir.

Tablo 3. 39: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Toplu Sözleşmenin Konusunun Ne Olması Gerektiği

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir.		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	13	6,4	68	33,3	31	15,2	90	44,1	2	1
Sağlık Yerleşkesi	0	0	1	9,1	2	18,2	8	72,7	0	0
Hukuk Fak. Yerleşkesi	1	5,9	2	11,8	4	23,5	10	58,8	0	0
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	0	0	1	10	2	20	7	70	0	0
İlçe Yerleşkeleri	0	0	3	10	4	13,3	22	73,3	1	3,3

Tablo 3.39'a bakıldığında görev yapılan yerleşkelere göre toplu sözleşmenin konusunun ne olması gerektiği konusunda farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır (sig. 0,123>0,05).

Katılımcıların eğitim alanında kapsamlı düzenlemelere duyulan ihtiyacı güçlü bir şekilde hissettiğini göstermektedir. Özellikle Sağlık, Hukuk, Hacı Ali Akın ve İlçe Yerleşkelerinde "tüm konuların düzenlenmesi" talebi oldukça baskındır.

Tablo 3. 40: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Çalışanlara Grev Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	130	54,4	109	45,6
Sağlık Yerleşkesi	3	18,8	13	81,3
Hukuk Fak. Yerleşkesi	3	12,5	21	87,5
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	3	23,1	10	76,9
İlçe Yerleşkeleri	11	25,6	32	74,4

Tablo 3.40'a bakıldığında görev yapılan yerleşkelerin grev hakkının tanınmasında farklılık bulunmadığı gözlenmektedir. (sig. 0,301>0,05).

Yalnızbağ Yerleşkesi dışındaki tüm yerleşkelerde "Hayır" diyenlerin oranı "Evet" diyenlere göre belirgin şekilde daha yüksektir. Özellikle Sağlık ve Hukuk Fakültesi Yerleşkelerinde "Hayır" tercihleri çok yüksek seviyelerdedir. Bu durum, genel olarak bu

yerleşkelerdeki popülasyonun belirtilen konuya karşı olumsuz bir duruş sergilediğini göstermektedir. Yalnızca Yalnızbağ Yerleşkesinde pozitif bir eğilim bulunmaktadır.

Tablo 3. 41: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendika Etkinliklerine Katılma

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	10	4,2	26	10,9	18	7,5	51	21,3	134	56,1
Sağlık Yerleşkesi	0	0	1	6,3	0	0	4	25	11	68,8
Hukuk Fak. Yerleşkesi	2	8,3	2	8,3	2	8,3	7	29,2	11	45,8
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	0	0	0	0	1	7,7	3	23,1	9	69,2
İlçe Yerleşkeleri	0	0	1	2,3	3	7	10	23,3	29	67,4

Tablo 3.41'e bakıldığında görev yapılan yerleşkelere göre Sendika etkinliklerine katılmada farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır (sig. 0,695>0,05).

Tablonun genelinde, tüm yerleşkelerdeki katılımcıların büyük çoğunluğunun belirtilen aktiviteyi "Hiç" veya "Nadiren" katılım sağladıkları görülmektedir. "Sık sık" yapma oranı tüm yerleşkelerde ya çok düşük ya da sıfırdır.

Tablo 3. 42: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikadan Yardım Alma Talebi

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	108	45,2	131	54,8
Sağlık Yerleşkesi	6	37,5	10	62,5
Hukuk Fak. Yerleşkesi	6	25	18	75
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	4	30,8	9	69,2
İlçe Yerleşkeleri	9	20,9	34	79,1

Tablo 3.42'ye bakıldığında görev yapılan yerleşkeye göre sendikadan yardım taleplerinde farklılık bulunduğu hususunda genel bir çerçeve sunmaktadır. (sig. 0,018<0,05).

Tabloya genel olarak bakıldığında, "Hayır" diyenlerin oranının "Evet" diyenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu, çoğu yerleşkede sendikadan yardım alma talebinin, talep etmeme durumundan daha az olduğunu göstermektedir.

Yalnızbağ Yerleşkesi dışındaki diğer yerleşkelerde sendikadan yardım talep etme oranları oldukça düşüktür. Özellikle İlçe Yerleşkeleri ve Hukuk Fakültesi Yerleşkesinde sendikadan yardım talepleri daha azdır.

Tablo 3. 43: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikaların Yeterlilikleri

	Mevcut Duruma Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmiyorum	
	N	%	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	54	22,6	100	41,8	85	35,6
Sağlık Yerleşkesi	4	25	7	43,8	5	31,3
Hukuk Fak. Yerleşkesi	8	33,3	11	45,8	5	20,8
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	4	30,8	1	7,7	8	61,5
İlçe Yerleşkeleri	8	18,6	22	51,2	13	30,2

Tablo 3.43'e bakıldığında görev yapılan yerleşkelere göre Sendikaların yeterlilikleri arasında farklılık bulunmadığı görülmektedir. (sig. 0,213>0,05).

Üniversitenin birçok yerleşkesinde sendikaların "Hayır Yetersiz" olarak algılanma oranının oldukça yüksek olduğu görülmektedir.. "Takip Etmiyorum" oranları da bazı yerleşkelerde önemli bir yere sahiptir.

Tablo 3. 44: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikadan Ayrılıp Üye Olma

	Evet, ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum		Evet, ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım	
	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	47	68,1	22	31,9
Sağlık Yerleşkesi	3	60	2	40
Hukuk Fak. Yerleşkesi	10	66,7	5	33,3
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	0	0	1	100
İlçe Yerleşkeleri	18	66,7	9	33,3

Tablo 3.44'e bakıldığında görev yapılan yerleşkelere göre Sendikadan ayrılıp yeniden üye olunmasına bakıldığında farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir. (sig. 0,705>0,05).

Tablo genelinde, sendikadan ayrılanların büyük çoğunluğu başka bir sendikaya üye olmayı tercih ettiği görülmektedir.

Tablo 3. 45: Görev Yapılan Yerleşkeye Göre Sendikalara Üye Olmama ve Ayrılma Sebepleri

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemesi		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemesi		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Yalnızbağ Yerleşkesi	18	16,7	22	20,4	20	18,5	8	7,4	29	26,9	11	10,2
Sağlık Yerleşkesi	3	60,0	1	20,0	0	0	0	0	1	20,0	0	0
Hukuk Fak. Yerleşkesi	4	22,2	3	16,7	1	5,6	3	16,7	7	38,9	0	0
Hacı Ali Akın Yerleşkesi	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
İlçe Yerleşkeleri	10	27,8	11	30,6	3	8,3	3	8,3	7	19,4	2	5,6

Tablo 3.45'e bakıldığında görev yapılan yerleşkelere göre Sendikalara üye olmama ve ayrılma sebeplerinde farklılık bulunmadığı tespit edilmektedir. (sig. 0,397>0,05).

Sendikaların yeterince aktif olmaması ve sendikacılık anlayışının beğenilmemesi, bireylerin sendikalardan uzaklaşmasının temel nedenleri arasında yer almaktadır. Bu, sendikaların üyelerinin beklentilerini karşılayacak daha aktif ve şeffaf bir çalışma yürütmesi gerektiğini göstermektedir.

Yalnızbağ ve Hukuk Fakültesi yerleşkelerinde "Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması" faktörü, mevcut sendikaya katılımında kilit bir rol oynamaktadır. Bu, sendikaların üye kazanımında sosyal ağları ve güven ortamını güçlendirmesinin önemini vurgulamaktadır. Siyasi faaliyetler Yalnızbağ yerleşkesinde (%18.5) nispeten daha önemli bir ayrılma nedeni iken, diğer yerleşkelerde bu oran daha düşüktür.

Tablo 3. 46: Hizmet Yılına Göre Sendikalara Üye Olmama Sebepleri

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	4	14,8	7	25,9	6	22,2	10	37	0	0
4-7 Hizmet Yılı	1	6,7	6	40	1	6,7	7	46,7	0	0
8-11 Hizmet Yılı	1	9,1	3	27,3	2	18,2	4	36,4	1	9,1
12-15 Hizmet Yılı	0	0	5	35,7	4	28,6	5	35,7	0	0
16-19 Hizmet Yılı	0	0	5	71,4	1	14,3	1	14,3	0	0
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	0	0	3	33,3	4	44,4	2	22,2	0	0

Tablo 3.46'ya bakıldığında hizmet yılına göre sendikalara üye olmama sebeplerinde farklılık bulunmadığı ifade edilebilir. (sig. 0,416>0,05).

Tablo genel olarak, eğitim sektöründeki sendikasız çalışanların büyük çoğunluğunun sendikaların işlevselliğine, siyasetten arındırılmış olmasına ve genel güvenilirliğine dair ciddi endişeler taşıdığını göstermektedir. Özellikle sendikaların siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması ve genel olarak sendikaların yararına inanmama, hizmet yılından bağımsız olarak en yaygın şikâyetlerdir. Kıdemli çalışanlarda ise sendikalara duyulan güven eksikliği ve sendikaların faydasına olan inançsızlık daha da belirginleşmektedir.

Tablo 3. 47: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Toplu Sözleşme Hakkı

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	67	80,7	16	19,3
4-7 Hizmet Yılı	46	78,0	13	22,0
8-11 Hizmet Yılı	49	86,0	8	14,0
12-15 Hizmet Yılı	56	83,6	11	16,4
16-19 Hizmet Yılı	23	71,9	9	28,1
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	30	83,3	6	16,7

Tablo 3.47'ye bakıldığında görev yapılan birimdeki hizmet yılına göre toplu sözleşme hakkının tanımlanmasında farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. (sig. 0,633>0,05).

Tablo, görev yapılan birimdeki hizmet yılına göre toplu sözleşme hakkını kullanma durumunu göstermektedir. Tüm hizmet yılı gruplarında, çalışanların büyük çoğunluğu toplu sözleşme hakkını "Evet" olarak kullanmıştır. Bu, sendikal hakların ve toplu sözleşmenin çalışanlar arasında genel olarak benimsendiğini ve kullanıldığını gösteriyor. Veriler, hizmet yılından bağımsız olarak toplu sözleşme hakkının görev yapılan birimde yaygın olarak kullanıldığını göstermektedir. Ancak 16-19 hizmet yılı grubundaki "Evet" oranının düşüklüğü dikkat çekicidir ve bu durumun nedenleri incelenerek sendikal katılımı artırıcı stratejiler geliştirilebilir.

Tablo 3. 48: Hizmet Yılına Göre Toplu Sözleşmenin Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir.		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	6	9,1	25	37,9	10	15,2	25	37,9	0	0
4-7 Hizmet Yılı	5	10,6	12	25,5	7	14,9	22	46,8	1	2,1
8-11 Hizmet Yılı	1	2,1	17	35,4	4	8,3	26	54,2	0	0
12-15 Hizmet Yılı	2	3,6	10	18,2	10	18,2	31	56,4	2	3,6
16-19 Hizmet Yılı	0	0	4	16,7	6	25	14	58,3	0	0
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	0	0	7	22,6	6	19,4	18	58,1	0	0

Tablo 3.48'e bakıldığında hizmet yılına göre toplu sözleşmenin konusunda farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır (sig. 0,116>0,05).

Tablo, hizmet yılına göre toplu sözleşmelerin hangi konuları düzenlemesi gerektiği hakkındaki görüşleri gösteriyor. "Tüm konuları düzenlemelidir" seçeneği, tüm hizmet yılı gruplarında en yüksek orana sahiptir. Bu, katılımcıların toplu sözleşmelerden kapsamlı bir düzenleme beklentisi içinde olduğunu gösteriyor. Özellikle 8-11, 12-15, 16-19 ve 20 ve üzeri hizmet yılı gruplarında bu oran %50'nin üzerine çıkarak belirginleşiyor.

Tablo 3. 49: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Grev Hakkı

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	42	50,6	41	49,4
4-7 Hizmet Yılı	23	39	36	61
8-11 Hizmet Yılı	19	33,3	38	66,7
12-15 Hizmet Yılı	31	46,3	36	53,7
16-19 Hizmet Yılı	20	62,5	12	37,5
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	14	38,9	22	61,1

Tablo 3.49'a bakıldığında görev yapılan birimdeki hizmet yılına göre grev hakkının tanımlanmasında farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. (sig. 0,088>0,05).

Tablo, görev yapılan birimdeki hizmet yılına göre grev hakkına sahip olma (Evet) veya olmama (Hayır) durumunu göstermektedir. Hizmet yılı arttıkça grev hakkına "Evet" deme oranının düzenli bir artış veya azalış göstermediği görülmektedir. Bazı gruplarda oran yükselirken (örneğin 16-19 hizmet yılı), bazılarında düşüş göstermektedir.

Tablo 3. 50: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendika Etkinliklerine Katılma

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	0	0	9	10,8	3	3,6	12	14,5	59	71,1
4-7 Hizmet Yılı	1	1,7	5	8,5	3	5,1	17	28,8	33	55,9
8-11 Hizmet Yılı	1	1,8	5	8,8	6	10,5	10	17,5	35	61,4
12-15 Hizmet Yılı	2	3,0	5	7,5	5	7,5	20	29,9	35	52,2
16-19 Hizmet Yılı	3	9,4	1	3,1	3	9,4	4	12,5	21	65,6
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	5	13,9	5	13,9	4	11,1	12	33,3	10	27,8

Tablo 3.50'ye bakıldığında hizmet yılına göre sendika etkinliklerine katılma konusunda farklılık bulunduğu görülmektedir. (sig. 0,003<0,05).

Bu tablo, sendika üyeliği ve katılım dinamikleri hakkında önemli ipuçları sunmaktadır.

Tablo, farklı hizmet yılı kategorilerindeki çalışanların sendika etkinliklerine katılım sıklığını göstermektedir. Sendika etkinliklerine katılım, genel olarak düşük seviyelerde seyretmektedir.

Yeni işe başlayanlar sendika etkinliklerine en az katılan grubu oluşturmaktadır.

Tablo 3. 51: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendikalardan Yardım Talebi

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	29	34,9	54	65,10
4-7 Hizmet Yılı	21	35,6	38	64,4
8-11 Hizmet Yılı	19	33,3	38	56,7
12-15 Hizmet Yılı	29	43,3	38	56,7
16-19 Hizmet Yılı	14	43,8	18	56,3
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	20	55,6	16	44,4

3.51'deki tabloya bakıldığında görev yapılan birimdeki hizmet yılına göre sendikalardan yardım taleplerinde farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir. (sig. 0,258>0,05).

Tabloya genel olarak bakıldığında, hizmet yılı arttıkça sendikalardan yardım talebinde "Evet" diyenlerin oranında bir artış gözlemlenmektedir. Özellikle 20 yıl ve üzeri hizmet yılına sahip olanlarda bu oran belirgin şekilde yükselmektedir. Çalışanların hizmet süresi uzadıkça çalışanların sendikalardan yardım talep etme eğiliminin arttığını ortaya koymaktadır. Özellikle 12 yıl ve üzeri hizmete sahip çalışanlar arasında sendikalara başvurma oranı belirgin bir şekilde yükselmektedir.

Tablo 3. 52: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendikaların Yeterlilikleri

	Mevcut Duruma Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmiyorum	
	N	%	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	15	18,1	32	38,6	36	43,4
4-7 Hizmet Yılı	12	20,3	26	44,1	21	35,6
8-11 Hizmet Yılı	12	21,1	28	49,1	17	29,8
12-15 Hizmet Yılı	15	22,4	28	41,8	24	35,8
16-19 Hizmet Yılı	9	28,1	14	43,8	9	28,1
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	15	41,7	12	33,3	9	25

Tablo 3.52'ye bakıldığında hizmet yılına göre sendikaları yeterli bulma konusunda farklılık bulunmadığı şeklinde ifade edilmektedir.(sig. 0,278>0,05).

Görev yapılan birimdeki hizmet yılına göre tablo sendikaların yeterlilikleri hakkındaki görüşlerini göstermektedir. Sendikalar, özellikle daha az hizmet yılına sahip çalışanlar arasında güven ve memnuniyet oluşturmakta zorlanıyor olabilir. Sendikaların yeni üyeleri çekmek ve mevcut üyeleri bilgilendirmek için iletişim stratejilerini gözden geçirmesi gerekebilir. Özellikle "Takip Etmiyorum" diyen büyük bir kitle mevcut olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. 53: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendikalardan Ayrılıp Üye Olma

	Evet, ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum		Evet, ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım	
	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	16	66,7	8	33,3
4-7 Hizmet Yılı	16	69,6	7	30,4
8-11 Hizmet Yılı	17	70,8	7	29,2
12-15 Hizmet Yılı	15	68,2	7	31,8
16-19 Hizmet Yılı	8	61,5	5	38,5
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	6	54,4	5	45,5

Tablo 3.53'e bakıldığında hizmet yılına göre sendikadan ayrılıp üye olma konusunda farklılık bulunmadığını göstermektedir. (sig. 0,947>0,05).

