



Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki Sendikalara İlişkin Görüşleri

Cemal AKÜZÜM¹

¹ Yrd. Doç. Dr., Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü, cemal.akuzum@dicle.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 19.2.2016

Kabul Tarihi/Accepted: 4.7.2016

e-Yayım/e-Printed: 17.10.2016

DOI: <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.721>

ÖZ

Bu araştırma, ilköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşlerini ortaya koymaya yönelik bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında, Diyarbakır ili merkez ilçelerindeki (Bağlar, Kayapınar, Sur, Yenişehir) resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan 8891 okul yöneticisi ve öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemini ise, evren içerisinde basit seçkisiz (random) örnekleme yöntemiyle seçilen 422 yönetici ve öğretmen oluşturmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin görüşleri, araştırmacı tarafından geliştirilen “Eğitim Hizmetleri Kolu Sendikalarını Değerlendirme Ölçeği” kullanılarak alınmıştır. Çalışmadan elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları aracılığı ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları; yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikaları eğitim kurumları için “üst düzeyde” gerekli gördükleri ancak, hizmet üretme bakımından “alt düzeyde” yeterli, çalışma hayatına etkileri ile kurumsal temsiliyet güçleri bakımından ise “orta düzeyde” yeterli gördükleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika, eğitim sendikaları, mesleki örgütlenme, yönetici, öğretmen.

The Opinions Of Teachers And School Principals Towards Unions In Education, Training And Science Services Branch

ABSTRACT

This investigation is a research aiming to find out the views of primary school teachers and school principals in regard to unions which are active in education, training and science services branch. The population of the study was composed of 8891 school principals and teachers working in schools in central districts (Bağlar, Kayapınar, Sur, Yenişehir) of Diyarbakır, in 2015-2016 academic year. 422 school principals and teachers selected with simple random sampling method constituted the sample. The participants' opinions were obtained through “The Training Services Branch Unions Evaluation Questionnaire” developed by researcher. The data was analyzed with SPSS and AMOS package programs. The findings showed that school principals and teachers see training services unions as necessary for educational institutions at “high level” but find them adequate at “low level” from the aspect of serving and at “middle level” from the aspects of effects on work life and organizational representation.

Keywords: Union, education unions, occupational organization, principal, teacher

1. GİRİŞ

Toplumların demokratiklik düzeylerini ortaya koyan birtakım ölçütler mevcuttur. Bu ölçütlerden birisi de çalışanların ve sivililerin toplumsal yaşamın her alanındaki örgütlenme çabalarıdır (Taşdan, 2013). Her devirde ve her sistemde, ortak menfaatlere sahip insanların siyasal yaşamı etkilemek için belirli gruplar etrafında toplandıkları görülmüştür (Aslan & Gül, 2004). Siyasal yaşam ile örgütlenme çabaları arasındaki ideal ilişkiye rengini veren bu gruplardan en etkili olanlardan birisi de çalışanların oluşturdukları sendikalardır (Yıldırım, 2003).

Köken olarak çok eski tarihlere dayanan sendika kavramı, Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastlanan “syndic” terimi bir birliğin (sitenin) temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade eder. “Syndicat” terimi ise “syndic”in fonksiyonlarını ve bu fonksiyonların uygulanmasını ifade etmek için kullanılmıştır (Işık, 1962). Sendika kavramının bu temel özelliklerinin yanı sıra en genel anlamda, mensuplarının çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirme ve geliştirme amacı güden bir örgüt (Talas, 1975) olarak belirtilmektedir. Kamu çalışanları açısından düşünüldüğünde ise, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’na göre, sendikalar, “*kamu görevlilerinin ortak, ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.*” (R.G.-24460, 2001).

Sanayi Devrimiyle, yani insan emeğinin ya da emek gücünün büyük ölçüde değişmesiyle birlikte ortaya çıkan sendikal hareketler (Talas, 1995), sosyal devlet anlayışının benimsenmesinden çok öncelere dayanmaktadır. Bu hareketin ortaya çıkarmış olduğu kamu görevlileri sendikacılığın dayanağının üç temel gelişmeden kaynaklandığını görmekteyiz. Demokratik hak ve hürriyetlerin Dünyada yaygınlaşması, devlet dediğimiz organizasyonun yapı değiştirmesi ve kamu görevlileri ile kamu sektöründe çalışan işçilerin benzer hükmi şahsiyet veya hükmi şahsiyetlere bağlı olarak çalışmalarıdır (Turan, 1999). Ancak, kamu görevlileri sendikacılığının dünya genelinde hukuki ve anayasal anlamda güvenceye kavuşturulması II. Dünya Savaşı’ndan sonraki yıllarda başlamış, özellikle 1960’lı yıllardan sonra güçlenmiş ve dünya geneline yayılmıştır (Aksoy, 2014; Tosun & Soydan, 2013).

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak, ülkemizde kamu görevlileri sendikacılığının tarihi 1961 Anayasası ile başlamıştır. Anayasanın 46. maddesi ile devlet memurlarına ilk defa sendikal hak tanındı. Kamu görevlileri, bu haklarını 08 Haziran 1965’te çıkarılan 624 sayılı Devlet Personel Sendikası Kanunu ile kullanmaya başladı. Ancak 12 Mart 1971 muhtırası sonrasında yapılan Anayasa değişikliği ile memurlar bu haklarını kaybettiler. Bu durum, 23 Temmuz 1995’te çıkarılan 4121 sayılı Kanunla, Anayasa’nın 53. maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluşlarını kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmaya kadar devam etti. Nihayetinde, 12 Temmuz 2001 tarihinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun kabul edilmesinin ardından, 12 Eylül 2010 tarihinde kabul edilen referandumla, Anayasa’nın 53. maddesinde değişiklik yapılarak kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmıştır (ÇSGB, 2012).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 2016 yılı verilerine göre, ülkemizde 11 hizmet kolunda toplam 173 kamu görevlileri sendikaları faaliyet göstermektedir (Tablo 1). Bu sendikaların 78’i BAĞIMSIZ yani herhangi bir konfederasyona bağlı olmaksızın örgütlenirken, 95 sendika ise, tüzel kişiliği olan üst

kuruluşları ifade eden 10 adet konfederasyona (KESK, TÜRKİYE KAMU-SEN, MEMUR-SEN, BASK, BİRLEŞİK KAMU-İŞ, HAK-SEN, DESK, TÜM MEMUR-SEN, CİHAN-SEN, EKSEN) bağlı faaliyet göstermektedir (ÇSGB, 2016).

Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 8 Temmuz 2015 Tarihli ve 29410 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Gereğince Kamu Görevlileri Sendikaları İle Konfederasyonların Üye Sayılarına İlişkin 2015 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ"e göre, sendikalaşmanın en yüksek oranda "Yerel Yönetim Hizmetleri" kolunda gerçekleştiği (%91.44), en düşük oranda ise "Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri" kolunda gerçekleştiği (%57.87) görülmektedir. Türkiye'de 11 hizmet kolunda görev yapan 2.354.314 kamu görevlisinden 1.679.028'i sendika üyesi olduğu yani genel toplamda kamu görevlileri alanında %71.32 gibi bir oranda sendikalaşmanın olduğu görülmektedir. Söz konusu 11 hizmet kolu arasında toplam kamu görevlisi sayısının yanında (1.115.703), toplam üye sayısı bakımında da (774.221) en büyük çoğunluğu "Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri" kolundaki sendikaların oluşturduğu görülmektedir. Bu hizmet kolu, sendikalaşma oranı bakımından ise, %69.39 oranıyla 9.sırada yer almaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. 4688 sayılı kanuna göre hizmet kollarına göre faaliyet gösteren kamu görevlileri sendikaları, toplam üye ve sendikalaşma oranları

*Hizmet Kolu	*Hizmet Kolunun Adı	*Hizmet Koluna Bağlı Sendika Sayısı	**Toplam Kamu Görevlileri Sayısı	**Toplam Üye Sayısı	**Sendikalaşma Oranı (%)
1	Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri	26	272.285	157.577	57.87
2	Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri	40	1.115.703	774.221	69.39
3	Sağlık ve Sosyal Hizmetler	28	494.898	366.230	74.00
4	Yerel Yönetim Hizmetleri	9	121.141	110.771	91.44
5	Basın Yayın ve İletişim Hizmetleri	8	35.100	27.006	76.94
6	Kültür ve Sanat Hizmetleri	7	17.771	12.378	69.65
7	Bayındırlık İnşaat ve Köy Hizmetleri	10	42.811	27.252	63.66
8	Ulaştırma Hizmetleri	8	28.013	20.109	71.79
9	Tarım ve Ormancılık Hizmetleri	12	69.207	53.930	77.93
10	Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmetleri	8	38.768	26.335	67.93
11	Diyanet ve Vakıf Hizmetleri	17	118.617	103.219	87.02
	Genel Toplam	173	2.354.314	1.679.028	71.32

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2016 yılı istatistikleri.

** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2015 yılı istatistikleri.

Eğitim işkolundaki sendikalar hedef kitlesi gereği aynı zamanda da memur sendikalarıdır. Bu sendikalara yasa gereği, "eğitimbilim iş kolu"na bağlı; Üniversiteler, YURTKUR, YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK, TODAİ ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Merkez ve Taşra Teşkilatı dâhil tüm çalışanların üye olma hakları bulunmaktadır. Kamudaki toplam sendikalı memur sayısının yaklaşık yarısı eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri iş kolundadır (Eraslan, 2012).

Yukarıdaki tablodan ve açıklamalardan anlaşılacağı üzere, eğitim alanındaki örgütlenmenin tüm kamu görevlileri arasında önemli bir orana sahip olduğu açıktır. Bu durum, kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmesinde eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri iş koluna bağlı sendikaların üstlenmiş oldukları rol önemli etkenlerden birisi olmakla beraber, eğitim alanındaki örgütlenme de diğer kamu görevlilerine

nazararı daha eski tarihlere dayanmaktadır. Türkiye’de eğitim alanında ilk örgütlenme 1908’de Encümen-i Muallimin adı ile II. Meşrutiyeti izleyen günlerde Darülfünun ve Darülmualimin mezunları ile başlamış; 1921’de Türkiye Muallime ve Muallimler Dernekleri Birliği, 1925’te Türkiye Muallimler birliği ile 1935 yılına kadar devam etmiştir. Demokratik faaliyetlerle birlikte 1946’da Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu kurulmuştur. 1961 Anayasası’na 1965’te yapılan yasal düzenlemelerle Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) ardından Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası (İLKSEN) kurulmuştur. 12 Mart Muhtırası öğretmen sendikalarını kapatınca öğretmenler tekrar dernekler aracılığı ile örgütlenmiştir. 1980 askeri yönetimi öğretmen derneklerini tekrar kapatmış, fakat öğretmenler yine dernekler aracılığı ile örgütlenmiş, 1992 yılında yapılan yasal düzenlemeler ile sendikalaşmaya başlamışlardır (Akyüz, 2004; Baysal, 2006; Eraslan, 2011; Öcal, 1998).

II. Meşrutiyet’ten günümüze değin geçen süre içinde, öğretmenler mesleklerini geliştirmek, mali ve sosyal haklarını kollamak amacıyla örgütlenme yolunda çaba sarf etmişlerdir. Bu süre zarfında sürekli farklı örgütlenme arayışında olan öğretmenler; 1946’ya kadar olan dönemde “cemiyetçilik” ve “dernekçilik”, 1946-1965 yılları arasında “dernekçilik” ve “federasyonculuk”, 1965-1971 yılları arasında “sendikacılık”, 1971-1980 yılları arasında “dernekçilik” ve 1992 ve sonrasında ise yeniden “sendikacılık” türlerinde mesleki örgütlenme ortamları bulmuşlardır (Öztekin, 1989; Tok, 1996).

Eğitim sendikalarının genel olarak amacı; üyelerinin ortak ekonomik, sosyal, özlük, mesleki, sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek, onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamayı hedefleyen projeler geliştirmektir (Eraslan, 2012). Öğretmen örgütleri, mesleki çıkarları gözetmenin yanı sıra daha geniş toplumsal alanda, ülkenin siyasal, ekonomik, sosyo-kültürel tercih ve politikaların belirlenmesinde daha etkin rol almak isteyen kişilerin beklentilerine yanıt verecek yöntem ve araçların ortaya konmasını da hedeflemektedir (Aksoy, 2014; Tok, 1996). Bu sebeple bir ülkede öğretmen örgütlenmesi o ülkedeki öğretmenlerin toplumsal değişimdeki etkilere ilişkin en temel göstergelerin başında gelmektedir. Öğretmenlerin mesleki örgütlenme kurup sendikalaşmaya yönelmeleri, aynı zamanda ülke genelinde uygulanan eğitim politikalarını da etkiler. Ülkelerin eğitim politikaları ise gelecekleri açısından çok büyük öneme sahiptir (Cerev, 2013).

Dolayısıyla, eğitim sisteminin niteliğinin artması ve öğretmenlerin daha iyi yaşam koşullarına sahip olmasında eğitim sendikalarının hizmet üretmedeki yeterlikleri yani işlevselliği, kurumsal temsiliyet güçlerinin yanında öğretmenlerin örgütlenmeye bakış açıları önemlidir. Konuya ilişkin alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğretmenlerin örgütlenme gerekçesi olarak; ekonomik, sosyal, mesleki haklarını iyileştirme ya da yeni hak kazanımlarına yönelik amaçlar (Acuner, 1994) ile örgütlenme haklarını kullanma, mesleki saygınlığı koruma ve geliştirme, eğitim sistemindeki genel sorunların çözümüne katılmaya yönelik amaçlar ön plana çıkmıştır (Karakaya, 2001). Aynı doğrultuda, öğretmenlerin, eğitim sendikalarından en önemli beklentileri arasında; sendikal hakların elde edilmesi ve yerleşmesi, eğitim politikaları oluşturulurken üyelerinin söz sahibi olmalarının sağlanması, toplumsal sorunlara sendikaların duyarsız kalmaması, hedeflenen düzeyde kaliteli bir eğitim sisteminin oluşmasının sağlanması (Erdem, 1996; Erdem, 2001) ile özlük ve ekonomik hakların düzenlenmesi, sendikalar ile Milli Eğitim Bakanlığının

işbirliği içinde olmaları önemli konular arasında yer almaktadır (Taş, 1995). Öğretmenler, sendikaların gerekli kurumlar olduğunu düşünmelerine (Gökçe, 2009), örgütlü olmanın yararlarına inanmalarına (Boyacı, 1994), hatta eğitim sendikalarının okul geliştirme sürecini daha çok etkilediğini düşünmelerine (Gemici, 2002) karşın, günümüzde faaliyetlerini sürdüren örgütlere ve yöneticilerine yeterince güvenmemeleri, örgütleri yeterince etkin bulmamaları (Boyacı, 1994), sendikaların öğretmenlerin sorunlarına çözüm üretmedikleri (Tok, 1996), sendikaların mesleki gelişmeyle ilgili eğitsel çalışmalarının yetersizliği, sendikal kararların etkisiz olması (Aksu, 1998), öğretmenlerin ve eğitim çalışanlarının haklarının göz ardı edilmesi (Baysal, 2006), sendikaların siyasetin içinde fazla yer alması ve siyasi partilerle bir arada anılması ve kendilerini sendikalara çeken bir sebep olmaması (Gerboğa, 2006), geçmişte kurulmuş bulunan öğretmen örgütlerinin siyasal partilerin uzantıları gibi etkinlikte bulunmuş olmaları (Kurt, 1994) ve sendika-siyaset ilişkisinin, sendikaların yapması gereken memurların haklarını savunma düşüncesini sürekli olarak geride bırakmış olması (Yıldırım, 2007) alan yazında öğretmenlerin örgütlenmesini engelleyen faktörler olarak görülmüş ve bu durumun öğretmenlerin örgütlenme içinde yer alma konusunda yeterli ilgiyi göstermemelerine yol açtığı ifade edilmiştir.

Sonuç olarak, sendikalar, çalışanların haklarının alınmasında en etkili araçlardır (Mutlu, 2001). Memurların örgütlenmelerinde ayrı bir yeri olan öğretmen sendikaları da (Yıldırım, 2007), okul sisteminin etkililiği ve etkisizliği üzerinde etki ettiği ve okulun başarısına ve eğitimin niteliğine katkı sağladığı için örgütlenmeyi daha da önemli kılmaktadırlar (Taşdan, 2013). Sendikanın bu olumlu işlevlerini dikkate alan çağdaş eğitim yönetimi yaklaşımı, sendikaları, okulun işleyişini ve yönetimini etkileyen önemli baskı gruplarından biri olarak görür. Bu nedenlerle sendikaların eğitim ve okul yöneticileri tarafından tanınması, kabul edilmesi ve gelişmelerine yardımcı olunmalıdır (Bursalıoğlu, 2010; Kayıkçı, 2013).