Görev yapılan birimdeki hizmet yılına göre tablo sendikalardan ayrılma ve başka bir sendikaya üye olma durumunu göstermektedir. Tablo genelinde, sendikasıdan ayrılanların büyük çoğunluğu başka bir sendikaya üye olmayı tercih etmektedir. "Evet, ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum" sütunundaki yüzdelikler, tüm hizmet yılı gruplarında "Evet ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım" sütunundaki yüzdeliklerden daha yüksektir.

Tablo 3. 54: Görev Yapılan Birimdeki Hizmet Yılına Göre Sendikaya Üye Olmama Ayrılma

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
0-3 Hizmet Yılı	6	20	8	26,7	3	10,0	3	10,0	7	23,3	3	10,0
4-7 Hizmet Yılı	4	11,1	12	33,3	5	13,9	4	11,1	7	19,4	4	11,1
8-11 Hizmet Yılı	10	32,3	5	16,1	7	22,6	2	6,5	7	22,6	0	0
12-15 Hizmet Yılı	9	26,5	6	17,6	3	8,8	2	5,9	9	26,5	5	14,7
16-19 Hizmet Yılı	3	15,8	6	31,6	1	5,3	3	15,8	5	26,3	1	5,3
20 ve Üzeri Hizmet Yılı	3	16,7	1	5,6	5	27,8	0	0	9	50,0	0	0

Tablo 3.54'e bakıldığında hizmet yılına göre sendikalara üye olmama ya da ayrılma konusunda farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. (sig. 0,170>0,05).

Tablo farklı hizmet yılına sahip çalışanların sendikaya üye olmama veya sendikadan ayrılma nedenlerini göstermektedir. Hizmet yılı arttıkça, sendikanın "yeterince aktif olmaması" ve "sendikacılık anlayışının beğenilmemesi" gibi sendikanın performansı ve temsil biçimiyle ilgili nedenler genel olarak yüksek kalmaktadır. Bu, çalışanların sendikalardan beklentilerinin yüksek olduğunu ve bu beklentilerin karşılanmadığında ayrılma veya üye olmama eğilimine girdiklerini gösterir. Özellikle orta ve kıdemli çalışanlarda (8-11 ve 20+ hizmet yılı) "sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması" önemli bir neden olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3. 55: Kadroya Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasi nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Akademik Personel	4	6,1	23	34,8	14	21,2	24	36,4	1	1,5
İdari Personel	2	11,8	6	35,3	4	23,5	5	29,4	0	0

Tablo 3.55'e bakıldığında kadro çeşidine göre sendikalara üye olmama konusunda farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. (sig. 0,170>0,05).

Tablo, "Kadroya Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi" başlığı altında akademik ve idari personelin sendikaya üye olmama nedenlerini göstermektedir. Hem akademik hem de idari personel arasında sendikalara üye olmamanın en yaygın nedeni, "Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam" ve "Sendikaların daha çok siyasi nitelikli faaliyetlerde bulunması" gibi sendikaların işleyişine veya faydasına yönelik inanç eksikliğidir. "Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması" ve "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiçbirine güvenmiyor olmam" gibi nedenler de önemli yer tutmaktadır.

Her iki kadro grubu da sendikaların siyasi faaliyetlerini ve genel olarak faydasına inanmama durumunu önemli nedenler olarak göstermektedir. Akademik personelde siyasi faaliyetler daha öne çıkarken, idari personelde sendikaların genel faydasına inanmama biraz daha ön plandadır. Sendikalara olan güven eksikliği her iki grupta da yüksek oranlardadır (%21,2 ve %23,5).

Tablo 3. 56: Kadroya Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Akademik Personel	164	73,5	59	26,5
İdari Personel	108	96,4	4	3,6

Tablo 3.56'ya bakıldığında kadro çeşidine göre toplu sözleşme hakkının tanınması konusunda farklılık bulunmadığı görülmektedir. (sig. değeri>0,05).

Bu tablo, "Kadroya Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması" başlığı altında akademik ve idari personelin bu konudaki görüşlerini göstermektedir. Her iki personel grubu da genel olarak toplu sözleşme hakkının tanınmasını desteklemektedir, ancak idari personel arasında bu desteğin çok daha yüksek olduğu görülmektedir. İdari personel, toplu sözleşme hakkına akademik personele kıyasla çok daha yüksek oranda destek vermektedir. Bu durum, idari personelin çalışma koşulları ve özlük hakları konusunda kendilerini daha savunmasız hissedebildiklerini veya sendikal hakların faydalarına daha çok inandıklarını düşündürülebilir.

Akademik personel arasındaki %26,5'lik "Hayır" oranı, bu grubun konuya daha temkinli yaklaştığını veya farklı önceliklere sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. 57: Kadroya Göre Toplu Sözleşmenin Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir.		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Akademik Personel	3	1,8	45	27,3	34	20,6	81	49,1	2	1,2
İdari Personel	11	10,3	30	28,0	9	8,4	56	52,3	1	0,9

Tablo 3.57'ye bakıldığında kadro çeşidine göre toplu sözleşmenin konusunda farklılık bulunduğu açık olarak ifade edilmektedir. (sig. 0,004<0,05).

Bu tablo, kadro türüne göre toplu sözleşmenin konusu hakkındaki görüşleri yüzde ve sayı (N) olarak göstermektedir. Hem akademik hem de idari personelin büyük çoğunluğu, toplu sözleşmenin "Tüm konuları düzenlemelidir" görüşüne katılmaktadır. Bu, çalışanların toplu sözleşmelerden kapsamlı bir düzenleme beklentisi içinde olduğunu göstermektedir. "Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir" seçeneği, her iki kadro türünde de ikinci en yüksek orana sahiptir. Bu da ücretin yanı sıra özlük haklarının önemini vurgulamaktadır.

Tablo 3. 58: Kadroya Göre Grev Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Akademik Personel	87	39,0	136	61,0
İdari Personel	63	56,3	49	43,8

Tablo 3.58'e bakıldığında grev hakkının tanınması konusunda farklılık bulunduğu gösterilmektedir. (sig. 0,003<0,05).

Grev hakkının tanınması konusunda akademik ve idari personel arasında farklı görüşler olduğunu gösteriyor. Akademik personel grev hakkının tanınmasına daha az destek verirken, İdari personel grev hakkının tanınmasına daha fazla destek veriyorlar.

Tablo 3. 59: Kadroya Göre Sendika Etkinliklerine Katılma

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Akademik Personel	5	2,5	15	6,7	15	6,7	54	24,2	134	60,1
İdari Personel	7	6,3	15	13,4	9	8,0	21	18,8	60	53,6

Tablo 3.59'a bakıldığında kadro çeşidine göre sendika etkinliklerin katılmada farklılık bulunmadığı ifade edilmektedir (sig. 0,067>0,05).

Tablo akademik ve idari personelin sendika etkinliklerine katılım sıklığını karşılaştırmaktadır. Hem akademik hem de idari personel arasında sendika etkinliklerine katılımın oldukça düşük olduğu görülmektedir. "Nadiren" ve "Hiç" kategorileri, her iki grupta da büyük çoğunluğu oluşturmaktadır.

İdari personel, sendika etkinliklerine katılım konusunda akademik personele göre biraz daha aktif görünmektedir. Özellikle "Sık sık" ve "Bazen" katılım oranları idari personelde daha yüksektir. Her iki personel grubunda da sendika etkinliklerine karşı genel bir ilgi eksikliği veya katılım isteksizliği olduğu gözlemlenmektedir. "Hiç" ve "Nadiren" seçeneklerinin bu kadar yüksek olması, sendikaların etkinliklerini ve üyelerine ulaşma stratejilerini gözden geçirmeleri gerektiğini düşündürülebilir.

Tablo 3. 60: Kadroya Göre Sendikalardan Yardım Talebi

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Akademik Personel	70	31,4	153	68,6
İdari Personel	63	56,3	49	43,8

Tablo 3.60'a bakıldığında Sendikalardan yardım talebi konusunda farklılık bulunduğu hususunda bilgiler içermektedir. (sig. 0,000<0,05).

Bu tablo, akademik ve idari personelin sendikalardan yardım talep etme oranlarını karşılaştırmaktadır. Akademik personelin sadece %31,40'ı sendikalardan yardım talep ederken, %68,60'ı talep etmemiştir. Bu oran, akademik personel arasında sendikalara başvurma eğiliminin düşük olduğunu göstermektedir. İdari personelin ise %56,30'u sendikalardan yardım talep ederken, %43,80'i talep etmemiştir. İdari personel arasında sendikalardan yardım talep etme oranı, akademik personele göre belirgin şekilde daha yüksektir.

Tablo 3. 61: Kadroya Göre Sendikaların Yeterlilik Durumu

	Sık sık		Bazen		Ara sıra	
	N	%	N	%	N	%
Akademik Personel	44	19,7	93	41,7	86	38,6
İdari Personel	34	30,4	48	42,9	30	26,8

Tablo 3.61'de kadro çeşidine göre sendika etkinliklerin katılmada farklılık bulunduğu ortaya çıkmıştır (sig. 0,036<0,05).

Tabloda sendikaların akademik ve idari personel tarafından yeterlilik algısı incelenmiştir. Hem akademik hem de idari personel arasında sendikaların "sık sık" yeterli olduğunu düşünenlerin oranı oldukça düşüktür. Bu durum, sendikaların genel olarak her iki kadro türü için de beklenen düzeyde bir yeterlilik sergileyemediği algısını ortaya koymaktadır. Her iki personel grubu da sendikaların performansını "bazen" veya "ara sıra" yeterli bularak, sendikalara karşı temkinli bir iyimserlik veya beklentileri tam olarak karşılanmamış bir tutum sergilemektedir. Akademik personel sendikaları daha çok "ara sıra" yeterli bulurken, idari personel için "sık sık" yeterli bulma oranı bir miktar daha yüksektir.

Tablo 3. 62: Kadroya Göre Sendikalardan Ayrılıp Üye Olma

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Akademik Personel	45	60,8	29	39,2
İdari Personel	33	76,7	10	23,3

Tablo 3.62'ye bakıldığında Sendikalardan ayrılıp üye olma konusunda farklılık bulunmadığı ortaya koymaktadır. (sig. 0,078>0,05).

Akademik ve idari personelin sendikalardan ayrılıp tekrar üye olma eğilimlerini karşılaştırmaktadır. Hem akademik hem de idari personel arasında sendikalardan ayrılıp yeniden üye olma eğilimi oldukça yüksek. "Evet" diyenlerin oranı her iki grupta da "Hayır" diyenlerden fazladır. İdari personel, akademik personele göre sendika üyeliği konusunda daha fazla değişim (ayrılıp yeniden üye olma) göstermektedir.

Tablo 3. 63: Kadroya Göre Sendikaya Üye Olmama Ayrılma

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Akademik Personel	28	24,6	22	19,3	21	18,4	11	9,6	24	21,1	8	7,0
İdari Personel	7	13,0	16	29,6	3	5,6	3	5,6	20	37,	5	9,3

Tablo 3.63'e bakıldığında hizmet yılına göre sendikalara üye olmama ya da ayrılma konusunda farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. (sig. 0,024<0,05).

Akademik ve idari personelin sendika üyeliğinden ayrılma nedenlerini ve yeni sendikaya üye olma nedenlerini karşılaştırmalı olarak sunmaktadır. Hem akademik hem de idari personel arasında sendika üyeliği konusunda belirgin farklılıklar ve öncelikler bulunmaktadır. "Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması" her iki personel grubu için de önemli bir sendika tercih nedeni olarak öne çıkmaktadır.

Akademik personel sendikanın aktif olmasını ve siyasetten uzak durmasını daha çok önemserken, idari personel sendikanın sendikacılık anlayışını daha kritik bulmaktadır. Her iki grupta da güvenilir meslektaşların varlığı yeni sendika tercihinde en güçlü faktördür.

Tablo 3. 64: Kıdem Yılına Göre Sendikaya Üye Olmama Sebebi

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	2	9,5	6	28,6	6	28,6	7	33,3	0	0
5-9 Hizmet Yılı	1	8,3	5	41,7	1	8,3	5	41,7	0	0
10-14 Hizmet Yılı	3	13,0	6	26,1	4	17,4	10	43,5	0	0
15-19 Hizmet Yılı	0	0	4	44,4	1	11,1	3	33,3	1	11,1
20-24 Hizmet Yılı	0	0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	0	0
25-29 Hizmet Yılı	0	0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	0	0	4	44,4	3	33,3	2	22,2	0	0

Tablo 3.64'e bakıldığında hizmet yılına göre sendikalara üye olmama ya da ayrılma konusunda farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. (sig. 0,726>0,05).

Tabloda, kıdem yılına göre eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri iş kolunda sendikaya üye olmama nedenlerini göstermektedir. Tüm kıdem gruplarında sendikaların "daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması" sendikaya üye olmama nedeni olarak en yüksek yüzdeye sahip olan madde olarak öne çıkmaktadır. "Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam" seçeneği de tüm kıdem gruplarında yüksek oranlarda seyretmektedir.

Tablo 3. 65: Kıdem Yılına Göre Toplu Sözleşme Hakkı

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	54	80,6	13	19,4
5-9 Hizmet Yılı	49	83,1	10	16,9
10-14 Hizmet Yılı	68	76,4	21	23,6
15-19 Hizmet Yılı	44	83,0	9	17,0
20-24 Hizmet Yılı	18	85,7	3	14,3
25-29 Hizmet Yılı	9	69,2	4	30,8
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	30	90,9	3	9,1

Tablo 3.65'e bakıldığında hizmet yılına göre toplu sözleşme hakkının tanınması konusunda farklılık bulunmadığı konusunda genel bir çerçeve sunmaktadır. (sig. 0,526>0,05).

Kıdem yılına göre toplu sözleşme hakkını kullanan (Evet) ve kullanmayan (Hayır) çalışanların sayısını ve oranlarını göstermektedir. Genel olarak, tüm kıdem gruplarında toplu sözleşme hakkını kullananların oranı oldukça yüksektir. "Evet" diyenlerin oranı hiçbir grupta %69.20'nin altına düşmemiştir. Bu, çalışanların büyük çoğunluğunun toplu sözleşmelerin sunduğu avantajlardan yararlandığını göstermektedir. Oranlar kıdem arttıkça sürekli bir yükseliş veya düşüş göstermemekte, dalgalanmalar yaşanmaktadır.

Tablo 3. 66: Kıdem Yılına Göre Toplu Sözleşmenin Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir.		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	6	11,3	19	35,8	7	13,2	21	39,6	0	0
5-9 Hizmet Yılı	5	10,2	18	36,7	7	14,3	19	38,8	0	0
10-14 Hizmet Yılı	2	2,9	15	21,7	13	18,8	38	55,1	1	1,4
15-19 Hizmet Yılı	1	2,3	9	20,9	8	18,6	25	58,1	0	0
20-24 Hizmet Yılı	0	0	1	10,0	1	10,0	7	70,0	1	10,0
25-29 Hizmet Yılı	0	0	1	10,0	1	10,0	7	70,0	1	10,0
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	0	0	8	26,7	3	10,0	18	60,0	1	3,3

Tablo 3.66'ya bakıldığında hizmet yılına göre toplu sözleşmenin konusunda farklılık bulunmadığı konusunda bilgiler vermektedir.(sig. 0,095>0,05).

Bu tablo, hizmet yılına göre toplu sözleşmelerin hangi konuları düzenlemesi gerektiği hakkındaki görüşleri gösteriyor. "Tüm konuları düzenlemelidir" seçeneği, tüm kıdem gruplarında en yüksek yüzdeye sahip. Bu, katılımcıların büyük çoğunluğunun toplu sözleşmelerin kapsamının geniş olmasını ve sadece ücretlerle sınırlı kalmamasını istediğini gösteriyor. "Ücretleri düzenlemelidir" seçeneği, en düşük oranlara sahip seçeneklerden biri. Bu, katılımcıların toplu sözleşmelerden sadece ücret artışı değil, daha kapsamlı haklar beklediğini açıkça ortaya koyuyor. Özellikle kıdemli gruplarda bu oran %0'a kadar düşüyor.

Tablo 3. 67: Kıdem Yılına Göre Grev Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	32	47,8	35	52,2
5-9 Hizmet Yılı	30	50,8	29	49,2
10-14 Hizmet Yılı	35	39,3	54	60,7
15-19 Hizmet Yılı	28	52,8	25	47,2
20-24 Hizmet Yılı	9	42,9	12	57,1
25-29 Hizmet Yılı	5	38,5	8	61,5
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	11	33,3	22	66,7

Tablo 3.67'ye bakıldığında hizmet yılına göre grev hakkının tanınması konusunda farklılık bulunmadığını ortaya koymaktadır. (sig. 0,473>0,05).

Hizmet yılına göre grev hakkının tanınmasına ilişkin bir anketin sonuçlarını göstermektedir. Genel olarak, grev hakkının tanınması konusunda hizmet yılı grupları arasında farklı eğilimler gözlenmektedir. "Hayır" diyenlerin oranının çoğu hizmet yılı grubunda "Evet" diyenlere yakın veya daha yüksek olması, grev hakkının tanınması konusunda çekincelerin veya farklı görüşlerin olduğunu düşündürmektedir. Genç ve çok yaşlı (30+ hizmet yılı) grupların grev hakkına daha az destek verdiğini, orta kıdemdeki (özellikle 15-19 yıl) grupların ise daha fazla destek verdiğini göstermektedir.

Tablo 3. 68: Kıdem Yılına Göre Sendika Etkinliklerine Katılma

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	0	0	6	9,0	2	3,0	9	13,4	50	74,6
5-9 Hizmet Yılı	1	1,7	7	11,9	4	6,8	11	18,6	36	61,0
10-14 Hizmet Yılı	2	2,2	7	7,9	8	9,0	27	30,3	45	50,6
15-19 Hizmet Yılı	3	5,7	2	3,8	4	7,5	11	20,8	33	62,3
20-24 Hizmet Yılı	0	0	1	4,8	2	9,5	5	23,8	13	61,9
25-29 Hizmet Yılı	3	23,1	0	0	2	15,4	3	23,1	5	38,5
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	3	9,1	7	21,2	2	6,1	9	27,3	12	36,4

Tablo 3.68'e bakıldığında hizmet yılına göre sendika etkinliklerine katılma konusunda farklılık bulunduğu ifade etmektedir. (sig. 0,003<0,05).

Kıdem yılına göre sendika etkinliklerine katılım düzeylerini gösteren bir anketin sonuçlarını sunmaktadır. Tüm kıdem gruplarında sendika etkinliklerine "Hiç" katılmayanların oranı oldukça yüksektir. Bu durum, sendika etkinliklerine genel olarak düşük bir katılım olduğunu göstermektedir. En genç kıdem grubu olan 1-4 hizmet yılında

"Sık sık" ve "Bazen" katılım oranları en düşüktür (%0 ve %9). Bu grubun %74.6'sı "Hiç" katılmadığını belirtmiştir.

Tablo 3. 69: Kıdem Yılına Göre Sendikadan Yardım Talebi

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	28	41,8	39	58,2
5-9 Hizmet Yılı	23	39,0	36	61,1
10-14 Hizmet Yılı	27	30,3	62	69,7
15-19 Hizmet Yılı	24	45,3	29	54,7
20-24 Hizmet Yılı	9	42,9	12	57,1
25-29 Hizmet Yılı	5	38,5	8	61,5
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	17	51,5	16	48,5

Tablo 3.69'a bakıldığında hizmet yılına göre sendikadan yardım talebi konusunda farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir. (sig. 0,412>0,05).

Kıdem yılına göre sendikadan yardım talep etme eğilimlerini gösteriyor. Tabloya genel olarak bakıldığında, tüm kıdem gruplarında sendikadan yardım talep etmeyenlerin oranı, talep edenlerden daha yüksek. Bu, sendika üyelerinin büyük bir kısmının aktif olarak sendika yardımına ihtiyaç duymadığı veya başka yollarla sorunlarını çözdüğü anlamına gelebilir. 10-14 Hizmet Yılı (Orta Kıdemliler) yardım talep etme oranı en düşük seviyede (%30,30).

Tablo 3. 70: Kıdem Yılına Göre Sendikayı Yeterli Bulma

	Mevcut Duruma Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmeyorum	
	N	%	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	14	20,9	22	32,8	31	46,3
5-9 Hizmet Yılı	13	22,0	25	42,4	21	35,6
10-14 Hizmet Yılı	19	21,3	42	47,2	28	31,5
15-19 Hizmet Yılı	10	18,9	25	47,2	18	34,0
20-24 Hizmet Yılı	5	23,8	11	52,4	5	23,8
25-29 Hizmet Yılı	4	30,8	5	38,5	4	30,8
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	13	39,4	11	33,3	9	27,3

Tablo 3.70'e bakıldığında hizmet yılına göre sendikaları yeterli bulma konusunda farklılık bulunmadığı açıkça ifade edilmektedir. (sig. 0,416>0,05).

Tablo, çalışanların kıdem yıllarına göre sendikayı yeterli bulma düzeylerini göstermektedir. Tüm kıdem gruplarında "Hayır Yetersiz" diyenlerin oranı oldukça yüksektir. Bu durum, genel olarak sendikanın çalışanlar tarafından yeterli bulunmadığını göstermektedir. Özellikle 5-24 hizmet yılı aralığında bu oran %42,4 ile %52,4 arasında değişmektedir. "Takip Etmiyorum" seçeneği de tüm gruplarda önemli bir yer tutmaktadır, bu da çalışanların bir kısmının sendika faaliyetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını veya ilgisiz olduğunu düşündürülebilir. Özellikle 1-4 hizmet yılı grubunda bu oran %46,3 ile en yüksek seviyededir. "Mevcut Duruma Göre İyi Sayılır" diyenlerin oranı, "Hayır Yetersiz" diyenlere kıyasla belirgin şekilde düşüktür.

Tablo 3. 71: Kıdem Yılına Göre Sendikadan Ayrılıp Üye Olma

	Evet, ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum		Evet, ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım	
	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	15	71,4	6	28,6
5-9 Hizmet Yılı	11	64,7	6	35,3
10-14 Hizmet Yılı	24	72,7	9	27,3
15-19 Hizmet Yılı	15	68,2	7	31,8
20-24 Hizmet Yılı	7	77,8	2	22,2
25-29 Hizmet Yılı	2	33,3	4	66,7
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	4	44,4	5	55,6

Tablo 3.71'e bakıldığında hizmet yılına göre sendikaları yeterli bulma konusunda farklılık bulunmadığını göstermektedir. (sig. 0,318>0,05).

Sendikadan ayrılanların büyük bir çoğunluğu, başka bir sendikaya üye olmayı tercih ediyor. Bu durum, sendikal bilincin devam ettiğini ve çalışanların sendikal koruma veya temsil arayışında olduğunu gösteriyor. İlk yıllarda başka sendikaya geçiş oranı yüksekken, özellikle 25-29 hizmet yılı diliminde bu eğilim tersine dönüyor.

Tablo 3. 72: Kıdem Yılına Göre Sendikaya Üye Olmama veya Ayrılma Sebebi

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşları mın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1-4 Hizmet Yılı	5	19,2	7	26,9	3	11,5	2	7,7	7	26,9	2	7,7
5-9 Hizmet Yılı	4	13,3	9	30,0	3	10,0	3	10,0	7	23,3	4	13,3
10-14 Hizmet Yılı	12	25,5	11	23,4	3	6,4	5	10,6	11	23,4	5	10,6
15-19 Hizmet Yılı	6	21,4	5	17,9	8	28,6	2	7,1	6	21,4	1	3,6
20-24 Hizmet Yılı	3	23,1	1	7,7	2	15,4	1	7,7	6	46,2	0	0,0
25-29 Hizmet Yılı	1	14,3	1	14,3	1	14,3	1	14,3	2	28,6	1	14,3
30 ve Üzeri Hizmet Yılı	4	23,5	4	23,5	4	23,5	0	0,0	5	29,4	0	0,0

Tablo 3.72'ye bakıldığında hizmet yılına göre sendikaya üye olamama yada ayrılma sebebi konusunda farklılık bulunmadığı gösterilmektedir. (sig. 0,865>0,05).

Sendika üyelerinin sendikalardan ayrılma veya sendikaya katılmama nedenleri arasında "İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem" ve "İlk sendikanın yeterince aktif olmaması" önemli yer tutmaktadır. Bu durum, sendikaların üyelerine sunduğu hizmetlerin kalitesi ve faaliyetlerinin görünürlüğü açısından kritik bir rol oynadığını göstermektedir. İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması" da bazı hizmet gruplarında önemli bir ayrılma nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır, özellikle 15-19 hizmet yılı grubunda %28,6 ile en yüksek seviyeye ulaşmaktadır. Bu, sendikaların siyasi bağımsızlık algısının üyeler için önemli olabileceğini düşündürmektedir. "Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşları mın olması" tüm hizmet gruplarında oldukça yüksek oranlara sahiptir ve genellikle en güçlü tercih nedenlerinden biri olarak öne çıkmaktadır. Özellikle 20-24 hizmet yılı grubunda bu oran %46,2'ye kadar çıkmaktadır.

Tablo 3. 73: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personele Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	188	84,3	35	15,7
Sendika Üyesi Olmayan	84	75,0	28	25,0

Tablo 3.73'e bakıldığında öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin toplu sözleşme hakkının tanınması konusunda farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. (sig. 0,040<0,05)

Hem sendika üyesi olan hem de olmayan personelin büyük çoğunluğu toplu sözleşme hakkının tanınmasını desteklemektedir. Bu, toplu sözleşme hakkına yönelik genel bir pozitif tutum olduğunu göstermektedir. Sendika üyesi olan personel, sendika üyesi olmayan personele kıyasla toplu sözleşme hakkının tanınmasına daha fazla destek vermektedir (84,30% vs. 75,00%).

Tablo 3. 74:Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Toplu Sözleşme Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir.		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	8	4,2	49	25,8	31	16,3	99	52,1	3	1,6
Sendika Üyesi Olmayan	6	7,3	26	31,7	12	14,6	38	46,3	0	0

Tablo 3.74'e bakıldığında öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin toplu sözleşme konusunda farklılık olduğu görülmektedir. (sig. 0,466>0,05)

Sendika üyesi olan ve olmayan personelin toplu sözleşme konularına ilişkin görüşlerini karşılaştırmalı olarak sunmaktadır. Hem sendika üyesi olanlar hem de olmayanlar arasında toplu sözleşmelerin "Tüm konuları düzenlemelidir" görüşü en yaygın olanıdır. Bu, toplu sözleşmelerden geniş kapsamlı beklentiler olduğunu göstermektedir. "Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir" seçeneği, ikinci en popüler görüş olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 3. 75: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Grev Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	97	43,50	126	56,50
Sendika Üyesi Olmayan	53	47,30	59	52,70

Tablo 3.75'e bakıldığında öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin grev hakkının tanınması konusunda farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır (sig. 0,507>0,05)

Hem sendika üyesi olan hem de olmayan personel arasında, grev hakkının tanınması konusunda "Hayır" diyenlerin oranı "Evet" diyenlerden daha yüksektir. Bu genel olarak grev hakkının tanınması konusunda bir çekince veya olumsuz bir tutum olduğunu gösteriyor.

Hem sendikalı hem de sendikasız çalışanların çoğunluğu grev hakkının tanınmasına karşı bir tutum sergilemektedir. Bu, grev olgusunun çalışanlar nezdinde olumsuz algılandığını veya grev dışındaki çözüm yollarının daha çok tercih edildiğini düşündürebilir. Sendika üyesi olan personelin önemli bir kısmının (%56,50) grev hakkına karşı çıkması, sendikaların kendi üyeleri arasındaki grev konusundaki algıyı ve beklentileri gözden geçirmesi gerektiğini düşündürebilir. Bu durum, sendikalara olan güvenin veya sendikal mücadele yöntemlerine olan inancın sorgulanmasına yol açabilir. Sendika üyesi olan ve olmayan personel arasındaki "Evet" ve "Hayır" oranları arasında çok büyük bir uçurum bulunmamaktadır. Bu da, grev hakkı konusundaki temel düşüncelerin sendika üyeliğinden bağımsız olarak benzer şekillendiğini gösterebilir.

Tablo 3. 76: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Toplu Sözleşme Konusu

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	7	3,1	17	7,6	18	8,1	60	26,9	121	54,3
Sendika Üyesi Olmayan	5	4,5	13	11,6	6	5,4	15	13,4	73	65,2

Tablo 3.76'ya bakıldığında öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin sendika etkinliklerine katılma konusunda farklılık bulunduğu konusunda bilgiler vermektedir. (sig. 0,039<0,05)

Sendika üyesi olan ve olmayan personelin toplu sözleşme konusuna ne sıklıkta katıldıklarını veya bu konuda etkileşimde bulunduklarını gösteriyor. Hem sendika üyesi olan hem de olmayan personelin toplu sözleşme konusunda "Hiç" etkileşimde bulunma oranı en yüksek seviyede. Bu, genel olarak personelin önemli bir kısmının toplu sözleşme süreçlerine aktif olarak dâhil olmadığını gösteriyor.

Her iki grupta da toplu sözleşme konusuna katılımın genel olarak düşük olduğu, "Hiç" ve "Nadiren" etkileşimde bulunanların çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Sendika üyesi olanların dahi yarısından fazlasının toplu sözleşme konusunda "Hiç" etkileşimde bulunmaması, sendikaların üyelerinin bu süreçlere katılımını artırmak için daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini düşündürmektedir. Sendika üyesi olmayanların toplu sözleşme konusuna katılım oranlarının daha düşük olması doğaldır. Ancak, "Bazen" ve "Sık sık" etkileşimde bulunan sendikasızların varlığı, bu kişilerin toplu sözleşme sonuçlarından etkilendikleri veya konuya belli bir düzeyde ilgi duydukları anlamına gelebilir.

Tablo 3. 77: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Sendikadan Yardım Talebi

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	98	43,9	125	56,1
Sendika Üyesi Olmayan	35	31,3	77	68,8

Tablo 3.77'ye bakıldığında öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin sendikadan yardım talep etmesi konusunda farklılık bulunduğu olduğuna işaret etmektedir.(sig.0,025<0,05)

Sendika üyeliği durumuna göre personelin sendikadan yardım talep etme oranlarını karşılaştırdığımızı gösteriyor. Sendika üyesi olan personelin yaklaşık yarısı (%43,90) sendikadan yardım talep etmiştir. Bu oran, sendika üyeliğinin bir beklenti veya hak olarak görüldüğünü düşündürebilir. Ancak yine de üyelerin yarısından fazlasının (%56,10) yardım talep etmemiş olması dikkat çekicidir.

Sendika üyesi olmayan personelin de önemli bir kısmı (%31,30) sendikalardan yardım talep etmiştir.

Tablo 3. 78: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Sendikaları Yeterli Bulması

	Sık sık		Bazen		Ara sıra	
	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	58	26,0	101	45,3	64	28,7
Sendika Üyesi Olmayan	20	17,9	40	35,7	52	46,4

Tablo 3.78'e bakıldığında öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin sendikaların yeterlilik seviyeleri konusunda farklılık bulunduğu sonucuna varılmıştır. (sig. 0,005<0,05)

Sendika üyesi olan ve olmayan personelin sendikaları ne kadar yeterli bulduğunu karşılaştırmaktadır. Sendika üyesi olan personel, sendikaları sendika üyesi olmayanlara göre daha sık yeterli bulma eğilimindedir.

Tablo 3. 79: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Sendikadan Ayrılıp Yeniden Üye Olma Durumları

	Evet, ayrıldım ve başka bir sendikaya üye oldum		Evet, ayrıldım ama başka bir sendikaya üye olmadım	
	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	64	67,40	31	32,60
Sendika Üyesi Olmayan	14	63,60	8	36,40

Tablo 3.79'da öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin ayrı bir sendikaya üye olma durumları konusunda farklılık bulunmadığı konusunda bilgiler yer almaktadır. (sig. 0,738>0,05)

Tablo, daha önce sendika üyesi olup olmama durumlarına göre sendikadan ayrılan ve yeniden sendikaya üye olan/olmayan personelin dağılımını gösteriyor. Hem daha önce sendika üyesi olanlar hem de olmayanlar arasında sendikadan ayrılıp başka bir sendikaya üye olanların oranı, ayrılıp başka bir sendikaya üye olmayanlara göre daha yüksek. Bu, sendika değiştirme eğiliminin, sendikasız kalma eğiliminden daha yaygın olduğunu gösteriyor. Kişilerin %67,40'ı (64 kişi) sendikadan ayrıldıktan sonra başka bir sendikaya üye olmuş. Bu oldukça yüksek bir oran ve sendikalı kalma isteğinin güçlü olduğunu gösteriyor. Mevcut sendikalarından memnuniyetsizlik yaşamış olsalar bile, sendikalı olmanın faydalarına inanmaya devam ettikleri veya sendikalı bir ortamda çalışmayı tercih ettikleri şeklinde yorumlanabilir. %32,60'ı (31 kişi) ise sendikadan ayrıldıktan sonra başka bir sendikaya üye olmamış.

Tablo 3. 80: Öncesinde Sendika Üyesi Olan\Olmayan Personelin Sendikadan Ayrılma Sebebi

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	28	20,7	34	25,2	17	12,6	11	8,1	34	25,2	11	8,1
Sendika Üyesi Olmayan	7	21,2	4	12,1	7	21,2	3	9,1	10	30,3	2	6,1

Tablo 3.80'e bakıldığında öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin sendikan ayrılma nedenleri konusunda farklılık olmadığı görülmektedir. (sig. 0,575>0,05)

Sendika üyesi olan ve olmayan personelin sendikadan ayrılma sebeplerini karşılaştıran ilginç veriler sunuyor. Hem sendika üyesi olan hem de olmayan gruplarda "İlk sendikanın yeterince aktif olmaması" ve "İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem" nedenleri oldukça yüksek oranlarda görülüyor. Bu da sendikaların etkinliğinin ve felsefesinin üyeler için ne kadar kritik olduğunu gösteriyor. "Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması" sendika üyesi olanlar için en yüksek ikinci sebep (%25,2) ve sendika üyesi olmayanlar için ise en yüksek sebep (%30,3). Bu, kişisel ilişkilerin ve güvenin sendika seçiminde ve ayrılmada önemli bir rol oynadığını ortaya koyuyor.