Araştırmanın Amacı:

Bu araştırmanın temel amacı, ilköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranmıştır:

1. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolundaki sendikalara ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolundaki sendikalara ilişkin görüşleri arasında;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Görev türü,
 - c. Mesleki kıdem,
 - d. Sendika üyelik durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, tarama türünde betimsel bir çalışmadır. Betimsel çalışmalar, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı

hedeflemektedir (Kaptan, 1998). Tarama modeli ise, geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Araştırmaya konu olan olayı birey ya da nesnelere herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Aranılan şey oradadır. Önemli olan, araştırmaya konu olan her ne ise onu uygun bir şekilde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2009). Bu araştırma kapsamında da yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşleri, ölçek yoluyla elde edilen verilere dayanarak betimlenmeye çalışılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Diyarbakır ili merkez ilçelerindeki (Bağlar, Kayapınar, Sur, Yenişehir) resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan 8891 okul yöneticisi ve öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem ise, evren içerisinde basit seçkisiz (random) örnekleme yöntemiyle seçilen 422 yönetici ve öğretmenden oluşmuştur. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde, her bir birime eşit seçilme olasılığı verilerek (seçilen birim yerine konularak) seçilen birimler örnekleme alınmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2012). Uygulama sonucunda eksik doldurulan ölçekler elendikten sonra toplam 411 ölçek değerlendirilmeye alınmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşlerini alabilmek için, araştırmacı tarafından geliştirilen “Eğitim Hizmetleri Kolu Sendikalarını Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeği geliştirmek için madde oluşturma sürecinde detaylı bir şekilde ölçek hakkında alan yazın taraması yapılmış ve araştırmacılar tarafından geliştirilen benzer değerlendirme araçları (Baysal, Türkmen & Yücel, 2010; Çınar, 2008; Öztürk, 2004; Taşdan, 2013; Yasan, 2012) incelenerek gerçekleştirilmiştir. Madde havuzu toplam 30 madde içermiştir. Ölçek uygulanmadan önce, ölçeğin görünüş ve kapsam geçerliğini sağlamak için eğitim bilimleri alanında 3 uzmanın görüşlerine başvurulmuştur. Uzmanlardan gelen dönütlere dayalı olarak ölçekten 4 madde silinmiş ve 2 yeni madde eklenmiştir. Uygulama öncesinde ölçekte toplam 28 madde yer almıştır.

Örneklem grubuna uygulanmadan önce ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla yansız olarak seçilen 162 yönetici ve öğretmene ön uygulama yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda ölçeğin yapı geçerliliğini tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity Testi ile incelenmiştir. Araştırmada, ölçeğin KMO değeri .914 bulunmuştur. Bu durum verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Leech, Barrett ve Morgan, 2005). Verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği ise Barlett Sphericity Testi ile test edilmektedir (Tavşancıl, 2002). Barlett Sphericity testi sonucu χ^2 değeri 4314.588 ($p < 0.000$) olarak bulunmuştur. Sonucun anlamlı çıkması, verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

(Büyüköztürk, 2012). Böylece KMO ve Barlett Testi sonuçları, bu veriler üzerinden faktör analizi yapılabileceğini, yani verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya çıkarmıştır (Tablo 2).

Açımlayıcı faktör analizinde, ölçekte yer alacak maddelerin belirlenmesinde maddelerin öz değerlerinin 1, maddelerin yük değerinin en az .30, iki faktörde yer alan maddeler arasındaki farkın en az .10 olmasına dikkat edilmiştir (Büyüköztürk, 2012). Yapılan analizler sonucunda yük değeri .30'un altında ya da iki faktörde de yer alıp yük değerleri birbirine yakın olan 4 madde analizden çıkarılmış ve geri kalan 24 madde dört faktör altında toplanmıştır. Bu faktörlerde yer alan maddelerin faktör yükleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. *Eğitim Hizmet Kolu Sendikalarını Değerlendirme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları ve Cronbach-alfa katsayıları*

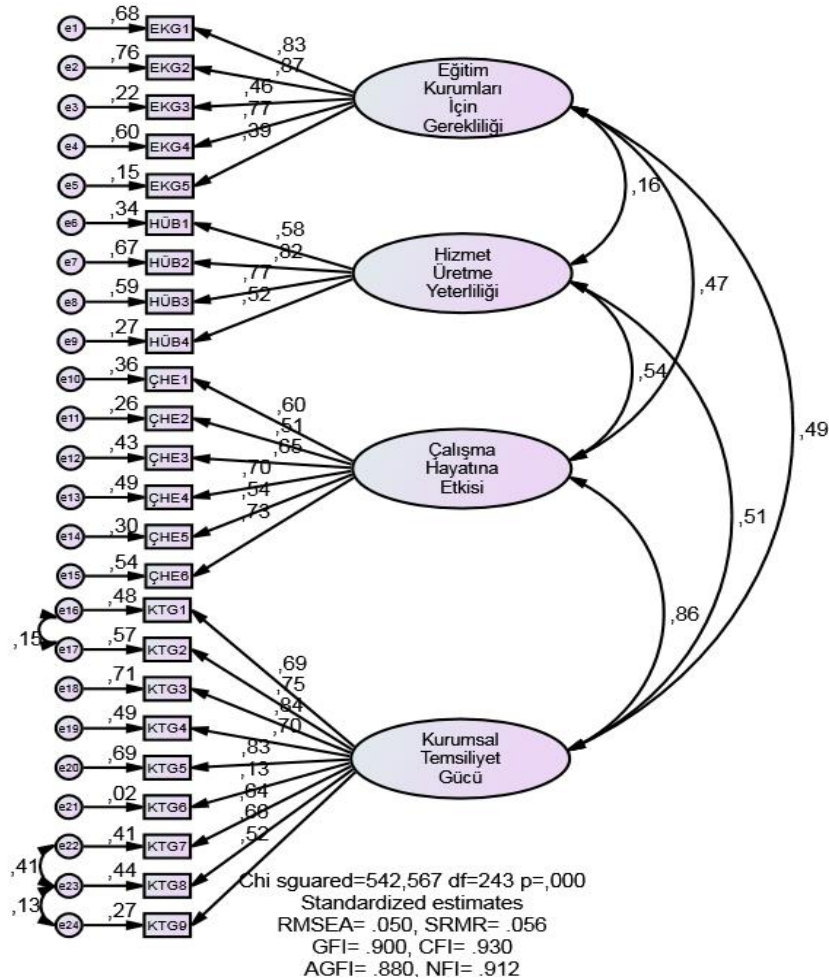
Faktör Adı	Madde Numarası	Faktör Yük Değeri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenirlilik Katsayısı (Cronbach's Alpha)
Eğitim Kurumları İçin Gerekliliği	1	.834	17.80	.80
	2	.819		
	3	.646		
	4	.758		
	24	.506		
Hizmet Üretme Yeterliliği	5	.691	16.86	.76
	6	.761		
	7	.777		
	23	.667		
Çalışma Hayatına Etkisi	8	.534	15.89	.80
	9	.651		
	10	.647		
	11	.610		
	12	.710		
	13	.573		
Kurumsal Temsiliyet Gücü	14	.573	15.08	.86
	15	.579		
	16	.630		
	17	.644		
	18	.696		
	19	.527		
	20	.609		
	21	.655		
22	.591			

Açıklanan Toplam Varyans = 65.63
Kaiser Meyer Olkin (KMO) = .914
Barlett Sphericity Testi $Ki Kare = 4314.588$
 $sd = 276$
 $p = .000$
Toplam Cronbach's Alpha = .90

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ilgili faktörde bulunan maddelerin çoğunluğunun ölçmeye çalıştığı nitelik dikkate alınarak; 1.faktöre “Eğitim kurumları için gerekliliği”, 2.faktöre “Hizmet üretme yeterliliği”, 3.faktöre “Çalışma hayatına etkisi” ve 4.faktöre “Kurumsal temsiliyet gücü” adlandırmaları yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddeler ve faktör adlandırmaları da dikkate alınarak ölçek, “Eğitim Hizmetleri Kolu Sendikalarını Değerlendirme Ölçeği” olarak adlandırılmıştır. Birinci faktör 5 maddeden oluşmakta ve faktör yükleri .506 ile .834 arasında iken, ikinci faktör 4 maddeden oluşmakta ve faktör

yükleri .667 ile .777 arasında, üçüncü faktör 6 maddeden oluşmakta ve faktör yükleri .534 ile .710 arasında ve dördüncü faktör ise 9 maddeden oluşmakta ve faktör yük aralığı .527 ile .696 arasındadır (Tablo 2).

Ön uygulama grubundan toplanan verilerin AFA sonucunda elde edilen 24 madde ve dört faktörden oluşan yapıyı doğrulayıp doğrulamadığını test etmek için DFA uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, normalliğin değerlendirilmesi dikkate alındığında, multivariate (Mardia) değerleri açısından kritik oranın (c.r.) 44.02 olduğu ortaya çıkmıştır. Kritik oranı 10'dan büyük maddeler olmadığı için sonraki adımda tüm maddeler analize dâhil edilmiştir. Bu durumda 24 maddeden oluşan "Eğitim Hizmetleri Kolu Sendikalarını Değerlendirme Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizinde MI (Modification Indices) değerleri dikkate alınarak yapılan analiz sonucunda uyum değerleri RMSEA=.050; SRMR=.056; χ^2/sd (CMIN/DF)= 2.23; GFI=.900; CFI=.930; AGFI=.880 ve NFI=.912 şeklinde ortaya çıkmıştır. Sınanan modelin yeterliğini ortaya koymak amacıyla incelenen uyum indekslerine ilişkin kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerleri ile DFA'dan elde edilen uyum indeksi değerleri ve bu doğrultuda ortaya çıkan sonuçlar Şekil 1'de gösterilmiştir. Şekil 1'deki uyum indekslerine ilişkin mükemmel ve kabul edilebilir uyum ölçütleri, DFA'dan elde edilen dört faktörlü modelin uyum düzeyinin yeterli olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 1. Eğitim Hizmetleri Kolu Sendikalarını Değerlendirme Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla diğer bir deyişle ölçeğin iç tutarlılığını anlayabilmek için, uygulanan güvenilirlik hesaplaması sonucunda güvenilirlik katsayısı olarak $\text{Alpha} = .90$ olarak bulunmuştur. Cronbach-Alpha güvenilirlik katsayısı, ölçeğin test puanları arasındaki iç tutarlılığının bir ölçüsüdür. Bu değer .70 ve üzeri değerde olması test güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2012). Ölçeğin iç tutarlılığı için Cronbach-Alpha katsayıları alt boyutlara göre de hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir.

Denek yanıtları, boyutlar çerçevesinde, aritmetik ortalama değerlerine göre, $\bar{x} \leq 1.80$ Kesinlikle Katılmıyorum; $1.81 \leq \bar{x} \leq 2.60$ Katılmıyorum; $2.61 \leq \bar{x} \leq 3.40$ Kararsızım; $3.41 \leq \bar{x} \leq 4.20$ Katılıyorum ve $\bar{x} \geq 4.21$ Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzeyler oluşturulmak suretiyle seçeneklere verilen yanıtlar değerlendirilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS ve AMOS paket programları aracılığı ile analiz edilmiştir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşlerini ortaya koymak için uygulanan ölçekten elde edilen verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek amacıyla, normal dağılıma uygunluk analizinde Kolmogrov-Smirnov Z sınaması, verilerin homojenlik durumunu tespit etmek için de Levene sınaması kullanılmıştır. Bu sınamaların sonuçlarına göre, cinsiyet ve sendika üyelik durumu değişkenlerinde Independent-Samples t Test; görev türü değişkeninde Mann-Whitney U testi ve mesleki kıdem değişkeninde Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. Bu testler sonucunda anlamlı farklılığın hangi denek grupları arasında gerçekleştiğini belirleyebilmek için Least Significant Difference (LSD) test ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır.

Ayrıca, ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde model parametrelerinin tahmin edilmesinde maksimum olabilirlik tahmin yöntemi kullanılmıştır. Uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde; RMSEA (yaklaşık hataların ortalama karekökü), SRMR (standardize edilmiş kalıntıların ortalama karekökü), GFI (uyum iyiliği indeksi), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), AGFI (düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi), NFI (normlandırılmış uyum indeksi), $\chi^2/df = \text{CMIN}/\text{DF}$ (ki-kare/serbestlik derecesi) ve anlamlılık düzeyi (p) uyum indeksleri dikkate alınmıştır.

3. BULGULAR

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla, yöneticilerin ve öğretmenlerin cinsiyet, görev türü, mesleki kıdem ve sendika üyelik durumu değişkenlerine ilişkin elde edilen bulgular aşağıda yorumlanmıştır.

3.1. Demografik Niteliklere İlişkin Bulgular ve Yorumu

Yöneticilerin ve öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında, erkek yönetici ve öğretmenler grubun %52.3'ünü ($f=215$) temsil ederken, kadın yönetici ve öğretmenler ise grubun %47.7'sini ($f=196$)

temsil etmektedir. Katılımcı grubun görev türlerine göre dağılımına bakıldığında, okul yöneticileri grubun %20.2'sini (f=83), öğretmenler ise grubun %79.8'ini (f=328) oluşturmaktadır. Mesleki kıdem değişkenine göre, yöneticilerin ve öğretmenlerin %75.4'ü (f=310) 10 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahipken, %17.8'i (f=73) 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olup, %6.8'i (f=28) ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir. Herhangi bir sendikaya üye olma durumuna göre ise, araştırmaya katılan yöneticilerin ve öğretmenlerin %54.5'i (f=224) bir eğitim hizmet kolu sendikasına üye iken, %45.5'inin (f=187) ise herhangi bir sendikaya üyeliğinin olmadığı görülmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Nitelikleri

<i>Demografik Nitelik</i>	<i>Gruplar</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Cinsiyet</i>	Erkek	215	52.3
	Kadın	196	47.7
<i>Görev Türü</i>	Yönetici	83	20.2
	Öğretmen	328	79.8
<i>Mesleki Kıdem</i>	10 yıl ve daha az	310	75.4
	11-20 yıl	73	17.8
	21 yıl ve üzeri	28	6.8
<i>Sendika Üyeliği</i>	Evet	224	54.5
	Hayır	187	45.5
<i>Toplam</i>		411	100

3.2. Yönetici ve Öğretmenlerin Boyutlar Temelinde Genel Görüşlerine Göre Bulgular ve Yorumu

Yöneticilerin ve öğretmenlerin boyutlar temelinde, eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin genel görüşlerinin verildiği Tablo 4 incelendiğinde, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin eğitim hizmetleri kolundaki sendikalara yönelik en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri boyutun “eğitim kurumları için gerekliliği” ($\bar{x}=3.70$) boyutu olduğu, en düşük düzeyde katılım gösterdikleri boyutun ise “hizmet üretme yeterliliği” ($\bar{x}=2.07$) boyutu olduğu görülmektedir. Diğer boyutlara ise azalan bir sırada “çalışma hayatına etkisi” ($\bar{x}=2.78$) ve “kurumsal temsiliyet gücü” ($\bar{x}=2.76$) katılım gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 4. Yönetici ve Öğretmenlerin Boyutlar Temelinde Genel Görüşlerine Göre Betimsel İstatistikler

Boyutlar	N	\bar{X}	SS	SH	Yorum
<i>Eğitim kurumları için gerekliliği</i>	411	3.70	.80	.040	Üst düzey
<i>Hizmet üretme yeterliliği</i>	411	2.07	.80	.039	Alt düzey
<i>Çalışma hayatına etkisi</i>	411	2.78	.73	.036	Orta düzey
<i>Kurumsal temsiliyet gücü</i>	411	2.76	.72	.036	Orta düzey
<i>Genel Toplam</i>	411	2.85	.58	.028	Orta düzey

Ayrıca, puan ortalamaları dikkate alınarak bir değerlendirme yapıldığında; yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikaların “eğitim kurumları için gerekliliğine” üst düzeyde katılım gösterirken, “hizmet üretme yeterliklerine” alt düzeyde, “çalışma hayatına etkilerine” ve “kurumsal temsiliyet güçlerine” ise orta düzeyde katılım göstermektedirler. Buna karşılık, yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin yukarıda verilen boyutlara genel katılımlarının ise ($\bar{x}=2.85$) “orta düzeyde” olduğu anlaşılmaktadır.