Tablo 3. 81: Sendika Üyelik Durumuna Sendikaya Üye Olmama Sebebi

	Birden çok Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolu sendikasının bulunması		Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiç birine güvenmiyor olmam		Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0
Sendika Üyesi Olmayan	6	7,4	27	33,3	18	22,2	29	35,8	1	1,2

Tablo 3.81'e bakıldığında sendika üyelik durumuna göre sendika sendikaya üye olmama konusunda farklılık bulunmadığını göstermektedir.(sig. 0,431>0,05).

Tabloda sendika üyesi olan ve olmayan kişilerin, sendikaya üye olmama sebepleri üzerine verdikleri yanıtların dağılımı gösterilmektedir. Sendika üyesi olan 2 kişi, "Genel

olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam" seçeneğini işaretlemiştir. Sendika üyesi olmayanların büyük bir kısmı (%35.80) "Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunmasını üye olmama sebebi olarak belirtmiştir.

Tablo 3. 82: Sendika Üyelik Durumuna Göre Toplu Sözleşme Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	232	92,8	18	7,2
Sendika Üyesi Olmayan	40	47,1	45	52,9

Tablo 3.82'ye bakıldığında sendika üyelik durumuna göre toplu sözleşme hakkının tanınması konusunda farklılık olduğu konusunda ifadeler yer almaktadır. (sig. 0,000<0,05).

Sendika üyelik durumuna göre toplu sözleşme hakkının tanınması konusundaki algıları veya uygulamaları gösteriyor. Tablo, sendika üyeliğinin toplu sözleşme hakkına bakış açısını temelden etkilediğini açıkça gösteriyor. Sendikalı olmak, bu hakka yönelik güçlü bir desteği beraberinde getirirken, sendikasız olmak daha karmaşık ve bölünmüş bir görüşü ortaya çıkarıyor.

Tablo 3. 83: Sendika Üyelik Durumuna Göre Toplu Sözleşmenin Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	11	4,7	60	25,8	39	16,7	121	51,9	2	0,9
Sendika Üyesi Olmayan	3	7,7	15	38,5	4	10,3	16	41,0	1	2,6

Tablo 3.83'e bakıldığında sendika üyelik durumuna göre toplu sözleşmenin konusunda farklılık bulunmadığı işaret etmektedir. (sig. 0,278>0,05).

Sendika üyesi olan bireylerin toplu sözleşmelerin kapsamı hakkındaki görüşlerini özetlemektedir. Sendika üyesi olan katılımcıların büyük çoğunluğu (%51,90), toplu sözleşmelerin "Tüm konuları düzenlemesi" gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 3. 84: Sendika Üyelik Durumuna Göre Grev Hakkının Tanınması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	117	46,8	133	53,2
Sendika Üyesi Olmayan	33	38,8	52	61,2

Tablo 3.84’de sendika üyelik durumuna göre grev hakkının tanınması konusunda farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır (sig. 0,201>0,05).

Sendika üyeliği durumuna göre grev hakkının tanınması konusundaki düşünceleri özetliyor. Hem sendika üyesi olan hem de olmayan gruplarda grev hakkının tanınması konusunda bir bölünmüşlük söz konusu. Ancak her iki grupta da grev hakkının tanınmamasını isteyenlerin oranı daha yüksektir.

Sendika üyesi olanlar (46,80%) sendika üyesi olmayanlara (38,80%) göre grev hakkını daha fazla destekliyor. Bu beklenen bir sonuçtur, zira sendikalar genellikle grev hakkını işçi mücadelelerinin temel araçlarından biri olarak görürler. Her iki grupta da grev hakkının tanınmamasını isteyenlerin oranı daha yüksek. Ancak sendika üyesi olmayanlar (%61,20), sendika üyesi olanlara (%53,20) göre bu hakkın tanınmamasına daha yüksek oranda destek veriyor.

Tablo 3. 85: Sendika Üyelik Durumuna Sendika Etkinliklerine Katılma

	Sık sık		Bazen		Ara sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	10	4,0	24	9,6	24	9,6	73	29,2	119	47,6
Sendika Üyesi Olmayan	2	2,4	6	7,1	0	0,0	2	2,4	75	88,2

Tablo 3.85’e bakıldığında sendika üyelik durumuna göre sendika etkinliklerine katılma konusunda farklılık bulunduğu görülmektedir.(sig. 0,000<0,05).

Sendika üyesi olan ve olmayanların sendika etkinliklerine katılım düzeylerini karşılaştırmaktadır. Sendika üyesi olanların etkinliklere katılımı, sendika üyesi olmayanlara göre daha yüksektir, ancak yine de nadiren veya hiç katılanların oranı oldukça yüksektir.

Tablo 3. 86: Sendika Üyelik Durumuna Sendikalardan Yardım Talebi

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	125	50,0	125	50,0
Sendika Üyesi Olmayan	8	9,4	77	90,6

Tablo 3.86'ya bakıldığında sendika üyelik durumuna göre sendikadan yardım konusunda farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır (sig. 0,000<0,05).

Sendika üyeliği ile sendikalardan yardım talebi arasında belirgin bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Sendika üyeleri, sendikalardan yardım talep etme konusunda sendika üyesi olmayanlara göre çok daha aktiftir.

Tablo 3. 87: Sendika Üyelik Durumuna Sendikaları Yeterli Bulma

	Mevcut Duruma Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmiyorum	
	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	75	30,0	109	43,6	66	26,4
Sendika Üyesi Olmayan	3	3,5	32	37,6	50	58,8

Tablo 3.87'ye bakıldığında sendika üyelik durumuna göre sendikaları yeterli bulma konusunda farklılık bulunduğunu işaret etmektedir.(sig. 0,000<0,05).

Sendika üyeliği durumuna göre sendikaları yeterli bulma oranlarını karşılaştırmaktadır. Hem sendika üyesi olanlar hem de sendika üyesi olmayanlar arasında sendikaları "Hayır Yetersiz" bulanların oranı oldukça yüksektir. Bu durum, sendikaların genel olarak personel nezdinde performans beklentilerini tam olarak karşılayamadığına işaret edebilir. Hem üye olanlar hem de olmayanlar arasında sendikaların yetersiz bulunduğu algısı güçlüdür. Ancak, sendika üyeleri arasında bu oran daha da yüksektir (%43,60'a karşı %37,60). Bu, sendikaların mevcut üyelerinin bile beklentilerini karşılamakta zorlandığını gösterir ki bu, sendikalar için daha büyük bir alarm zili olmalıdır. Sendika üyesi olmayanların sendikaları takip etmeme oranı, üye olanlara göre çok daha yüksektir. Bu doğaldır ancak sendikaların genel çalışan kitlesi üzerindeki etkileşim ve görünürlük eksikliğini vurgular. Sendikaları yeterli bulanların oranı, sendika üyeleri arasında, üye olmayanlara göre çok daha yüksektir (sendika üyelerinin %30'u "iyi" derken, üye olmayanların sadece %3.5'i aynı görüştedir). Bu da sendika üyeliğinin, sendikalara karşı daha olumlu bir bakış açısı geliştirmeye yardımcı olduğunu gösterir.

Tablo 3. 88: Sendika Üyelik Durumuna Sendikadan Ayrılıp Başka Sendikaya Üye Olma

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	72	97,3	2	2,7
Sendika Üyesi Olmayan	6	14,0	37	86,0

Tablo 3.88'e bakıldığında sendika üyelik durumuna göre sendikadan ayrılıp başka sendikaya üye olma konusunda farklılık bulunduğu ortaya çıkmıştır (sig. 0,000<0,05).

Sendika üyelik durumuna göre sendikadan ayrılıp başka bir sendikaya üye olma eğilimini gösteriyor. Tablo, sendika üyesi olan kişilerin mevcut sendikalarına olan bağlılığının oldukça yüksek olduğunu gösteriyor. Bir kere sendikaya üye olanların büyük bir çoğunluğu sendikalarını değiştirme eğiliminde değil. Sendikasız kişileri sendikaya kazandırmak daha zor görünüyor, çünkü büyük bir çoğunluk sendikalı olmamayı tercih ediyor. Sendikasızlar arasında sendikaya üye olan %14'lük kesim, sendikalar için potansiyel bir büyüme alanı olduğunu gösteriyor.

Tablo 3. 89: Sendika Üyelik Durumuna Göre Sendikadan Ayrılma veya Üye Olmama Sebebi

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sendika Üyesi Olan	28	23,3	23	19,2	8	6,7	12	10,0	43	35,8	6	5,0
Sendika Üyesi Olmayan	7	14,6	15	31,3	16	33,3	2	4,2	1	2,1	7	14,6

Tablo 3.89'a bakıldığında hizmet yılına göre sendikadan ayrılma veya üye olmama sebebi konusunda farklılık bulunduğunu göstermektedir.(sig. 0,000<0,05).

Sendika üyeleri ve sendika üyesi olmayan kişilerin sendikadan ayrılma veya sendikaya üye olmama nedenlerini karşılaştırmaktadır. Tablo, sendika üyeliği durumuna göre nedenlerde belirgin farklılıklar göstermektedir. Sendika üyeleri genellikle mevcut sendikalarından memnunken, sendika üyesi olmayanlar daha çok sendikaların genel işleyişi ve siyasi duruşu hakkında eleştirel bir bakış açısına sahiptir.

Sendika üyesi olmayanlar, sendikaların siyasi faaliyetlerinden sendika üyelerine göre çok daha fazla rahatsızlık duymaktadır (%33,3'e karşı %6,7). Bu, sendikaların siyasi duruşlarının potansiyel üyeleri nasıl etkilediğini açıkça göstermektedir. Sendika üyeleri

için "güvendiğim meslektaşlarımın olması" en önemli nedenken (%35,8), bu durum sendika üyesi olmayanlar için neredeyse hiç önemli değildir (%2,1). Bu, sendikaların yeni üyeler kazanmak için sosyal ağları ve güven ortamını nasıl oluşturacakları konusunda stratejiler geliştirmesi gerektiğini düşündürmektedir. Her iki grupta da sendikanın aktivitesinin veya yönetiminin beğenilmemesi önemli bir rol oynamakla birlikte, sendika üyeleri için aktivite, sendika üyesi olmayanlara göre daha belirgin bir ayrılma nedenidir. Her iki grup için de sendikacılık anlayışının beğenilmemesi önemli bir faktördür ve oranlar birbirine yakındır (yaklaşık %19-31).

Tablo 3. 90: Mevcut Sendikalara Göre Üye Olmama Sebebi

	Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmam		Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiçbirine güvenmiyor olmam	
	N	%	N	%
Türk Eğitim-Sen	1	50,0	1	50,0
Eğitim Bir-Sen	1	100	0	0,0
Eğitim İş Sendikası	1	100	0	0,0
Diğer	1	10,0	0	0,0

Tablo 3.90'a bakıldığında sendika üyelik durumuna göre sendikadan ayrılıp başka sendikaya üye olma konusunda farklılık bulunmadığını göstermektedir.(sig. 0,599>0,05).

Tablo, sendikalara üye olmamada iki temel nedeni vurgulamaktadır: "Genel olarak sendikaların yararına inanmıyor olmak" ve "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri iş kolunda kurulmuş olan sendikaların hiçbirine güvenmiyor olmak". "Diğer" kategorisi hariç, genel olarak sendikaların yararına inanmamanın (%50-100) güven eksikliğinden (%0-50) daha baskın bir neden olduğunu görüyoruz.

Tablo 3. 91: Mevcut Sendikalara Göre Toplu Sözleşme Olmalı mı?

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Türk Eğitim-Sen	139	92,7	11	7,3
Eğitim Bir-Sen	79	92,9	6	7,1
Eğitim Sen	7	87,5	1	12,5
Üni Per-Sen	3	100	0	0
Eğitim İş Sendikası	1	100	0	0
Diğer	6	85,7	1	14,3

Tablo 3.91'e bakıldığında Mevcut Sendikalara göre toplu sözleşme olma konusunda farklılık bulunmadığı görülmektedir. (sig. 0,953>0,05).

Tablo, farklı sendikalara üye olan kişilerin toplu sözleşme yapılması konusundaki görüşlerini yüzdelik dilimlerle gösteriyor. Tabloya göre, ankete katılan sendika üyelerinin büyük çoğunluğu toplu sözleşme yapılması yönünde görüş belirtmiştir. "Evet" oranları tüm sendikalarda oldukça yüksek, hatta bazı sendikalarda %100'e ulaşmaktadır. Bu da sendika üyeleri arasında toplu sözleşme mekanizmasının önemsendiğini ve desteklendiğini göstermektedir.

Tablo 3. 92: Mevcut Sendikalara Göre Toplu Sözleşmenin Konusu

	Ücretleri düzenlemelidir		Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir.		Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir		Tüm konuları düzenlemelidir		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Türk Eğitim-Sen	4	2,9	40	28,8	21	15,1	74	53,2	0	0,0
Eğitim Bir-Sen	7	8,8	16	20,0	16	20,0	39	48,8	2	2,5
Eğitim Sen	0	0,0	2	28,6	2	28,6	3	42,9	0	0,0
Üni Per-Sen	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100
Eğitim İş Sendikası	0	0,0	1	100	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Diğer	1	16,7	2	33,3	0	0,0	3	50,0	0	0,0

Tablo 3.92'ye bakıldığında Mevcut Sendikalara göre toplu sözleşmenin konusunda farklılık bulunmadığı konusunda genel bir çerçeve sunmaktadır. (sig. 0,505>0,05).

Farklı sendikaların toplu sözleşmenin kapsamı hakkındaki görüşlerini özetlemektedir. Özellikle Türk Eğitim-Sen ve Eğitim Bir-Sen gibi büyük sendikalarda, toplu sözleşmenin geniş bir yelpazeyi kapsamasını isteyenlerin oranı oldukça yüksek (%53,2 ve %48,8). Bu durum, sendikaların sadece ücret değil, çalışma koşulları, özlük hakları ve hatta öğretim programları gibi daha geniş alanlarda da etkili olmak istediğini gösteriyor. "Ücretleri, çalışma koşullarını, mesleğe girme, ilerleme ve yükselme gibi özlük haklarını düzenlemelidir" görüşü de önemlidir. Bu seçenek de birçok sendika tarafından ikinci en çok tercih edilen alan olarak görülüyor. Bu da sendikaların üyelerinin hem mali hem de kariyer gelişimine ilişkin beklentilerini karşılamak istediğini gösteriyor. "Sadece ücretleri düzenlemelidir" diyenlerin oranı tüm sendikalarda oldukça düşüktür.

Tablo 3. 93: Mevcut Sendikalara Göre Grev Hakkının Olması

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Türk Eğitim-Sen	70	46,7	80	53,3
Eğitim Bir-Sen	36	42,4	49	57,6
Eğitim Sen	6	75,0	2	25,0
Üni Per-Sen	3	100	0	0,0
Eğitim İş Sendikası	0	0,0	1	100
Diğer	6	85,7	1	14,3

Tablo 3.93'e bakıldığında Mevcut Sendikalara göre grev hakkının olması konusunda farklılık bulunduğu göstermektedir. (sig. 0,039<0,05).

Büyük Sendikaların (Türk Eğitim-Sen, Eğitim Bir-Sen) üyeleri arasında grev hakkına karşı çıkanların oranı, destekleyenlerden biraz daha yüksektir.

Eğitim Sen, Üni Per-Sen ve "Diğer" kategorisindeki katılımcıların büyük çoğunluğu grev hakkını güçlü bir şekilde desteklemektedir.

Tablo 3. 94: Mevcut Sendikalara Göre Sendika Etkinliklerine Katılma

	Sık Sık		Bazen		Ara Sıra		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Türk Eğitim-Sen	6	4,0	17	11,3	10	6,7	45	30,0	72	48,0
Eğitim Bir-Sen	1	1,2	3	3,5	13	15,3	24	28,2	44	51,8
Eğitim Sen	2	25,0	3	37,5	0	0,0	1	12,5	2	25,0
Üni Per-Sen	1	33,3	0	0,0	1	33,3	0	0,0	1	33,3
Eğitim İş Sendikası	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100
Diğer	1	14,3	0	0,0	0	0,0	3	42,9	3	42,9

Tablo 3.94'e bakıldığında Mevcut Sendikalara göre sendikaların etkinliklerine katılma konusunda farklılık bulunduğunu bulgular desteklemektedir. (sig. 0,004<0,05).

Tabloyu incelediğimde, mevcut sendikalara göre sendika etkinliklerine katılım düzeylerini gösteriyor. Tabloya genel olarak baktığımızda, sendika etkinliklerine katılım oranlarının "Nadiren" ve "Hiç" kategorilerinde yoğunlaştığı görülüyor. Özellikle "Hiç" katılmayanların oranları dikkat çekici derecede yüksektir.

Tablo 3. 95: Mevcut Sendikalara Göre Sendikalardan Yardım Talebi

	Evet		Hayır	
	N	%	N	%
Türk Eğitim-Sen	75	50,0	75	50,0
Eğitim Bir-Sen	38	44,7	47	55,3
Eğitim Sen	6	75,0	2	25,0
Üni Per-Sen	3	100	0	0,0
Eğitim İş Sendikası	0	0,0	1	100
Diğer	4	57,1	3	42,9

Tablo 3.95'e bakıldığında Mevcut Sendikalara göre sendikadan yardım talebi konusunda farklılık olmadığını göstermektedir. (sig. 0,215>0,05).

Bu tablo, farklı sendikalara üye olan veya olmayan kişilerin sendikalardan yardım talepleri hakkındaki görüşlerini özetlemektedir. Farklı sendikaların üyeleri arasında sendikalardan yardım talep etme oranları önemli ölçüde değişmektedir. Eğitim Sen ve Üni Per-Sen üyeleri, diğer sendika üyelerine kıyasla sendikalardan daha fazla yardım talep etme eğilimindedir.

Tablo 3. 96: Mevcut Sendikalara Göre Sendikaların Yeterlilik Durumları

	Mevcut Duruma Göre İyi Sayılır		Hayır Yetersiz		Takip Etmiyorum	
	N	%	N	%	N	%
Türk Eğitim-Sen	46	30,7	61	40,7	43	28,7
Eğitim Bir-Sen	25	29,4	38	44,7	22	25,9
Eğitim Sen	4	50,0	3	37,5	1	12,5
Üni Per-Sen	0	0,0	3	100	0	0,0
Eğitim İş Sendikası	0	0,0	1	100	0	0,0
Diğer	1	14,3	5	71,4	1	14,3

Tablo 3.96'ya bakıldığında Mevcut Sendikalara göre sendikaların yeterlilik konusunda farklılık bulunmadığını ifade etmektedir.(sig. 0,462>0,05).

Tablo, farklı sendikalara üye olan kişilerin kendi sendikalarının yeterlilik durumlarına ilişkin görüşlerini sunmaktadır. Çoğu sendikada üyelerin sendikalarını "Yetersiz" bulma oranı, "İyi Sayılır" bulma oranından daha yüksektir. Bu durum, genel olarak sendikaların mevcut performansından bir memnuniyetsizlik olduğunu göstermektedir. Her sendikada belirli bir oranda "Takip Etmiyorum" diyen kesim bulunmaktadır. Bu, ya sendika faaliyetlerine karşı bir ilgisizlik ya da sendikanın yeterince görünür olmaması gibi nedenlerden kaynaklanabilir.

Tablo 3. 97: Mevcut Sendikalara Göre Sendikadan Ayrılma veya Üye Olmama Sebebi

	İlk sendikanın yeterince aktif olmaması		İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem		İlk sendikanın siyasi faaliyetlerde bulunması		İlk sendikanın yönetimini beğenmemem		Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması		Diğer	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Türk Eğitim-Sen	8	11,9	10	14,9	6	9,0	8	11,9	34	50,7	1	1,5
Eğitim Bir-Sen	19	44,2	9	20,9	1	2,3	3	7,0	8	18,6	3	7,0
Eğitim Sen	0	0,0	3	60,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0
Üni Per-Sen	0	0,0	1	50,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
Eğitim İş Sendikası	1	100	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Diğer	2	40,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0

Tablo 3.97'ye bakıldığında mevcut sendikalara göre sendikadan ayrılma veya üye olmama sebebi konusunda farklılık bulunduğu dikkat çekmektedir. (sig. 0,007<0,05).

Bu tablo, farklı sendikalara üye olan veya daha önce üye olup ayrılan kişilerin, sendikadan ayrılma veya üye olmama nedenlerini göstermektedir. Her sendika için, belirtilen nedenlerin sayısal (N) ve yüzdesel (%) dağılımı verilmiştir. Tablonun geneline bakıldığında, "İlk sendikanın yeterince aktif olmaması" ve "İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem" sendikadan ayrılma veya başka bir sendikaya geçişte en yaygın iki neden olarak öne çıkıyor.

Özellikle Türk Eğitim-Sen örneğinde görüldüğü gibi, "Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması" önemli bir çekim gücü. Bu, sendikalara üyelikte sosyal ağların ve kişisel güven ilişkilerinin rolünü gösteriyor. Siyasi faaliyetler ve yönetim beğenmeme de ayrılma nedenleri arasında yer alıyor, ancak aktif olmama ve sendikacılık anlayışı kadar baskın değiller. Her sendikanın üye profilinin ve önceliklerinin farklı olduğu, bu nedenle ayrılma/üye olmama nedenlerinin de sendikadan sendikaya değiştiği görülüyor.



TARTIŞMA

Tablo 3.1’de özetle, her iki cinsiyet için de sendikalara yönelik genel bir inanç ve güven eksikliği ile siyasi algılanmaları önemli sorunlar teşkil etmektedir. Ancak, kadınların daha çok sendikaların genel faydasına odaklandığı, erkeklerin ise sendikaların siyasi duruşundan daha fazla etkilendiği belirlenmektedir.

Tablo 3.2’ye bakıldığında Toplu sözleşme hakkının tanınmasına ilişkin veriler hem kadınların hem de erkeklerin büyük bir çoğunluğunun toplu sözleşme hakkını tanıdığını ortaya koymaktadır. Bu durum, toplu sözleşme hakkı konusunda cinsiyetler arasında küçük bir farkındalık veya kabul farkı olabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 3.3’ü incelediğimizde verilere göre, her iki cinsiyetin de büyük bir çoğunluğu toplu sözleşmelerin geniş bir yelpazeyi kapsamaması gerektiği yönünde görüş bildirmektedir.

Tablo 3.4’te ki veriler, grev hakkının cinsiyet temelinde farklılaştırılması konusundaki görüşleri ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, tablodaki sorunun yasal bir dayanağı bulunmamaktadır ve daha çok toplumsal bir algıyı ölçmeye yönelik olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu toplu sözleşmelerin dar bir çerçevede kalmaması, aksine çalışma hayatına dair tüm konuları veya en azından ücret, çalışma koşulları ve özlük hakları gibi temel başlıkları kapsamaması gerektiğini düşünmektedir. Özellikle erkek katılımcılar arasında toplu sözleşmenin "tüm konuları" kapsamaması yönündeki eğilim daha baskınken, kadınlar arasında da bu görüş en popüler seçenek olarak öne çıkmaktadır. Kadınların eğitimle ilgili konuların da sözleşme kapsamında olmasına erkeklerden daha fazla önem vermesi dikkat çeken bir diğer noktadır.

Tablo 3.5’e bakıldığında, kadınlarda “hiç katılmayan” oranı oldukça yüksek (%66,7), bu durum iş yükü, aile sorumlulukları, etkinlik saatlerinin uygun olmaması gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Burada dikkat çeken başka bir durum da erkeklerin yarı yarıya dağılmış olmasıdır. Yani erkeklerin yarısı grev hakkı tanınmalı derken, yarısı da tanınmamalı demiştir.

Tablo 3.6’ya bakıldığında ise Kadınların sendikadan yardım isteme oranının daha düşük olması, sendikalara güven, sendika etkinliklerine katılım düzeyi veya sendikal

temsil algısı gibi faktörlerle ilişkili olasılığı bulunmaktadır. Erkeklerin daha yüksek “Evet” oranı, sendikal yapılarla daha sık temas etmelerinden veya sendikal çözümlere daha fazla inanmalarından kaynaklanabilir.

Tablo 3.7’ye bakıldığında Kadın ve erkekler arasında neredeyse aynı oranda, sendika çalışmalarını mevcut duruma göre olumlu bulan bir kesim mevcuttur. Ancak her iki cinsiyette de bu oran düşük, yani genel olarak sendika faaliyetlerinden memnuniyet az. Erkeklerde “yetersiz” değerlendirmesi kadınlara göre belirgin şekilde daha yüksek. Bu, erkeklerin sendika faaliyetlerinden memnuniyetsizliğinin daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınlarda sendika çalışmalarını hiç takip etmeyenlerin oranı oldukça yüksek çıkmıştır. Bu durum, kadınların sendika faaliyetlerine ilgisinin veya bilgi düzeyinin erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu işaret edebilir.

Tablo 3.8’deki bulunan veriler son 1 yıl içinde sendika değiştirme eğilimini cinsiyete göre karşılaştırıyor. Kadın üyeler, sendikadan ayrıldıklarında sendikalı kalmayı erkeklerden daha fazla tercih ediyor. Erkekler arasında ise sendikadan ayrıldıktan sonra sendikasız kalma eğilimi kadınlara göre daha yüksek. Bu durum, kadınların sendika üyeliğini bir gereklilik olarak görme eğilimlerinin erkeklere göre daha güçlü olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu, erkeklerin sendika faaliyetlerinden memnuniyetsizliğinin daha fazla olduğunu gösteriyor. Kadınlarda sendika çalışmalarını hiç takip etmeyenlerin oranı oldukça yüksek çıkmıştır. Bu durum, kadınların sendika faaliyetlerine ilgisinin veya bilgi düzeyinin erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu işaret edebilir. Bu durum, kadınların sendika üyeliğini bir gereklilik olarak görme eğilimlerinin erkeklere göre daha güçlü olabileceğini göstermektedir

Tablo 3.9’da yer alan veriler kadın ve erkeklerin sendika değiştirme ya da üye olma/olmama gerekçelerinde bazı benzerlikler ve farklar göze çarpıyor. Kadın ve erkekler arasında ilk iki neden (aktiflik eksikliği ve sendikacılık anlayışı) konusunda büyük bulunmamaktadır. Erkekler siyasete bulaşma konusunu daha çok sorun ederken, kadınlar yönetimden memnuniyetsizliği daha fazla dile getirmiş. Her iki grupta da mevcut sendikada güven duyulan meslektaşların varlığı, en güçlü pozitif etkenlerden biri olarak izlenmektedir. Her iki grupta da mevcut sendikada güven duyulan meslektaşların varlığı, en güçlü pozitif etkenlerden biri olduğu söylenebilir.

Tablo 3.10’da yer almakta olan verileri incelediğimizde; deneyim arttıkça toplu sözleşme hakkının çalışan açısından değerinin daha net kavrandığını düşündürmektedir.

Tablo 3.11’de yer alan verileri değerlendirdiğimizde, Yaş ilerledikçe tüm konuları kapsayan toplu sözleşme isteği baskın hale geliyor.

Tablo 3.13’ü incelediğimizde tablodaki veriler yaş gruplarına göre grev hakkını destekleme (“Evet”) ve desteklememe (“Hayır”) oranlarını ortaya koymaktadır. Orta yaş (41–50) grubunda grev hakkına destek daha güçlü olasılığı bulunmaktadır; bu grup mesleki tecrübesi yüksek, hak arama konusunda daha net bir duruşa sahip olasılığı bulunmaktadır. Gençler (18–30) desteğe yakın ama çoğunluk karşı; muhtemelen iş güvencesi kaygısı veya deneyim eksikliği etkili olasılığı bulunmaktadır. 51+ yaş grubu grev hakkına en az destek veriyor; muhtemelen istikrar ve mevcut kazanımları koruma isteği grev hakkını destekleme etkili olmaktadır.

Tablo 3.14’e baktığımızda ise bu tablo, yaşın ilerlemesiyle sendikal etkinliklere katılımın arttığını, gençlerin ise sendikal faaliyetlere daha az ilgi gösterdiğini ortaya koyuyor. Bu durum, genç çalışanlara yönelik etkinliklerin ve iletişim stratejilerinin gözden geçirilmesi gerektiğini gösterebilir.

Tablo 3.15’e bakıldığında yaş gruplarının Sorunun Çözümü sorusuna verilen cevaplar genel olarak değerlendirildiğinde Genç yaş gruplarında sendikalardan yardım talebi nispeten düşük, yaş ilerledikçe özellikle 41 yaş üstünde sendikaların yardımına başvurma eğilimi yükseliyor. Bu, deneyim ve sorunlarla karşılaşma sıklığının artmasıyla sendikaya olan güvenin veya ihtiyaç hissinin arttığını düşündürebilir. Yaş ilerledikçe sendikalardan yardım isteme oranı artmaktadır.

Tablo 3.19 ‘da evli ve bekârların Toplu Sözleşme Hakkının tanınması konusunda, medeni durumun toplu sözleşme hakkı algısında bir miktar farklılık yarattığını ortaya koymaktadır olasılığı bulunmaktadır. Evli kişiler toplu sözleşme hakkının tanınması konusunda biraz daha olumlu bir algıya sahip görünüyor. Ancak iki grup arasında fark büyük olmamakla beraber, bekârların bu konuda daha temkinli veya eleştirel oldukları söylenebilmektedir.

Tablo 3.20’de yer almakta olan veriler değerlendirildiğinde Tablo katılımcıların medeni duruma göre toplu sözleşmenin konusu tercihlerini içermektedir. Hem evli hem bekâr katılımcılar toplu sözleşmenin kapsamının geniş olması gerektiğini düşünüyor. Evli

katılımcılar daha çok tüm konuları kapsayan geniş kapsamlı bir toplu sözleşme talep ederken, bekârlar biraz daha sınırlı ama geniş kapsamı da destekleyen bir tutum sergiliyor. Bekârlar arasında sadece ücretlerin düzenlenmesini isteyenlerin oranı evlilere göre daha yüksek, bu da bekârların öncelikli olarak ekonomik konulara odaklanma eğiliminde olduğunu gösterebilir. Öğretim programları gibi daha spesifik konular evli katılımcılar arasında daha fazla önemselenmediği de belirlenmektedir.

Medeni duruma göre grev hakkının tanınmasına ilişkin görüşleri gösteren 3.21'deki tabloda evlilerin, bekârlara kıyasla grev hakkına biraz daha fazla destek veriyor olmasının sebebini evlilerin çalışma hayatındaki güvence veya hak arayışına daha fazla önem vermesiyle doğrudan bağlantılı olarak anlayabiliriz.

Tablo 3.23'te sendikadan yardım isteyenlerin sayıları evlilerin azda olsa bekârlardan çok yardım istediklerini görmemizdeki sebebi, evlilerin iş ve yaşam koşullarında sendikal desteğe daha çok ihtiyaç duymaları veya sorunlarını çözmede sendikaları daha fazla bir araç olarak görmelerinden kaynaklanabilir. Bu durum, evlilerin iş ve yaşam koşullarında sendikal desteğe daha çok ihtiyaç duymaları veya sorunlarını çözmede sendikaları daha fazla bir araç olarak görmelerinden kaynaklanabilir.

Tablo 3.25'e göre hem evli hem de bekâr katılımcılar arasında, sendikadan ayrıldıktan sonra başka bir sendikaya üye olma eğilimi, üye olmamaya göre daha yüksek. Oranlar birbirine yakın olsa da, evlilerde yeni sendikaya geçme oranı biraz daha yüksek. Bu durum, evli çalışanların sendikal örgütlülüğe devam etme isteğinin bekârlara kıyasla biraz daha güçlü olabileceğini düşündürüyor.

Tablo 3.27'de ankette öğrenim durumu konusundaki verileri dikkatlice incelediğimizde, öğrenim düzeyi arttıkça sendikaya üye olmama nedenlerinin çeşitlendiğini ve ağırlık merkezinin değiştiğini görüyoruz. Düşük eğitim düzeyinde örnek sayısı çok az, ancak sendikalara genel mesafe dikkat çekiyor. Eğitim seviyesi yükseldikçe gerekçeler çeşitleniyor, özellikle “yararına inanmama” ve “siyasal faaliyet” nedenleri öne çıkıyor. “Birden çok sendika olması” gerekçesi düşük eğitim düzeyinde daha belirgin, yüksek eğitimde ise önemsizleşiyor.

Tablo 3.28'de Toplu Sözleşme Hakkı konusunda; Eğitim düzeyi arttıkça “evet” oranı genel olarak yüksek kalıyor ama en yüksek değerler alt ve orta düzey eğitimlerde gözlemlenmektedir. Toplu sözleşme hakkı, eğitim seviyesi ne olursa olsun geniş bir

kabul görüyor. Ancak, özellikle lisansüstü eğitim düzeyinde “hayır” oranı belirgin şekilde artıyor. Bu da eğitim seviyesi ile sendikal haklara bakış açısının niteliğinde bir değişim olabileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.29’da eğitim düzeyi arttıkça “toplu sözleşmenin kapsamı” konusunda dar kapsamlı maddeler yerine daha geniş kapsamlı maddeleri savunma eğilimi artıyor. En yaygın tercih ise çoğu grupta “Tüm konuları düzenlemelidir” seçeneği olmuş. Her eğitim seviyesinde “tüm konuları düzenlemelidir” görüşü birinci ya da ikinci sırada. Eğitim seviyesi arttıkça “öğretim programı” gibi daha teknik ve politika düzeyinde maddeleri kapsama isteği artmaktadır. “Sadece ücretleri düzenlemelidir” diyenlerin oranı eğitim seviyesi yükseldikçe ciddi şekilde azaldığı belirlenmektedir.