3.3. Cinsiyet Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t-sınamasına göre, “eğitim kurumları için gerekliliği” boyutunda erkek katılımcıların puan ortalaması ($\bar{x}_A = 3.78$) ile kadın katılımcıların puan ortalaması ($\bar{x}_B = 3.60$) arasında erkek katılımcı grubun lehine anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır [$t_{(409)} = 2.31, p < .05$]. Bu bulguya göre, sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine ilişkin görüşler ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine daha yüksek düzeyde katılım göstermelerine karşın, her iki grubun sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine ilişkin görüşlerinin “üst düzeyde” olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 5).

“Hizmet üretme yeterliliği” boyutunda ise, erkek katılımcıların puan ortalaması ($\bar{x}_A = 1.96$) ile kadın katılımcıların puan ortalaması ($\bar{x}_B = 2.18$) arasında kadın katılımcı grubun lehine anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır [$t_{(409)} = -2.68, p < .05$]. Bu bulguya göre, sendikaların hizmet üretme yeterliliğine ilişkin görüşler ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Kadın katılımcılar, erkek katılımcılara göre sendikaların hizmet üretme yeterliklerine daha yüksek düzeyde katılım göstermelerine karşın, her iki grubun sendikaların hizmet üretme yeterliklerine yönelik görüşlerinin “alt düzeyde” olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 5).

Tablo 5. Boyutlar Temelinde Cinsiyet Değişkenine Göre Verilerin Dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	S	sd	t	P	Eta Kare (η^2)
Eğitim kurumları için gerekliliği	A) Erkek	215	3.78	.90				
	B) Kadın	196	3.60	.66	409	2.31	.02*	.01
	Toplam	411						
Hizmet üretme yeterliliği	A) Erkek	215	1.96	.78				
	B) Kadın	196	2.18	.80	409	-2.68	.01*	.02
	Toplam	411						
Çalışma hayatına etkisi	A) Erkek	215	2.80	.76				
	B) Kadın	196	2.77	.70	409	.31	.76	-
	Toplam	411						
Kurumsal temsiliyet gücü	A) Erkek	215	2.73	.73				
	B) Kadın	196	2.79	.71	409	-.89	.37	-
	Toplam	411						

* $p < .05$, ** $p < .00$

Hesaplanan Eta Kare değerleri incelendiğinde, yöneticilerin ve öğretmenlerin cinsiyetlerinin, sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine yönelik görüşleri üzerinde %1'lik, hizmet üretme yeterliliğine yönelik görüşleri üzerinde ise %2'lik bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Eta Kare'nin yorumlanmasında dikkate alınan ölçütlere göre her iki anlamlı etkinin de küçük olduğu söylenebilir.

Diğer boyutlar olan “çalışma hayatına etkisi” [$t_{(409)} = .31, p > .05$] ve “kurumsal temsiliyet gücü” [$t_{(409)} = -.89, p > .05$] boyutlarında ise, katılımcı grupların puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Her iki katılımcı grubun puanları birbirine yakın olmakla birlikte, sendikaların çalışma hayatına etkisi ile kurumsal temsiliyet güçlerine yönelik görüşlerinin “orta düzeyde” olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Tablo 5).

3.4. Görev Türü Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin yöneticilerin ve öğretmenlerin görev türlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak için yapılan Mann-Whitney U testinin sonuçlarına göre, “çalışma hayatına etkisi” [$U=11228.00; P<.05$] boyutunda yönetici grubunun lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu durum, sendikaların çalışma hayatına etkisine ilişkin görüşler ile görev türü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir (Tablo 6).

Diğer boyutlar olan, “eğitim kurumları için gerekliliği” [$U=11779.00; P>.05$], “hizmet üretme yeterliliği” [$U=12678.00; P>.05$] ve “kurumsal temsiliyet gücü” [$U=12415.50; P>.05$] boyutlarında ise, katılımcı grupların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Boyutlar temelinde görev değişkenine göre verilerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Eğitim kurumları için gerekliliği	A) Yönetici	83	228.08	18931.00	11779.000	.06
	B) Öğretmen	328	200.41	65735.00		
	Toplam	411				
Hizmet üretme yeterliliği	A) Yönetici	83	194.75	16164.00	12678.000	.33
	B) Öğretmen	328	208.85	68502.00		
	Toplam	411				
Çalışma hayatına etkisi	A) Yönetici	83	234.72	19482.00	11228.000	.01*
	B) Öğretmen	328	198.73	65184.00		
	Toplam	411				
Kurumsal temsiliyet gücü	A) Yönetici	83	220.42	18294.50	12415.500	.22
	B) Öğretmen	328	202.35	66371.50		
	Toplam	411				

* $p < .05$, ** $p < .00$

Gruplara ait sıra ortalamaları incelendiğinde, yönetici grubundaki katılımcıların sıra ortalamalarının, “eğitim kurumları için gerekliliği”, “çalışma hayatına etkisi” ve “kurumsal temsiliyet gücü” boyutlarında öğretmen grubundan daha yüksek olduğu, dolayısıyla yönetici grubundaki katılımcıların söz konusu

boyutlarda sendikaları hem eğitim kurumları için daha gerekli hem de çalışma hayatına etkileri ile kurumsal temsiliyet güçleri bakımından daha yeterli gördükleri söylenebilir. Buna karşılık, öğretmen grubundaki katılımcıların sendikaları hizmet üretmeleri bakımından daha yeterli gördükleri anlaşılmaktadır (Tablo 6).

3.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Bulgular ve Yorumu

Farklı 3 mesleki kıdem grubundaki yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşleri arasında fark olup olmadığını sınamak için, yöneticilerin ve öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre oluşturulan grupların görüşlerinin ortalamaları ilişkisiz örneklem için tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları, “eğitim kurumları için gerekliliği” [$F_{(2-408)} = 2.38, p > 0.05$], “hizmet üretme yeterliliği” [$F_{(2-408)} = .18, p > 0.05$], “çalışma hayatına etkisi” [$F_{(2-408)} = 2.32, p > 0.05$] ve “kurumsal temsiliyet gücü” [$F_{(2-408)} = 1.98, p > 0.05$] boyutlarında katılımcı grupların görüşleri arasında mesleki kıdemleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle, yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikaların eğitim kurumları için gerekliliği, hizmet üretme yeterliliği, çalışma hayatına etkisi ve kurumsal temsiliyet gücü boyutlarına ilişkin görüşleri, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır (Tablo 7).

Tablo 7. Boyutlar Temelinde Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Verilerin Dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark (LSD)
Eğitim kurumları için gerekliliği	A) 10 yıl ve daha az	310	3.65	Gruplar arası	3.058	2	1.53	2.38	.09	-
	B) 11-20 yıl	73	3.84							
	C) 21 yıl ve üzeri	28	3.88	Gruplar içi	261.369	408	0.64			
	Toplam	411	3.70		264.427	410				
Hizmet üretme yeterliliği	A) 10 yıl ve daha az	310	2.05	Gruplar arası	.232	2	0.12	.18	.83	-
	B) 11-20 yıl	73	2.10							
	C) 21 yıl ve üzeri	28	2.13	Gruplar içi	261.082	408	0.64			
	Toplam	411	2.07		261.314	410				
Çalışma hayatına etkisi	A) 10 yıl ve daha az	310	2.74	Gruplar arası	2.447	2	1.22	2.32	.10	-
	B) 11-20 yıl	73	2.90							
	C) 21 yıl ve üzeri	28	2.96	Gruplar içi	215.246	408	0.53			
	Toplam	411	2.78		217.693	410				
Kurumsal temsiliyet gücü	A) 10 yıl ve daha az	310	2.72	Gruplar arası	2.049	2	1.03	1.98	.14	-
	B) 11-20 yıl	73	2.87							
	C) 21 yıl ve üzeri	28	2.91	Gruplar içi	210.775	408	.52			
	Toplam	411	2.76		212.824	410				

* $p < .05$, ** $p < .00$

Katılımcı grupların görüşleri arasında anlamlı farklılık görülmemesine karşın, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem grubundaki yöneticilerin ve öğretmenlerin diğer mesleki kıdem gruplarına (10 yıl ve daha az, 11-20 yıl) göre, söz konusu tüm boyutlarda sendikalara ilişkin katılım düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, tüm mesleki kıdem gruplarındaki yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikaların eğitim

kurumları için gerekliliğine yönelik “üst düzeyde”, hizmet üretme yeterliklerine yönelik “alt düzeyde”, çalışma hayatına etkilerine ve kurumsal temsiliyet güçlerine yönelik ise “orta düzeyde” görüş belirttikleri anlaşılmaktadır (Tablo 7).