Tablo 3.30’da yine; Eğitim seviyesi yükseldikçe grev hakkının tanınmasına yönelik destek azalıyor, karşı çıkış artıyor gibi görünüyor.

Tablo 3.32’de yer almakta olan verilerde; eğitim düzeyi yükseldikçe bireyler, sendikadan bağımsız çözüm yollarına yöneliyor ya da sendikanın sağlayabileceği yardım türlerini daha az gerekli görüyor olasılığı bulunmaktadır. Lisansüstü düzeydeki düşük oran hem ekonomik bağımsızlık hem de sendika faaliyetlerine mesafe ile ilişkili olasılığı bulunmaktadır. Bu, ekonomik ve sosyal olarak sendikaya daha fazla ihtiyaç duymalarıyla açıklanabilir. Eğitim düzeyi yükseldikçe bireyler, sendikadan bağımsız çözüm yollarına yöneliyor ya da sendikanın sağlayabileceği yardım türlerini daha az gerekli görüyor olabilir. Lisansüstü düzeydeki düşük oran, hem ekonomik bağımsızlık hem de sendika faaliyetlerine mesafe ile ilişkili olabilir.

Tablo 3.34’e göre eğitim seviyesi yükseldikçe bireylerin sendikal bağlılık yerine bireysel stratejiler veya sendikasızlık tercihini daha çok değerlendirdiğini düşündürebilir.

Tablo 3.35’te öğrenim durumuna göre sendikalara üye olup-sonra ayrılma durumu incelenmiştir. Öğrenim durumuna göre sendikaya üye olmama veya ayrılma nedenlerinin dağılımında düşük eğitim seviyelerinde sendika tercihi veya değişimi daha çok kişisel güven ilişkilerine bağlı olduğu gözükmemektedir. Yüksek eğitim seviyelerinde ise sendika değişiminde performans, ideoloji ve yönetim anlayışı öne çıkıyor. Siyasi faaliyetlerden rahatsızlık özellikle ortaokul ve lisansüstü düzeyde dikkat çekiyor. İlk sendikanın aktif olmaması daha çok yüksek eğitim düzeyinde sorun olarak belirlenmektedir.

Tablo 3.38’de Katılımcıların eğitim alanında kapsamlı düzenlemelere duyulan ihtiyacı güçlü bir şekilde hissettiğini ortaya koymaktadır. Özellikle Sağlık, Hukuk, Hacı Ali Akın ve İlçe Yerleşkelerinde "tüm konuların düzenlenmesi" talebi oldukça baskındır. Yalnızbağ Yerleşkesi ise özlük hakları ve çalışma koşullarına daha fazla vurgu yaparak farklı bir profile sahiptir. Bu veriler, farklı yerleşkelerdeki paydaşların önceliklerinin ve beklentilerinin anlaşılması açısından değerli bilgiler sunmaktadır.

Tablo 3.39’da bu veriler, "Evet" veya "Hayır" denilen konunun ne olduğuna bağlı olarak farklı stratejiler geliştirilmesi gerektiğini işaret edebilir. Örneğin, Yalnızbağ Yerleşkesindeki olumlu algının nedenleri araştırılabilir ve bu deneyim diğer yerleşkelere aktarılabilir. Diğer yerleşkelerde ise olumsuz algının temel nedenleri derinlemesine incelenmelidir.

Tablo 3.40’ta, Bu durum, anketin konusu olan aktivitenin üniversite çalışanları arasında genel olarak yaygın bir faaliyet alanı oluşturmadığını, söz konusu etkinliğe katılımın sınırlı düzeyde kaldığını ve çalışanların önemli bir kısmının bu tür faaliyetlere yönelik ilgisinin düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu bulgu, üniversite ortamında söz konusu aktiviteye ilişkin farkındalık eksikliği, zaman kısıtlılığı ya da motivasyon düşüklüğü gibi etkenlerin de etkili olabileceğini işaret etmektedir.

Tablo 3.41’de Yalnızbağ Yerleşkesi dışındaki diğer yerleşkelerde sendikadan yardım talep etme oranları oldukça düşük olduğu belirlenmektedir. Özellikle İlçe Yerleşkeleri ve Hukuk Fakültesi Yerleşkesinde sendikadan yardım talepleri daha azdır. Bu durum, yerleşkeler arasındaki sosyo-demografik farklar, çalışma koşulları, sendika bilinirliği veya sendikanın yereldeki etkinlik düzeyi gibi etkenlerden kaynaklanmış olabilir.

Tablo 3.42’de ise Üniversitenin birçok yerleşkesinde sendikaların "Hayır Yetersiz" olarak algılanma oranının oldukça yüksek olduğunu görmekteyiz. Bu durum, sendikaların üyeler veya çalışanlar tarafından yeterince etkin bulunmadığına dair genel bir eğilim olduğunu düşündürmektedir. "Takip Etmiyorum" oranları da bazı yerleşkelerde önemli bir yere sahip olup, bu da sendikal faaliyetlerin belirli bir kesim tarafından yeterince bilinmediği veya önemsenmediği anlamına gelebilir. Hacı Ali Akın Yerleşkesindeki yüksek "Takip Etmiyorum" oranı, sendikaların üyelerle veya ilgili kitleyle iletişim stratejilerini gözden geçirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Sendikal

faaliyetler ve başarılar daha etkin bir şekilde duyurulmalıdır. Yalnızbağ, Sağlık, Hukuk ve İlçe Yerleşkelerindeki yüksek yetersizlik algısı, sendikaların bu bölgelerdeki faaliyetlerini, sundukları hizmetleri ve temsil yeteneklerini gözden geçirmeleri gerektiğini işaret etmektedir. Üyelerin beklentilerini karşılayacak iyileştirmeler yapılabilir. Bu durum, sendikaların üyeler veya çalışanlar tarafından yeterince etkin bulunmadığına dair genel bir eğilim olduğunu düşündürmektedir. Bu durumu sendikal faaliyetlerin belirli bir kesim tarafından yeterince bilinmediği veya önemsenmediği anlamına gelebilir şeklinde yorumlayabiliriz. Hacı Ali Akın Yerleşkesindeki yüksek "Takip Etmiyorum" oranı, sendikaların üyelerle veya ilgili kitleyle iletişim stratejilerini gözden geçirmesi gerektiğini göstermektedir. Sendikal faaliyetler ve başarılar daha etkin bir şekilde duyurulmalıdır. Yalnızbağ, Sağlık, Hukuk ve İlçe Yerleşkelerindeki yüksek yetersizlik algısı, sendikaların bu bölgelerdeki faaliyetlerini, sundukları hizmetleri ve temsil yeteneklerini gözden geçirmeleri gerektiğini işaret etmektedir.

Tablo 3.44'e baktığımızda sendikaların siyasi angajmanlarının farklı yerleşkelerdeki üyeler tarafından farklı algılandığını gösterebilir.

Tablo 3.45'de Hizmet yılının sendika üyeliği ile olan ilişkisi incelenmiş olup, bulgular, sendikaların üyelerini ve potansiyel üyelerini çekmek için imajlarını iyileştirmeleri, siyasetten bağımsız bir duruş sergilemeleri ve somut faydalar sunarak güven inşa etmeleri gerektiğini konusunda bir öngörünün oluşturmuştur.

Tablo 3.46'da ise verilen cevaplara göre sendikal hakların ve toplu sözleşmenin çalışanlar arasında genel olarak benimsendiğini ve kullanıldığını ortaya koymaktadır. Veriler, hizmet yılından bağımsız olarak toplu sözleşme hakkının görev yapılan birimde yaygın olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır. Ancak 16-19 hizmet yılı grubundaki "Evet" oranının düşüklüğü dikkat çekicidir ve bu durumun nedenleri incelenerek sendikal katılımı artırıcı stratejiler geliştirilebilir.

Tablo 3.48'de görev yapılan birimdeki hizmet yılına göre grev hakkına sahip olma (Evet) veya olmama (Hayır) durumunu ortaya koymaktadır. Hizmet yılı arttıkça grev hakkına "Evet" deme oranının düzenli bir artış veya azalış göstermediği belirlenmektedir. Bazı gruplarda oran yükselirken (örneğin 16-19 hizmet yılı), bazılarında düşüş ortaya koymaktadır. Bu da grev hakkı konusundaki tutumun sadece hizmet yılına bağlı olmadığını, başka faktörlerin de etkili olabileceğini

düşündürmektedir. grev hakkı konusundaki tutumun sadece hizmet yılına bağlı olmadığını, başka faktörlerin de etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 3.49’da sendikaların bu gruba yönelik bilgilendirme ve teşvik çalışmalarına ihtiyacı olabilir. Kıdemli çalışanlar (özellikle 20 ve üzeri hizmet yılı olanlar), sendika etkinliklerine daha aktif bir katılım sergilemektedir. Bu grup, sendika için potansiyel liderler veya aktivistler olabilir. Sendikaların, özellikle genç ve orta kıdemdeki çalışanların sendika etkinliklerine katılımını artırmak için stratejiler geliştirmesi gerekebilir. Bu stratejiler, etkinliklerin cazibesini artırma, farklı formatlar deneme veya sendikal bilinci yükseltmeye yönelik olabilir.

Tablo 3.50’de yine sendikadan yardım talebinin Çalışanların hizmet süresi uzadıkça çalışanların yardım talep etme eğiliminin arttığını ortaya koymaktadır. Özellikle de 12 yıl ve üzeri hizmete sahip çalışanlar arasında sendikalara başvurma oranı belirgin bir şekilde yükselmektedir. Bu durum, sendikaların uzun hizmet yılına sahip çalışanlar için önemli bir destek mekanizması olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, sendikaların uzun hizmet yılına sahip çalışanlar için önemli bir destek mekanizması olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.51’de sendikaların yeterliliği konusunda verilen bilgilere göre, özellikle daha az hizmet yılına sahip çalışanlar arasında güven ve memnuniyet oluşturmakta zorlanıyor olasılığı bulunmaktadır. Sendikaların yeni üyeleri çekmek ve mevcut üyeleri bilgilendirmek için iletişim stratejilerini gözden geçirmesi gerekebilir. Özellikle "Takip Etmiyorum" diyen büyük bir kitle mevcut. Uzun hizmet yılına sahip çalışanların sendikalara olan olumlu bakışı, sendikaların zamanla üyelerle daha sağlam ilişkiler kurabildiğini veya daha çok fayda sağlayabildiğini düşündürebilir. Sendikaların, farklı hizmet yılı gruplarının beklentilerini ve ihtiyaçlarını daha iyi anlamak için derinlemesine araştırmalar yapması faydalı olacaktır.

Tablo 3.53’teki veriler ortaya koymaktadır ki Sendikaların farklı hizmet yılına sahip çalışanların beklentilerini ve endişelerini anlamak için önemli bir yol haritası sunmaktadır. Sendikaların, özellikle kıdemli çalışanlar için meslektaş dayanışmasını güçlendirmesi, siyasi bağımsızlığı konusunda şeffaf olması ve tüm hizmet yılı grupları için aktif ve etkili bir sendikacılık anlayışı benimsemesi gerektiği sonucuna varıla bilinir.

Tablo 3.56’da ki tabloda hem akademik hem de idari personelin toplu sözleşmelerden geniş kapsamlı düzenlemeler beklediğini, sadece ücret odaklı olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle "Tüm konuları düzenlemelidir" seçeneğinin yüksek oranları, toplu sözleşmelerin iş yaşamının birçok yönünü kapsamasının arzu edildiğini ortaya koymaktadır. İdari personel için ücret konusu biraz daha ağırlıklı olsa da, özlük hakları ve genel çalışma koşulları her iki grup için de büyük önem taşımaktadır. Tabloda hem akademik hem de idari personelin toplu sözleşmelerden geniş kapsamlı düzenlemeler beklediğini, sadece ücret odaklı olmadığını açıkça göstermektedir.

Tablo 3.57’de verilen bilgileri değerlendirdiğimizde, üniversite ortamında grev hakkına yönelik tutumların kadrolar arasında belirgin şekilde ayrıştığını ve idari personelin grev hakkını daha fazla benimsediğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu bulgu, işçi/memur hakları ve sendikal faaliyetler üzerine yapılan tartışmalarda dikkate alınması gereken önemli bir noktadır.

Tablo 3.58’de ise kadro türlerine göre sendika etkinliklerine katılma oranlarında düşük katılımın nedenleri arasında zaman kısıtlamaları, sendikalara olan güven eksikliği, etkinliklerin ilgi çekici bulunmaması veya personelin sendikal faaliyetlerin kendilerine doğrudan bir fayda sağlamadığını düşünmesi gibi faktörler olasılığı bulunmaktadır. Bu veriler, sendikaların hem akademik hem de idari personel arasında katılımı artırmak için farklı stratejiler geliştirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu düşük katılımın nedenleri arasında zaman kısıtlamaları, sendikalara olan güven eksikliği, etkinliklerin ilgi çekici bulunmaması veya personelin sendikal faaliyetlerin kendilerine doğrudan bir fayda sağlamadığını düşünmesi gibi faktörler olabilir. Bu veriler, sendikaların hem akademik hem de idari personel arasında katılımı artırmak için farklı stratejiler geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir.

Tablo 3.59’da kadro durumuna göre sendikalardan yardım isteme durumu, her iki kadro türünün işleyiş biçimleri, karşılaştıkları sorunlar ve sendikaların bu sorunlara yönelik sunduğu çözümlerle ilgili derinlemesine analizleri gerektirebilir. Tablo, idari personelin sendikalardan yardım talep etme konusunda akademik personele göre daha istekli ve belki de daha bağımlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.61’de ki veriler değerlendirildiğinde Her iki grubun iş tanımları, beklentileri ve çalışma koşulları farklı olduğundan, sendika üyeliği konusundaki

motivasyonları ve deneyimleri de farklılık gösterebilir. İdari personelin özlük hakları, çalışma koşulları veya ücret beklentileri sendika tercihlerinde daha belirleyici olasılığı bulunmaktadır en, akademik personelin sendika tercihlerinde akademik özgürlük, kariyer gelişimi veya araştırma koşulları gibi faktörler daha fazla rol oynayabilir. Her iki kadro türünde de sendika üyeliği dinamiklerinin hareketli olduğunu ve sendika seçimlerinin sürekli bir değerlendirme sürecinde olduğunu düşündürmektedir. Bu, idari pozisyonlardaki kişilerin sendika hizmetleri veya temsili yetinden daha çabuk etkilenip karar değiştirebildiklerini akla getirebilir.

Tablo 3.62'deki bu veriler, sendikaların farklı personel gruplarının beklentilerini anlamaları ve buna göre stratejiler geliştirmeleri için önemli ipuçları sunmaktadır. Örneğin, akademik personeli hedefleyen sendikaların daha somut eylemler ve siyasetten bağımsız bir duruş sergilemesi, idari personeli hedefleyen sendikaların ise sendikacılık yaklaşımlarını ve meslektaşlar arası iletişimi güçlendirmesi faydalı olasılığı bulunmaktadır. Bu, sendikaların üye kazanımı stratejilerinde sosyal çevrenin ve kişisel ilişkilerin önemini göstermektedir. Akademik personel, sendikaların siyasi faaliyetlerinden idari personele göre daha fazla rahatsızlık duymaktadır. Sendika yönetiminin beğenilmemesi her iki grupta da nispeten daha az bir ayrılma nedenidir.

Tablo 3.63'teki veriler ortaya koymaktadır ki; sendikaların üye kazanımı stratejilerinde sosyal çevrenin ve kişisel ilişkilerin önemini ortaya koymaktadır. Akademik personel, sendikaların siyasi faaliyetlerinden idari personele göre daha fazla rahatsızlık duymaktadır. Sendika yönetiminin beğenilmemesi her iki grupta da nispeten daha az bir ayrılma nedenidir. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri iş kolunda sendikaya üye olmama nedenlerinin başında sendikaların aşırı siyasi faaliyetlerde bulunması ve sendikaların genel olarak faydasına inanmama gelmektedir. Ayrıca, sendikalara duyulan güven eksikliği de önemli bir faktördür. Kıdem yılı arttıkça sendikaların yararına inanmama ve güven eksikliği gibi nedenler daha da belirginleşmektedir. Bu veriler, sendikaların üyelerinin beklentilerini karşılamada ve güven inşa etmede zorlandığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3.65'te ortaya koymaktadır ki; genel olarak, bu anket sonuçları toplu sözleşmelerin kapsamının geniş olması gerektiği yönünde güçlü bir görüş olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcılar, sadece ücret artışlarını değil, çalışma koşullarını, özlük

haklarını ve hatta mümkünse eğitim programları gibi mesleki konuları da içeren kapsamlı sözleşmeleri tercih etmektedirler. Kıdem arttıkça, bu kapsamlı beklenti daha da güçlenmektedir. Bu durum, sendikaların veya ilgili tarafların toplu sözleşme görüşmelerinde sadece ücret pazarlığına odaklanmak yerine, daha geniş bir yelpazedeki konuları ele almalarının çalışan beklentilerini daha iyi karşılayacağını düşündürmektedir

Tablo 3.66'daki veriler ortaya koymaktadır ki; bu, iş tecrübesinin ve yaşam evrelerinin grev hakkına bakışı nasıl etkilediği üzerine düşünülmesi gereken bir noktadır. Grev hakkına destek, sendikal örgütlenme bilinci ve sendikal faaliyetlere katılım deneyimi ile doğrudan ilişkili olasılığı bulunmaktadır. Farklı hizmet yılı gruplarının sendikalarla etkileşim düzeyleri farklılık gösterebilir. Bu veriler, hizmet yılına göre grev hakkına yönelik tutumların karmaşık ve çok yönlü olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 3.68'e göre; sendikaların farklı kıdem gruplarının ihtiyaçlarına göre farklı stratejiler geliştirmesi gerektiğini işaret edebilir.

Tablo 3.69'daki veriler değerlendirildiğinde, çalışanların kıdemleri arttıkça sendikaya olan bakış açılarında farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle 5-24 hizmet yılı arasındaki çalışanlar sendikanın performansından en çok şikayetçi olan grupları oluştururken, en genç çalışanlar sendikayı daha az takip etme eğilimindedir. En kıdemli çalışanlar ise sendikanın mevcut durumdaki yeterliliğini diğer gruplara göre daha olumlu olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, bu kıdemdeki çalışanların işlerini ve haklarını daha iyi bilmeleri, sorunlarını kendi başlarına çözme becerilerinin gelişmiş olması veya sendikaya olan ihtiyaçlarının azalması ile açıklanabilir. Belki de bu dönemde daha stabil bir kariyer evresindedirler.

Tablo 3.71'de sendikal tercihlerde sosyal bağların ve güven ilişkilerinin ne kadar belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Sendikalar etkin ve görünür faaliyetler yürüterek Üyelerin "sendikanın yeterince aktif olmaması" şikayetini gidermeleri gerekmektedir. "Sendikacılık anlayışını beğenmeme" sorunu, sendikaların hedef kitleleriyle daha iyi iletişim kurarak ve onların beklentilerini anlayarak çözümlenmelidir. Özellikle kıdemli çalışanlar arasında "siyasi faaliyetler" önemli bir ayrılma nedenidir. Sendikaların siyasi bağımsızlıklarını vurgulamaları veya siyasi faaliyetlerini dikkatlice yönetmeleri önemlidir. "Güvendiğim meslektaşlarımın olması" en güçlü tercih nedenlerinden biri olduğundan, sendikaların üyeleri arasında aidiyet ve güven duygusunu

pekiştirecek sosyal ağlar ve etkileşimler oluşturması kritik önem taşımaktadır. Bu, sendikal tercihlerde sosyal bağların ve güven ilişkilerinin ne kadar belirleyici olduğunu vurgulamaktadır.

Tablo 3.72’de ki her iki grupta da "Evet" diyenlerin oranının yüksek olması, toplu sözleşme hakkının geniş bir kabul gördüğünü ve işgücünün büyük bir kesimi tarafından arzu edilen bir hak olduğunu düşündürmektedir.

Tablo 3.73’te bu da ücretin yanı sıra özlük haklarının da önemini vurgulamaktadır. "Öğretim programlarının hazırlanmasından plan ve programlarında içeren geniş bir alanı düzenlemelidir" seçeneği, diğerlerine göre daha az tercih edilmekle birlikte, belirli bir kesimin eğitim politikaları ve programları üzerinde de toplu sözleşmeler aracılığıyla etki sahibi olmak istediğini göstermektedir. "Ücretleri düzenlemelidir" diyenlerin oranı oldukça düşüktür, bu da toplu sözleşmelerden sadece ücret beklentisi olmadığını, daha geniş bir yelpazede düzenleme istendiğini göstermektedir.

Tablo 3.74’te Sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan personelin grev hakkının tanınmasına ilişkin sonuçları ortaya koymaktadır. Hem sendika üyesi olan hem de olmayan personel arasında, grev hakkının tanınması konusunda "Hayır" diyenlerin oranı "Evet" diyenlerden daha yüksektir. Bu, genel olarak grev hakkının tanınması konusunda bir çekince veya olumsuz bir tutum olduğunu ortaya koymaktadır. Bu veriler, ilgili kuruluşların (sendikalar, işverenler, hükümet) çalışanların grev hakkına yönelik tutumlarını daha iyi anlamaları ve buna göre politika geliştirmeleri açısından önemli bilgiler sunmaktadır. Özellikle sendika üyesi olmasına rağmen grev hakkına karşı çıkan kesimin nedenlerinin derinlemesine incelenmesi faydalı olacaktır.

Tablo 3.75’e bakıldığında öncesinde sendika üyesi olan ya da olmayan personelin sendika etkinliklerine katılma konusunda farklılık bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu tabloya göre, toplu sözleşme süreçlerinin çalışanlar tarafından daha iyi anlaşılması ve sahiplenilmesi için hem sendikaların hem de işverenlerin iletişim stratejilerini geliştirmeleri gerektiği sonucuna varılabilir. Veriler, toplu sözleşme süreçleri hakkında genel bir iletişim eksikliği veya personelin bu süreçlere dâhil olma motivasyonunun düşük olduğunu işaret ediyor.

Tablo 3.76’da sendika üyeliği durumuna göre personelin sendikadan yardım talep etme oranlarını karşılaştırdığımızı ortaya koymaktadır. Üye olmayanların yardım talebi,

sendikanın kurumsal kimliğinin ve genel faydasının farkında olduklarını düşündürebilir. Bunun nedenleri arasında sendikanın algılanan etkinliğinin düşüklüğü, sorunlarını kendi başlarına çözebildikleri, sendikadan yardım talep etmeyi gerektirecek bir sorun yaşamamaları veya sendika prosedürlerini bilmemeleri olabilir. Bu durum, sendikanın sadece üyeleri için değil, genel olarak çalışanlar için bir destek mekanizması olarak görüldüğünü gösterir. Bu oranın üye olanlara göre düşük olması (43,90'a karşı 31,30) beklenendir, zira sendika üyeliği, yardım talebinde bulunma olasılığını doğal olarak artırır. Bu, beklenen bir durumdur çünkü sendikaya üye olanların sendikalarının faaliyetlerini ve faydalarını daha yakından görmesi ve inanması muhtemeldir.

Tablo 3.77'de sendika üyeliğinin sendikalara duyulan yeterlilik algısıyla güçlü bir pozitif ilişki içinde olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Sendikaların, üye olmayan personeli kendi saflarına çekmek veya genel algıyı iyileştirmek için, bu gruptaki "ara sıra" ve "bazen" yeterli bulanların yüksek oranlarına odaklanması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Sendika üyesi olmayanlar arasında sendikaların yeterliliği konusundaki düşük algı, sendikaların iletişim stratejilerini veya sağladıkları faydaları yeniden değerlendirmeleri için bir işaret olasılığı bulunmaktadır. Sendika üyesi olanlar arasında bile "bazen" yeterli bulanların yüksek oranı, sendikaların üyelerinin beklentilerini tam olarak karşılamada bazı zorluklar yaşadığını veya sürekli iyileştirme ihtiyacı olduğunu düşündürmektedir.

Tablo 3.78'de kişilerin ya sendikacılık fikrinden tamamen uzaklaştığı ya da mevcut sendikaların beklentilerini karşılayacak bir alternatif bulamadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, sendikadan ayrılmalarına neden olan sorunların sendikacılıkla ilgili genel bir hayal kırıklığına yol açmış olabileceği de yorumlanabilir.

Tablo 3.79'da ki veriler Sendika üyesi olan ve olmayan personelin sendikadan ayrılma sebeplerini karşılaştıran ilginç veriler sunuyor. Hem sendika üyesi olan hem de olmayan gruplarda "İlk sendikanın yeterince aktif olmaması" ve "İlk sendikanın sendikacılık anlayışını beğenmemem" nedenleri oldukça yüksek oranlarda gözlemlenmektedir. Bu da sendikaların etkinliğinin ve felsefesinin üyeler için ne kadar kritik olduğunu ortaya koymaktadır. "Şimdiki sendikada güvendiğim meslektaşlarımın olması" sendika üyesi olanlar için en yüksek ikinci sebep (%25,2) ve sendika üyesi olmayanlar için ise en yüksek sebep (%30,3). Bu, kişisel ilişkilerin ve güvenin sendika seçiminde ve ayrılmada önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Tablodaki

verilerden yine; Tablo, sendikaların üye çekme ve elde tutma stratejilerinde dikkate alması gereken önemli noktaları ortaya koyuyor. Sendikaların sadece aktif olmaları ve doğru bir sendikacılık anlayışına sahip olmaları değil, aynı zamanda siyasi tarafsızlıklarını korumaları ve üyeler arasında güçlü sosyal bağlar kurmaya teşvik etmeleri gerektiği anlaşıyor. Özellikle sendika üyesi olmayanlar için sosyal çevrenin sendika tercihinde belirleyici bir faktör olması dikkat çekicidir.

Tablo 3.80’de sendikada üye olma durumu konusunda; genel olarak, sendikaların hem genel olarak algılanan faydaları hem de siyasi duruşları ve kurumsal güvenilirlikleri açısından potansiyel üyeler nezdinde ciddi sorunlar yaşadığını ortaya koymaktadır. Özellikle sendika üyesi olmayanlar arasında siyasal faaliyetler, genel yarar inancı eksikliği ve mevcut sendikalara duyulan güvensizlik, sendikalara katılımı engelleyen başlıca faktörler olarak öne çıkmaktadır.

"Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunmasını üye olmama sebebi olarak belirtmiştir. Bu oran, sendikaların siyasetle olan ilişkisinin, potansiyel üyeler için önemli bir caydırıcı faktör olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Bu kişiler, sendikaların asıl misyonu olan çalışan haklarını savunmak yerine, siyasi gündemlere odaklandığını yorumlanabilirler. Bu durum, sendikaya üye olmalarına rağmen, sendikaların faydası konusunda genel bir inanç eksikliği taşıdıklarını gösteriyor olabilir. Bu, bireysel fayda beklentileri ile sendikalara katılma motivasyonlarının farklı olabileceğini veya sendika içindeki faaliyetlerden beklentilerini tam olarak karşılamadıklarını düşündüklerini akla getirebilir. Bu oran, sendikaların siyasetle olan ilişkisinin, potansiyel üyeler için önemli bir caydırıcı faktör olduğunu açıkça göstermektedir. Bu kişiler, sendikaların asıl misyonu olan çalışan haklarını savunmak yerine, siyasi gündemlere odaklandığını düşünebilirler.

Tablo 3.81’de ortaya koymaktadır ki sendikalı çalışanlar, toplu sözleşmenin kendi haklarını koruma ve iyileştirme aracı olarak algılarken, sendikasız çalışanlar arasında bu algı daha zayıf olasılığı bulunmaktadır. Bu veriler, toplu sözleşme hakkının sendika üyesi olsun ya da olmasın tüm çalışanlara tanınması veya kapsamının genişletilmesi yönündeki tartışmalara ışık tutabilir. Sendikasız çalışanların haklarına erişiminin nasıl sağlanacağı veya onların toplu sözleşme hakkına yönelik olumsuz algılarının nasıl giderileceği önemli

bir soru işaretidir. . Bu, sendika üyelerinin toplu sözleşmelerden geniş kapsamlı beklentilere sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.82’de yine sendika üyesi olan bireylerin toplu sözleşmelerden beklentilerinin oldukça geniş ve kapsamlı olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Üyeler, sadece ücret artışları değil; çalışma koşulları, özlük hakları, kariyer gelişimi ve hatta bazı durumlarda mesleki programlar gibi tüm iş hayatı alanlarını kapsayan bir düzenleme istemektedirler. Bu durum, sendikaların müzakerelerinde ele alması gereken konuların çeşitliliğini ve derinliğini gözler önüne sermektedir.

Tablo 3.84’te verilen bilgiler incelendiğinde sendika üyeleri arasında bile etkinliklere katılımın düşük olduğunu göstermektedir. Sendika üyesi olmayanların etkinliklere katılımı beklenen şekilde çok düşüktür.

Tablo 3.85’te Sendika üyeliği, çalışanların sendikalardan yardım talep etme olasılığını önemli ölçüde artırmaktadır. Sendika üyeleri, sorun yaşadıklarında veya desteğe ihtiyaç duyduklarında sendikalarını doğrudan bir kaynak olarak kullanma eğilimindedir. Sendika üyesi olmayanların sendikalardan yardım talep etme oranının düşük olması, ya sendikalardan yardım alabileceklerinin farkında olmadıklarını ya da sendikalara erişim yollarını bilmediklerini gösterebilir. Ayrıca, sendika üyesi olmayanların sendikaların sunduğu hizmetlere daha az yetkili veya istekli olmaları da bir neden olabilir. Sendikalar, üyeleri için önemli bir destek ve savunuculuk kaynağı olarak işlev görmektedir. Bu tablo, sendikaların üyelerine sunduğu faydaların somut bir göstergesidir. Sendikalar, üye olmayan çalışanlar arasında da yardım talebi potansiyeli olduğunu göz önünde bulundurarak, sendikasız çalışanlara yönelik bilgilendirme ve destek hizmetlerini nasıl geliştirebileceklerini düşünebilirler. Belki de bu, sendikasız çalışanların sendika üyeliğine yönelmesini teşvik edebilir. Kısacası, bu tablo sendika üyeliğinin çalışanlar için somut ve ölçülebilir bir avantaj sunduğunu, özellikle de bir yardım veya desteğe ihtiyaç duyulduğunda, açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 3.86’da Sendika üyeliği, çalışanların sendikalardan yardım talep etme olasılığını önemli ölçüde artırmaktadır. Sendika üyeleri, sorun yaşadıklarında veya desteğe ihtiyaç duyduklarında sendikalarını doğrudan bir kaynak olarak kullanma eğilimindedir. Sendika üyesi olmayanların sendikalardan yardım talep etme oranının düşük olması, ya sendikalardan yardım alabileceklerinin farkında olmadıklarını ya da

sendikalara erişim yollarını bilmediklerini gösterebilir. Ayrıca, sendika üyesi olmayanların sendikaların sunduğu hizmetlere daha az yetkili veya istekli olmaları da bir neden olasılığı bulunmaktadır. Sendikalar, üyeleri için önemli bir destek ve savunuculuk kaynağı olarak işlev görmektedir. Bu tablo, sendikaların üyelerine sunduğu faydaların somut bir göstergesidir. Sendikalar, üye olmayan çalışanlar arasında da yardım talebi potansiyeli olduğunu göz önünde bulundurarak, sendikasız çalışanlara yönelik bilgilendirme ve destek hizmetlerini nasıl geliştirebileceklerini yorumlanabilirler. Belki de bu, sendikasız çalışanların sendika üyeliğine yönelmesini teşvik edebilir. Kısacası, bu tablo sendika üyeliğinin çalışanlar için somut ve ölçülebilir bir avantaj sunduğunu, özellikle de bir yardım veya desteğe ihtiyaç duyulduğunda, açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 3.87’de Sendika üyesi olan kişilerin sonrasında başka bir sendika geçmesi durumu incelendiğinde; Sendikasızlar arasında sendikaya üye olan %14'lük kesim, sendikalar için potansiyel bir büyüme alanı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kişilerin sendikalı olmaya iten motivasyonları anlamak, sendikasız kitleye yönelik stratejiler geliştirmek için faydalı olasılığı bulunmaktadır. Kısacası, mevcut sendika üyeleri sadık kalırken, sendikasızları sendikalara dahil etmek daha büyük bir çaba gerektiriyor. Bu kişilerin sendikalı olmaya iten motivasyonları anlamak, sendikasız kitleye yönelik stratejiler geliştirmek için faydalı olabilir. Kısacası, mevcut sendika üyeleri sadık kalırken, sendikasızları sendikalara dâhil etmek daha büyük bir çaba gerektiriyor.

Tablo 3.88’de sendikaların hem mevcut üyelerini elde tutmak hem de yeni üyeler kazanmak için farklı stratejiler izlemesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Mevcut üyeler için sosyal bağları güçlendirmek ve sendikanın aktifliğini sürdürmek önemlidir. Sendika üyesi olmayanlar için ise sendikaların siyasi angajmanlarını gözden geçirmesi, sendikacılık anlayışlarını daha geniş kitlelere hitap edecek şekilde tanımlaması ve belki de daha somut, siyasetten arındırılmış faydalar sunması gerekebilir. Bu, sendikaların temel felsefelerinin ve iş yapış biçimlerinin her iki grup için de kritik olduğunu gösterir.