3.6. Sendika Üyelik Durumuna Göre Bulgular ve Yorumu

Yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikalara ilişkin görüşlerinin sendika üyelik durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t-sınamasına göre, eğitim kurumları için gerekliliği [$t_{(409)} = 5.50, p < .05$], çalışma hayatına etkisi [$t_{(409)} = 3.57, p < .05$] ve kurumsal temsiliyet gücü [$t_{(409)} = 4.50, p < .05$] boyutlarında sendika üyesi katılımcı grubun lehine anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bu bulguya göre, sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine, çalışma hayatına etkisine ve kurumsal temsiliyet güçlerine ilişkin görüşler ile sendika üyelik durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Herhangi bir sendika üyesi katılımcılar, sendika üyesi olmayan katılımcılara göre, söz konusu boyutlarda daha yüksek düzeyde katılım göstermekle beraber, her iki grubun sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine yönelik görüşlerinin “üst düzeyde”, çalışma hayatına etkisine yönelik görüşlerinin “orta düzeyde”, kurumsal temsiliyet güçlerine yönelik görüşlerinin ise, sendika üyeliği olanların “orta düzeyde”, sendika üyeliği olmayanların ise “alt düzeyde” olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 8).

Tablo 8. Boyutlar Temelinde Sendika Üyelik Durumuna Göre Verilerin Dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	\bar{X}	S	sd	t	P	Eta Kare
Eğitim kurumları için gerekliliği	A) Evet	224	3.90	.78	409	5.50	.00**	.07
	B) Hayır	187	3.47	.76				
	Toplam	411						
Hizmet üretme yeterliliği	A) Evet	224	2.09	.82	409	.67	.51	-
	B) Hayır	187	2.04	.78				
	Toplam	411						
Çalışma hayatına etkisi	A) Evet	224	2.90	.75	409	3.57	.00**	.03
	B) Hayır	187	2.65	.68				
	Toplam	411						
Kurumsal temsiliyet gücü	A) Evet	224	2.90	.73	409	4.50	.00**	.05
	B) Hayır	187	2.59	.67				
	Toplam	411						

* $p < .05$, ** $p < .00$

Hesaplanan Eta Kare değerleri incelendiğinde, yöneticilerin ve öğretmenlerin sendika üyelik durumlarının, sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine yönelik görüşleri üzerinde %7’lik, çalışma hayatına etkilerine yönelik görüşleri üzerinde %3’lük ve kurumsal temsiliyet güçlerine yönelik görüşleri üzerinde ise %5’lik bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Eta Kare’nin yorumlanmasında dikkate alınan

ölçütlere göre 1. boyuta ilişkin anlamlı etkinin orta, 3. ve 4. boyutlara ilişkin anlamlı etkinin ise küçük olduğu söylenebilir.

“Hizmet üretme yeterliliği” boyutunda ise, sendika üyesi katılımcıların puan ortalaması ($\bar{x}_A = 2.09$) ile sendika üyesi olmayan katılımcıların puan ortalaması ($\bar{x}_B = 2.04$) arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$t_{(409)} = .67, p > .05$]. Söz konusu boyutta da, sendika üyesi katılımcılar, sendika üyesi olmayan katılımcılara göre sendikaların hizmet üretme yeterliklerine daha yüksek düzeyde katılım göstermelerine karşın, her iki grubun sendikaların hizmet üretme yeterliklerine yönelik görüşlerinin “alt düzeyde” olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 8).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Türkiye’de eğitimciler, kamu alanı emek örgütlenmesinde en istekli ve en heyecanlı meslek grubunu oluşturmaktadır. Tarihsel süreçte bu isteklilik eğitimcileri çeşitli biçimlerde örgütlenmeye itmiştir. Özellikle, eğitimin kamusal bir görev olması bağlamında devletin ön planda olması, eğitim sendikalarını kamu sendikası hüviyetine sokmaktadır. Bu durum elbette beraberinde kamunun oluşturduğu zeminde sendikalaşmayı da getirmektedir (Eraslan, 2012). Batılı ülkeler kadar eski bir geçmişe sahip olan Türkiye’deki eğitim alanı örgütlenme pratiğinin, ilköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşleri temelinde irdelendiği bu çalışmada, katılımcı grubun sendikal örgütlenmeye ilişkin genel görüşlerinin yanında, cinsiyet, görev türü, mesleki kıdem ve sendika üyelik durumu değişkenlerine göre ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

Yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim hizmetleri kolundaki sendikalara ilişkin genel görüşlerinden elde sonuçlar, yöneticilerin ve öğretmenlerin en çok sendikaların “eğitim kurumları için gerekliliği” boyutuna katılım gösterdiklerini başka bir ifadeyle, sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine “üst düzeyde” görüş belirttiklerini göstermiştir. Baysal (2006), Boyacı (1994) ve Yasan’ın (2012) da yapmış oldukları çalışmalarında, araştırma sonucuna benzer şekilde, eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim alanında olması gerektiğini ve örgütlenmeden yana olduklarını ortaya koymaktadırlar. Ulutaş ve Sönmez (2011) de araştırmalarında, eğitimcilerin çoğunluğu (%80) sendikal örgütlenmeyi gerekli gördüklerini ve sebeplerinin genel olarak, hakların savunulması ve korunulması için ortak hareket etmenin daha faydalı olacağını, özlük haklarını en çok kuruyan kuruluşun sendika olduğunu belirtmektedirler. Bu durum, sendikaların amaçlarıyla örtüştüğü şeklinde yorumlanabilir. Buna karşılık, yönetici ve öğretmenlerin en düşük düzeyde katılım gösterdikleri boyutun ise sendikaların “hizmet üretme yeterliliği” boyutu olduğu yani, yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikaların hizmet üretme yeterliliğine “alt düzeyde” görüş belirttikleri görülmüştür. Bu sonuca benzer şekilde Demir’in (2013) araştırmasında yer alan katılımcılar da; okullarda sendikal faaliyetlerin daha çok üye yapma ve üyelik iptalleri şeklinde sürüyor olması, sosyo-kültürel faaliyetlerinin sadece kendi sendikalarına üye olan öğretmenlere yönelik olması ve öğretmenlerin özlük haklarında yaşanan kayıplar gibi nedenlerle sendikaları mesleki gelişim, hizmet içi faaliyetler ve öğretmenlerin özlük haklarını geliştirme bakımlarından yetersiz görmüşlerdir. Yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikalara ilişkin genel görüşlerinden elde edilen bir diğer sonuç, yöneticilerin ve öğretmenlerin sendikaların hem “çalışma

hayatına etkisine” ve “kurumsal temsiliyet gücüne” hem de sendikaların yapı, amaç, işleyiş ve politikalarına yönelik genel katılımlarının “orta düzeyde” olduğunu göstermiştir. Katılımcıların puan ortalamaları dikkate alınarak bir değerlendirme yapılacak olursa, her ne kadar genel katılımları orta düzey olsa da, yöneticilerin ve öğretmenlerin eğitim hizmet kolundaki sendikaları yukarıda verilen hizmet alanlarında düşük düzeye yakın yeterli gördükleri söylenebilir. Benzer şekilde, Yıldırım (2007) araştırmasında, sendikalı öğretmenlerin %70’ine göre bağlı oldukları konfederasyonlar toplu görüşmelerde öğretmenlerin haklarını yeterince savunmadıklarını, sendikaların bir üst kurumu olan konfederasyonların daha çok kendi varlıklarını devam ettirebilmek, konfederasyonlardaki yöneticilerin kendi koltuklarını koruyabilmek için mücadele ettiklerini ortaya koymuştur. Demir’in (2013) araştırmasına katılan öğretmenler, ülkemizdeki eğitim sendikalarının eğitim sorunlarına çözüm getiremediğini düşünürken, Taşdan (2013) ise araştırmasında, sendikalı ve sendikasız öğretmenlerin büyük çoğunluğunun, sendika yetkililerinin yetersiz olduğunu ifade ettikleri sonucuna ulaşmıştır. Sendikalı öğretmenler bu yetersizliğin temel sebeplerini; ideolojilerini eğitimin faydaları doğrultusunda kullanmamaları, insan ilişkileri konularında başarısız olmaları, ikna etme kabiliyetlerinin zayıf olması, bilgi yetersizliğinin olması, üslup ve diyalog konularında eksik olmaları, direkt olarak ideolojik olarak yaklaşmaları ve gerekli donanıma sahip olmamaları biçiminde özetlemiştir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin ulaşılan sonuçlardan biri, erkek ve kadın katılımcı gruplarının görüşleri arasında, sendikaların “eğitim kurumları için gerekliliği” boyutunda erkek katılımcı grubun lehine anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Buna göre erkek katılımcıların, sendikaların eğitim kurumları için daha çok gerekli olduklarını düşündükleri söylenebilir. Bu durum, erkek yönetici ve öğretmenlerin sendikalara üye olma ve sendikal faaliyetlere katılma bağlamında daha istekli oldukları şeklinde yorumlanabilir. Alan yazında yapılan araştırmalarda da benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Yasan (2012), kadın eğitim çalışanlarının sendikaların gerekliliği noktasındaki görüşe katılımının, erkek eğitim çalışanlarına göre düşük olduğunu; Boyacı (1994), öğretmenlerin mesleki örgütlenmenin yararına inandıklarını, ancak özellikle kadın öğretmenlerin şu anki örgütlenmenin içinde yer almak istemediklerini, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre sendikaya üye olma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu; Gül (2007), öğretmenlerin cinsiyetleri ile sendika üyesi olma durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre sendikalara daha fazla oranda üye olduklarını; Yıldırım (2007), bayan öğretmenlerin sendikal faaliyetlere ve sendika üyeliğine pek sıcak bakmadıklarını; Baysal (2006), erkeklerin sendikalara ilgilerinin daha fazla olduğunu; Kurt (1994), erkek öğretmenlerin sendikaya üyelik ve sendikal etkinliklere katılma eğilimlerinin bayanlara göre daha yüksek olduğunu ve Sarpkaya (2005), öğretmenlerin cinsiyetlere göre sendikalara üyelik durumlarında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha düşük oranda sendika üyesi olduklarını ve kadınların sendikaya üye olmamalarının onların geleneksel rollerinden kaynaklanabildiği sonuçlarına ulaşmıştır.

Cinsiyet değişkeni açısından ayrıca, erkek ve kadın katılımcı gruplarının görüşleri arasında, sendikaların “hizmet üretme yeterliliği” boyutunda kadın katılımcı grubun lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, kadın yönetici ve öğretmenlerin, sendikaların hizmet üretme

açısından daha yeterli gördükleri anlaşılmıştır. Söz konusu durum, erkek öğretmenlerin yönetim kademelerinde bulunma yüzdesinin fazlalığından ve yöneticilerin eğitim-öğretim sorunlarına kesin, net çözüm bulmak istemelerinden kaynaklanmış olabilir (Çınar, 2008). Buna karşılık, her iki grubun sendikaların hizmet üretme yeterliklerine yönelik görüşlerinin “alt düzeyde” olduğu görülmüş dolayısıyla, hem kadın hem de erkek yönetici ve öğretmenlerin sendikaların ülkenin eğitim sorunlarına yönelik fikir ve proje üretme, sorunlara zamanında ve yeterli düzeyde tepki verme gibi amaç ve işleyiş bakımından sendikaları yetersiz gördükleri söylenebilir. Çınar’ın (2008) araştırmasında ulaştığı, “genel olarak sendikaların yararına inanmadığımdan sendikaya üye olmayı düşünmüyorum” ve “sendikaların eğitim-öğretim sorunlarına çözüm getiremediğini düşünüyorum” ifadelerine erkek öğretmen ve yöneticilerin bayan öğretmen ve yöneticilere göre daha çok katıldıkları sonuçları, bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik gösterirken, Demir’in (2013) ulaştığı, cinsiyet değişkenine göre sendika üyesi olan kadın katılımcıların sendikaların eğitim-öğretim sorunlarına çözüm getiremediğini erkek katılımcılardan daha yoğun bir şekilde düşündükleri sonuçlarıyla farklılık göstermektedir.

Görev türü değişkenine ilişkin ulaşılan sonuçlar, yönetici ve öğretmen katılımcı gruplarının görüşleri arasında sadece, sendikaların “çalışma hayatına etkisi” boyutunda yöneticilerin lehine anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla, yöneticilerin öğretmenlere göre, sendikaların çalışma hayatına daha çok etkilerinin olduğunu düşündükleri söylenebilir. Araştırmaya konu olan diğer boyutlarda anlamlı farklılık görülmemekle birlikte, yöneticiler, sendikaları eğitim kurumları için daha çok gerekli görmelerine ve kurumsal temsiliyet güçlerinin daha çok olduğunu düşünmelerine karşın, öğretmenlerin sendikaları hizmet üretmeleri bakımından daha yeterli gördükleri ulaşılan diğer sonuçlardır. Gemici (2002), eğitim sendikalarının Müfredat Laboratuvar Okulu adı altında yapılmakta olan okul geliştirme çalışmalarını etkileme düzeyini incelediği araştırmasında; eğitim sendikalarının okul geliştirme sürecine etkileriyle ilgili yöneticilerle öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulmuş, yönetici algıları “kararsız”, öğretmen algıları ise “katılıyorum” seçeneğinde toplanmıştır. Buna göre, yöneticilerin, öğretmenlere göre eğitim sendikalarının okul geliştirme sürecinde daha az etkilediklerini düşündükleri sonucuna ulaşmıştır. Baysal (2006) ise araştırmasında, sınıf öğretmenlerinin yöneticilere göre sendikalara daha olumlu baktıklarını, sınıf öğretmenlerinin sendika seçerlerken ve sendikalardan beklentileri hususunda yöneticilerden farklı düşündüklerini belirtmektedir. Bu bulgular, araştırma sonuçlarıyla kısmen benzerlik göstermektedir.

Mesleki kıdem değişkenine ilişkin ulaşılan sonuçlar, mesleki kıdem gruplarındaki katılımcıların (10 yıl ve daha az, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeri) görüşleri arasında boyutlar temelinde anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Ancak, katılımcı grupların puan ortalamaları dikkate alınarak yapılan değerlendirmede, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem grubundaki yöneticilerin ve öğretmenlerin diğer mesleki kıdem gruplarına (10 yıl ve daha az, 11-20 yıl) göre, sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine, hizmet üretme yeterliklerine, çalışma hayatına etkilerine ve kurumsal temsiliyet güçlerine yönelik daha olumlu görüş belirttikleri görülmüştür. Dolayısıyla, yöneticilerin ve öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça sendikalara ve sendikal örgütlenmeye bakış açılarının daha olumlu olduğu söylenebilir. Sarpkaya’nın (2005) araştırmasına göre de,

kıdeme göre sendikalara üyelik oranı, kıdeme arttıkça yükselmekte, azaldıkça da düşmektedir. 5 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin %60,8'nin ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ise %52,3'nün hiçbir sendikaya üye olmadıkları görülmektedir. Kurt (1994) ise, meslek kıdemi "15-20 yıl" arasında olan öğretmenlerin, diğer meslektaşlarına göre sendikalaşmaya daha yatkın oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Sendika üyelik durumuna ilişkin ulaşılan sonuçlar, sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan katılımcı gruplarının görüşleri arasında, sendikaların "eğitim kurumları için gerekliliği", "çalışma hayatına etkisi" ve "kurumsal temsiliyet gücü" boyutlarında sendika üyesi olan katılımcı grubun lehine anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Beklenen bir sonuç olmakla beraber, sendika üyesi katılımcıların, sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine, çalışma hayatına etkilerine ve kurumsal temsiliyet güçlerine ayrıca anlamlı farklılık görülmeyen hizmet üretme yeterliklerine yönelik daha olumlu görüş belirttikleri görülmüştür. Sendika üyesi olmayan öğretmenler ve yöneticiler sendikalara karşı olumsuz bir tutuma sahip olsalar da, sendikaların eğitim kurumları için gerekliliğine ilişkin "üst düzeyde" katılım göstermiş olmaları dikkat çekicidir. Benzer şekilde, Gökçe'nin (2009) araştırmasında, herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin sendikalara karşı genel olarak olumsuz bir tutuma sahip oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenler sendikalara karşı olumsuz bir tutuma sahip olsalar da, sendikaların gerekli kurumlar olduğunu düşünmektedirler. Bu duruma çözüm olarak ise, sendikaların siyasal oluşumlardan uzak durması ve yeniden yapılanmaya giderek mesleki örgüt havasına bürünmesi önerilmektedir. Gemici (2002), sendika üyesi yöneticilerin, öğretmenlerin ve destek işgörenlerin, sendika üyesi olmayanlara göre eğitim sendikalarının okul geliştirme sürecini daha çok etkilediklerini düşündüklerini; Sarpkaya (2005), hiçbir sendikaya üye olmayan öğretmenlerin %79,7'sinin yine hiçbir sendikaya üye olmak istemediğini ancak, Taşdan'ın (2013) araştırmasında, sendikalı öğretmenlerin çoğunluğunun sendika üyesi olmanın bir faydasını görmediklerini ifade ederlerken, benzer şekilde sendika üyesi olmayan öğretmenlerin de sendika üyesi olmamanın bir faydasını görmedikleri şeklinde sonuçlara ulaşmışlardır. Dolayısıyla, araştırmada sendika üyelik durumuna ilişkin elde edilen sonuçlar, alan yazındaki araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Sonuç olarak, yöneticilerin ve öğretmenlerin tüm boyutlarda vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, genel olarak şu anki eğitim hizmetleri kolundaki sendikaları, amaç, işleyiş ve politika üretme noktasında yeterli görmedikleri söylenebilir. Dikkat çekici bir şekilde, öğretmenlerin ve yöneticilerin hem boyutlar temelinde genel görüşlerine hem de bağımsız değişkenler bakımından elde edilen görüşlerine göre, eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri kolunda faaliyet gösteren sendikaların eğitimciler tarafından eğitim kurumları için "üst düzeyde" gerekli görüldükleri ancak, hizmet üretme bakımından "alt düzeyde", çalışma hayatına etkileri ile kurumsal temsiliyet güçleri bakımından ise "orta düzeyde" yeterli görüldükleri anlaşılmıştır.