Tablo 3.89’da bulunan veriler, sendikaların üye kazanmak ve mevcut üyelerini korumak için sadece kendilerine özgü güven sorunlarını değil, aynı zamanda sendikacılığın genel faydalarına dair kamuoyunu ikna etme stratejileri geliştirmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Özellikle Eğitim Bir-Sen ve Eğitim İş için, kendi performanslarından ziyade sendikal hareketin genel algısının üyeliği etkilediği

söylenbilir. Tabloya göre, sendikalara üye olmamada en büyük etken, genel olarak sendikacılık olgusunun faydalarına dair bir inanç eksikliğidir. Bazı sendikalar (Türk Eğitim-Sen gibi) özelinde bu inanç eksikliğine ek olarak kurumsal güven sorunları da yaşanırken, diğer sendikalarda (Eğitim Bir-Sen, Eğitim İş) güven sorunu arka planda kalmakta, genel inançsızlık ön plana çıkmaktadır.

Tablo 3.90’da ki sonuçlara göre, genel olarak eğitim sendikalarına üye çalışanların toplu sözleşme mekanizmasına güçlü bir inanç ve destek duyduğunu ortaya koymaktadır. Sendika üyeleri, çalışma koşullarının ve haklarının toplu sözleşmeler aracılığıyla belirlenmesini olumlu bulmaktadır. Bu durum, sendikaların toplu sözleşme taleplerini üyelerinden gelen güçlü bir destekle dile getirebileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.91’de genel olarak, sendikaların toplu sözleşmenin sadece ücret odaklı bir araç olmaktan çıkarak, çalışma yaşamının ve eğitim sisteminin daha geniş alanlarını kapsamasını istediğini ortaya koymaktadır. Özellikle "Tüm konuları düzenlemelidir" görüşünün yaygınlığı, sendikaların üyelerinin genel refahı ve mesleki gelişimleri üzerindeki etkilerini artırma çabasını yansıtmaktadır. Üni Per-Sen’in "Diğer" seçeneğine yoğunlaşması ise, bazı sendikaların kendine özgü, daha niş talepleri olabileceğine işaret etmektedir. Bu, sendikaların toplu sözleşmeyi sadece bir ücret pazarlığı aracı olarak görmediğini, daha kapsamlı bir etki alanı arayışında olduğunu teyit eder.

Tablo 3.92’de, farklı sendikalara üye olan üniversite çalışanlarının sendikal haklar konusundaki görüş ayrılıklarını net bir şekilde ortaya koymaktadır. Özellikle, sendikaların ideolojik duruşlarının, üyelerin grev hakkına bakış açılarını önemli ölçüde etkilediği belirlenmektedir. Bu durum, bu sendikaların genel politikaları veya üyelerinin sosyo-politik görüşleriyle ilgili olabilir. Bu sendikaların genel olarak personelin hakları ve sendikal mücadele konularında daha aktif ve mücadelecı bir duruş sergiledikleri bilinmektedir.

Tablo 3.93’te genel olarak, sendika üyelerinin sendikal faaliyetlere katılımı düşüktür. Bu durum, sendikaların üyeleriyle olan etkileşimini artırmak ve etkinliklerini daha cazip hale getirmek için stratejiler geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Eğitim Sen, diğer sendikalara kıyasla üyelerinin etkinliklere daha aktif katılım gösterdiği bir profil çiziyor, ancak düşük örneklem nedeniyle bu bulgunun genellenebilirliği sınırlıdır. Katılımın düşük olmasının nedenleri araştırılabilir. Bunlar arasında

etkinliklerin içeriği, zamanlaması, üyelerin sendikalara olan güveni veya sendika faaliyetlerine duyulan ilgi gibi faktörler olasılığı bulunmaktadır. N ve % sütunlarındaki verilerin tutarlılığına dikkat etmek önemlidir. Örneğin, Eğitim İş Sendikası'nda N=1 iken %100 olması gibi. Bu durum, sendika üyelerinin etkinliklere aktif katılımının düşük olduğunu düşündürüyor.

Tablo 3.94'te sendikalardan yardım talebi konusunda sendikalar ve üyeleri arasındaki dinamiklere dair önemli bir anlık görüntü sunmaktadır. Sendikaların kendi üyeleri arasındaki bu eğilimleri analiz ederek, hizmetlerini ve iletişim stratejilerini geliştirebilecekleri alanları belirlemelerine yardımcı olasılığı bulunmaktadır.

Tabloda 3.95'de ise farklı sendikalara üye olan kişilerin kendi sendikalarının yeterlilik durumlarına ilişkin görüşlerini sunmaktadır. Çoğu sendikada üyelerin sendikalarını "Yetersiz" bulma oranı, "İyi Sayılır" bulma oranından daha yüksektir. Bu durum, genel olarak sendikaların mevcut performansından bir memnuniyetsizlik olduğunu ortaya koymaktadır. Her sendikada belirli bir oranda "Takip Etmiyorum" diyen kesim yer almaktadır. Bu, ya sendika faaliyetlerine karşı bir ilgisizlik ya da sendikanın yeterince görünür olmaması gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Tablo, genel olarak eğitim sendikalarına üye olan kişilerin sendikalarının yeterlilik performansından tam olarak memnun olmadığını ortaya koymaktadır. Özellikle "Yetersiz" bulma oranları, "İyi Sayılır" bulma oranlarından daha yüksektir. Sendikaların, üye beklentilerini karşılama, iletişim stratejilerini güçlendirme ve üye katılımını artırma konularında çalışmalar yapması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Küçük örneklem boyutuna sahip sendikalar için bu yorumlar dikkatli değerlendirilmelidir.

Tablo 3.96'da, sendikaların üye kazanma ve mevcut üyelerini elde tutma stratejileri geliştirirken hangi faktörlere dikkat etmeleri gerektiği konusunda değerli bilgiler sunmaktadır. Özellikle sendikal faaliyetlerin niteliği ve üyelerle kurulan güven ilişkisi, sendikal bağlılık üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir.

Tablo 3.97'de Bu, sendikaların üyelerinin beklentilerini karşılayacak düzeyde aktif ve şeffaf bir anlayışa sahip olmalarının önemini vurguluyor.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, problem durumu açıklanmış, araştırmanın amacı ve önemi vurgulanmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında kullanılan tanımlar ve kısaltmalar açıklanarak, ilgili araştırmalara da değinilmiştir. Bu çalışma ile Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesinde çalışanların sendikalara bakışları ve beklentileri incelenmiştir.

Araştırmada kullanılan veriler yüz yüze görüşerek anket ile toplanmıştır. Elde edilen veriler ki-kare bağımsızlık (ilişki) testi ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda erkeklerin kadınlara göre grev hakkı tanınması konusunda daha fazla taleplerinin olduğu, sendika çalışmalarının yetersiz olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bekâr çalışanlar toplu sözleşmede ücret konusunda iyileşme beklerken, evli çalışanlar tüm konularda iyileşme beklediği belirlenmiştir. Evli çalışanların ev geçindirme, ailevi sorumluluk ve kamu bilincinin daha benimsenmesinden dolayı tüm konularda iyileşme istedikleri söylenebilir.

Eğitim düzeyi arttıkça toplu sözleşme hakkı talebinin arttığı, grev hakkının olması konusundaki görüşlerin azaldığı, sendikalardan yardım taleplerinin azaldığı, sendikaları yeterli bulma düzeylerinin azaldığı bulgularına rastlanılmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların yeni bir iş bulma konusundaki güvenlerinin artması buna sebep olarak gösterilebilir.

Çalışanlarda yaş ilerledikçe toplu sözleşme konusunda tüm konularda ilerleme talep edilirken, genç çalışanlar daha çok ücret politikasında iyileşme istemektedir. Benzer şekilde yaş ilerledikçe sendika etkinliklerine katılma durumlarında sıklık gözlenmektedir. Çalışanlar, yaş ilerledikçe emeklilik vb. durumlarının ortaya çıkmasından dolayı tüm alanlarda iyileşmeyi beklemektedir ve bunun için tüm etkinliklere katılmayı da önemsemektedirler.

Yalnızbağ yerleşkesinde çalışanların diğer yerleşkelerde çalışanlara göre toplu sözleşme hakkı tanınması ve sendikalardan yardım talep etme konularında daha fazla destek talep ettikleri ortaya çıkmıştır. Sendikaların Yalnızbağ (Ana) Yerleşkesinde daha fazla aktif olarak çalışmasından dolayı çalışanlar taleplerini kolaylıkla iletebilmektedir.

Hizmet yılı daha çok olan çalışanlar sendika etkinliklerine daha fazla katılım sağladıkları görülmektedir. Kıdemli çalışanlar (özellikle 20 ve üzeri hizmet yılı olanlar),

sendika etkinliklerine daha aktif bir katılım sergilemektedir. Bu grup, sendika için potansiyel liderler veya aktivistler olabilir. Sendikaların, özellikle genç ve orta kıdemdeki çalışanların sendika etkinliklerine katılımını artırmak için stratejiler geliştirmesi gerekebilir. Bu stratejiler, etkinliklerin cazibesini artırma, farklı formatlar deneme veya sendikal bilinci yükseltmeye yönelik olabilir. Kıdem yılına göre ortaya çıkan sonuçlar, hizmet yılına göre ortaya çıkan sonuçlar ile benzerlik göstermektedir.

İdari personelin toplu sözleşme hakkının daha fazla tanınması, grev hakkının daha fazla tanınması, sendikalardan daha fazla yardım talep edilmesi, sendikaların faaliyetlerine daha sık katıldıkları görülmektedir. Sendikaların idari personele daha fazla yönelimde bulunması, akademik personelin de sendikalardan daha uzak durması bu sonuçların ortaya çıkmasında etken olduğu söylenebilir.

Sendikalara üye olan çalışanlar beklendiği üzere sendikalardan daha fazla yardım talep etmektedirler. Toplu sözleşme ve grev hakkı gibi sendika konularını daha fazla önemsemektedir. Daha önce herhangi bir sendikaya üye olan çalışanlar daha fazla sendika değişiminde bulunduğu da ortaya çıkmıştır. Sendikalara üye olan çalışanların sendikalarla ilgili çalışmalardan daha fazla haberdar olması bu durumu açıkladığı söylenebilir.

Çalışma ile Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesinde çalışanlarının sendikalara ilişkin görüşlerin ve talepleri ilk kez sorgulanmış ve fikirleri incelenmiştir. Bu çalışma ile hem sendikalara hem de işverene, çalışanların görüşleri özetlenerek gerekli tedbirlerin alınması için ışık tutmuştur. Bu çalışma ışığında diğer üniversitelerde de görüşler alınarak karşılaştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012). Resmî Gazete. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>
- Adal, H. (1968). Kamu personel idaresi (Public personnel administration). Ahmet Sait Matbaası.
- Akça, T. (2003). Türk iş hukukunda sendika yöneticiliği ve güvenceleri (Union leadership and protections in Turkish labor law) (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyıldız, A. (t.y.). Memur yargılamasında idari süreç (Administrative procedure in civil servant trials). Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5, 145–146.
- Akyılmaz, B., Sezginer, M., & Kaya, C. (2023). Türk idare hukuku (Turkish administrative law). Seçkin Yayıncılık.
- Altan, Ö. Z. (2003). İş ve sosyal güvenlik hukuku (Labor and social security law). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Arslan, C. (2015). Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumları ve sendikal örgütlenme nedenleri (Teachers' attitudes toward unionization) (Yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi.
- Atalay, E. (2024). Sosyal hizmetler alanında çalışanların sendikal örgütlenme nedenleri, sendikal tutumu, sendikaya bağlılığı ve yaşam memnuniyeti (Unionization causes and satisfaction) (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi–Cerrahpaşa.
- Avcı, B. (2024). Yükseköğretim kurumlarında görev yapan kamu görevlilerinin çekilmesi ve çekilmiş sayılması (Resignation in public higher education) (Yüksek lisans tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Berkant, H. G., & Gül, M. (2017). Sendika üyesi öğretmenlerin sendikalara yönelik algıları (Perceptions of union member teachers). İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(1), 419–442.
- Biçerli, K. (2000). Çalışma ekonomisi (Labor economics). Beta Yayınları.
- Blanchflower, D. G., & Freeman, R. B. (1992). Unionism in the U.S. and OECD countries. Industrial Relations, 31(1), 56–79.
- Ceylan, Ö. (2022). Sendika hakkı ve özgürlüğü (Union freedom) (Doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- Çağlayan, R. (2016). İdare hukuku dersleri (Administrative law lectures). Adalet Yayınları.
- Çaha, Ö. (2004). Dört akım dört siyaset (Four currents four politics) (2. baskı). Kadim Yayınları.
- Çelik, A. (2013). A general evaluation of Turkey's new act on trade unions. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Çelik, A. (2010). Sendikal haklar (Union rights). In S. Çağlar (Ed.), Haklar kitabı (ss. 255–332). Beta Yayınları.
- Dereli, T. (1974). Aydınlar, sendika hareketi ve endüstriyel ilişkiler (Intellectuals and labor movement). İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Eğitim-Bir-Sen. (2024). Tüzük (Constitution). <https://www.ebs.org.tr/sayfa/tuzuk/3>
- Ekin, N. (1979). Endüstri ilişkileri (Industrial relations). İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Ekin, N. (1989). Endüstri ilişkileri (Industrial relations) (5. baskı). İşletme Fakültesi Yayını.
- Engin, E. M. (2015). Uluslararası hukuk ve toplu eylemler (International law and strikes). Sosyal Güvenlik Dergisi, 5(2), 9–36.
- Eraslan, L. (2012). Günümüzde öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi (Modern teacher unionism). 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 1(1), 59–72.
- Esmer, G. T. (2013). Türkiye ve İngiltere’de sendikacılığın gelişimi (Unionism in Turkey and UK) (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Gemalmaz, M. S. (2010). Ulusalüstü insan hakları hukuku (Supranational human rights theory). Legal Yayıncılık.
- Genç, M. (2007). Osmanlı İmparatorluğu’nda devlet ve ekonomi (State and economy in the Ottoman Empire). Ötüken Neşriyat.
- Gönül, B. (2025). Muhafazakâr kamu çalışanlarında sendikal bilinç (Union identity in conservative employees) (Doktora tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Gözler, K. (1999). Türk Anayasaları (Turkish constitutions). Ekin Kitabevi.
<https://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm>
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2019). Democracy in trade unions. Economic and Industrial Democracy, 40(1), 91–110.
- Gökcan, H. T., & Artuç, M. (2007). Ceza ve usul hukukunda kamu görevlisi (Public official in criminal law). Seçkin Yayıncılık.
- Gözübüyük, A. Ş., & Tan, T. (2011). İdare hukuku Cilt I (Administrative law Vol.1). Turhan Kitabevi.
- Hekimler, A. (2017). Toplu çalışma ilişkilerinin tarafları (Parties of collective labor). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Işık, M., & Okyay, V. A. (2019). Endüstriyel demokrasi bağlamında kamu sendikacılığı (Public labor democracy). Hiper Yayın.
- Işıklı, A. (2003). İş hukuku (Labor law). İmaj Yayınları.
- İyilikli, H. H. (2022). Sendikal memnuniyet ve bağlılık (Union commitment) (Yüksek lisans tezi). Nevşehir HBV Üniversitesi.
- Kaboğlu, İ. Ö. (1989). Kolektif özgürlükler (Collective freedoms). Dicle Üniversitesi.
- Karahanoğulları, O. (1999). Kamu hizmeti (Public service). Turhan Kitabevi.
- Kaymak, M. (2011). Sanayi Devrimi neden İngiltere’de gerçekleşti? (Why industrial revolution happened In England?). Phoenix Yayınları.
- Kenanoğlu, M. M. (2024). Miri arazi (State-owned land). TDV İslam Ansiklopedisi.
<https://islam.ansiklopedisi.org.tr/miri-arazi>
- Koç, Y. (1998). Sendikacılık tarihi (History of trade unionism). Türk-İş Yayınları.
- Koç, Y. (2022). Türkiye işçi sınıfı tarihi (History of working class in Turkey). Rumi Matbaa.
- Lefebvre, G. (2015). Fransız Devrimi (French Revolution). Hil Yayın.

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Harun AYHAN	
<u>Eğitim Bilgileri</u>	
<u>Lisans</u>	
<u>Üniversite</u>	Anadolu Üniversitesi
<u>Fakülte</u>	İşletme Fakültesi
<u>Bölümü</u>	İşletme
<u>Yüksek Lisans</u>	
<u>Üniversite</u>	
<u>Enstitü Adı</u>	
<u>Ana Bilim Dalı</u>	
<u>Programı</u>	
Makale ve Bildiriler (Varsa)	