Elde edilen bu sonuçlardan yola çıkarak şu önerilere yer verilebilir:

Mevcut eğitim örgütleri, tüm eğitim çalışanlarının söz sahibi olabileceği, gelişmeye ve değişmeye açık, demokratik, eğitimle ilgili kararlarda söz sahibi olan, özlük haklarında daha fazla kazanımlar elde etmek için mücadele eden, eğitim sisteminin sorunlarına çözüm bulmak için fikir ve proje üreten bir yapılanmaya dönüşmelidirler.

Sendikalar yeni politikalar geliştirirken, dışsal sorunların yanı sıra kendi içyapılarından kaynaklanan sorunların da farkında olmaları, bu sorunları doğru ve gerçekçi bir şekilde ortaya koyacak araştırmalar yapmalı ve yapılan araştırmalara destek vermelidirler.

Eğitim çalışanlarının haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar, belli amaçlar etrafında toplanarak, bölünmeden ve ayrışmadan uzak, bütünleştirici paydalarda bir araya gelerek; sayısal olarak çok olmaktansa tüm eğitim çalışanlarının örgütlenmesi sağlayan güçlü bir ses haline gelmelidirler.

KAYNAKÇA

- Acuner, A. M. (1994). *Öğretmen örgütlenmesine ilişkin model önerisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aksoy, H. H. (2014). Sendikalar ile ilişkili ya da ilişkisizliğimiz üzerine. *Eleştirel Pedagoji Dergisi*, (34), 34-35.
- Aksu, A. (1998). Öğretmenlerin sendikalaşma engelleri. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (7), 24-30.
- Akyüz, Y. (2004). *Türk eğitim tarihi M.Ö. 1000-M.S. 2004. (9. Baskı)*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aslan, S., & Gül. C. (2004). Geçmişten günümüze Türkiye’de baskı grupları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 85-100.
- Baysal, Ö. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenme tutumları (Uşak örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Baysal, Ö., Türkmen, L., & Yücel, C. (2010). Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenmeye yönelik tutumları: Uşak ili örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 329-352.
- Boyacı, H. (1994). *Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeyinin etkenleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. (17.Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri. (Geliştirilmiş 11. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cerev, G. (2013). Geçmişten günümüze öğretmenlerin sendikal örgütlenme mücadelesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 203-216
- Çınar, G. (2008). *İlköğretim okullarında sendikalaşma faaliyetlerinin öğretmenler ve yöneticiler üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇSGB. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). (2012). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, <https://www.csgeb.gov.tr/media/2058/4688.pdf>
- ÇSGB. (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı). (2016). 4688 Sayılı Kanuna Göre Faaliyet Gösteren Kamu Görevlileri Sendikaları. <http://www3.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=sendikalar&id=1.1>

- Demir, F. (2013). *Öğretmen görüşlerine göre sendikaların okul yaşamına etkileri ve eğitim çalışanlarının sendikalara üye olmama nedenleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eraslan, L. (2011). *Sivil toplum ve eğitim (ESTK)*. Ankara: Maya Akademi.
- Eraslan, L. (2012). Türkiye’de eğitim sendikacılığının tarihsel perspektifi ve günümüz eğitim sendikacılığının değerlendirilmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Bahar (28), 1-15.
- Erdem, A. R. (1996). *İlkokul öğretmenlerinin ve yöneticilerinin eğitim sendikalarından beklentileri (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Erdem, A. R. (2001). İlköğretim yöneticilerinin ve sınıf öğretmenlerinin eğitim sendikalarından gerçekleştirilmesini istedikleri mesleki beklentiler. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (3-4), 36-47.
- Gemici, Y. (2002). *Eğitim sendikalarının okul geliştirme sürecine etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gerboğa, D. (2006). *Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gökçe, E. S. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin öğretmen örgütlerine (sendikalara) üye olmama sebepleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Gül, M. H. (2007). *Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Işık, R. (1962). *Sendika hakkının tanınması ve kanuni sınırları*. Ankara: AÜHF Yayınları.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*. Ankara: Tekışık Ofset.
- Karakaya, H. (2001). *Öğretmenlerin örgütlenme nedenleri (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Kayıkçı, K. (2013). Türkiye’de kamu ve eğitim alanında sendikalaşma ve öğretmen ile okul yöneticilerinin sendikalardan beklentileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 46(1), 99-126.
- Kurt, A. (1994). *Öğretmenlerin sendikal eğilimleri (Ankara örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). TODAİE, Ankara.
- Leech, N. L., Barrett, K. C., & Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. (2nd Ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mutlu, L. (2001). Memurların sendikalaşması ve ekonomik-sosyal haklara etkisi. *Sayıştay Dergisi*, (42), 20-36.
- Öcal, L. (1998). *Türkiye’de memur sendikacılığı: öğretmen sendikacılığı örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztekin, A. (1989). Cumhuriyetten günümüze Türkiye’de kamu görevlilerinin örgütlenme süreci. *Abece Dergisi*, (44), 23-30.

- Öztürk, H. (2004). *Eğitim hizmet kolundaki sendikaların eğitim anlayışları ve amaçladıkları insan modelleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Resmi Gazete. (2001). Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Sayı: 24460.
- Sarpkaya, R. (2005). Öğretmenlerin sendikalara üye olma durumlarını etkileyen etmenlerin profili. *Mülkiye Dergisi*, 29(247), 109-127.
- Talas, C. (1975). Sendikacılık ve toplum. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, XXX(1-4), 1-23.
- Talas, C. (1995). *Toplumsal politika*. Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.
- Taş, A. (1995). *İlköğretim okulları öğretmenlerinin eğitim sendikalarından, sendikacıların öğretmenlerden beklentileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşdan, M. (2013). Eğitim işkolundaki sendikalara ilişkin öğretmen görüşleri; Nitel bir araştırma. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 231-265.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tok, T. N. (1996). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 609-629.
- Tosun, F. Ç., & Soydan, T. (2013). Eğitim öğretim ve bilim hizmetleri işkolundaki sendikalar ve etkinliklerine ilişkin öğrenci görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(3), 1133-1150.
- Turan, K. (1999). Dünyada ve Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarının hukuki gelişmeleri. *Kamu-İş Dergisi*, 4(4), 1-14.
- Ulutaş, A., & Sönmez, İ. (2011). *Eğitimci kadınların sendikal örgütlenme eğilimleri ve sendikal sürece katılım düzeyleri üzerine bir inceleme (Eskişehir örneği)*. Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Bursa.
- Yasan, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin sendikalara ilişkin görüşlerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi: Malatya il merkezi örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 271-293.
- Yıldırım, İ. S. (2007). *Türkiye’de sendikalaşma sürecinde öğretmen sendikaları ve siyasetle ilişkisi: Adapazarı örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yıldırım, M. (2003). Sivil toplum ve devlet. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 226-242.

Citation Information

Aküzüm, C. (2016) Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki Sendikalara İlişkin Görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 225-245.