

2022

EĞİTİM BİLİMLERİ ABD

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ

DOKTORA TEZİ

AHMET GÖK

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SENDİKALARIN MEVCUT
DURUMUNA VE SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİNE
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

DOKTORA TEZİ

AHMET GÖK

GAZİANTEP
OCAK 2022

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM ÇALIŞANLARININ SENDİKALARIN MEVCUT
DURUMUNA VE SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİNE
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

DOKTORA TEZİ

Ahmet GÖK

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatih BOZBAYINDIR

GAZİANTEP
OCAK 2022

TEZ ONAY SAYFASI**Öğrencinin Adı ve Soyadı:** Ahmet GÖK**Üniversite** : Gaziantep Üniversitesi**Enstitü** : Eğitim Bilimleri Enstitüsü**Anabilim Dalı ve Program:** Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi**Tezin Başlığı:** Eğitim Çalışanlarının Sendikaların Mevcut Durumuna ve Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Görüşleri**Tezin Savunma Tarihi:** 07.01.2022

Bu tezin doktora tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Doç. Dr. Mehmet Murat
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Fatih BOZBAYINDIR
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Fatih BOZBAYINDIR

Doç. Dr. Ahmet İhsan KAYA

Doç. Dr. Rasim TÖSTEN (Jüri Başkanı)

Dr. Öğr. Üyesi Mevlüt KARA

Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI

Eğitim Bilimleri Enstitü Onayı

Doç. Dr. Ahmet İhsan KAYA
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde, bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu kabul ederim. Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespit edilmesi halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu onayladığımı beyan ederim.

İmza :
Adı ve Soyadı : Ahmet GÖK
Öğrenci Numarası : 201220256
Tezin Savunma Tarihi: 07/01/ 2022

ÖZET

Eğitim Çalışanlarının Sendikaların Mevcut Durumuna ve Sendikalardan Beklentilerine İlişkin Görüşleri

GÖK, Ahmet

Doktora Tezi

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fatih BOZBAYINDIR

Ocak, 2022, 163 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, eğitim çalışanlarının görüşleri bağlamında eğitim sendikalarının yapmış olduğu çalışmalar ve eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarından beklentilerini belirlemektir. Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2018-2019 eğitim öğretim yılında Gaziantep ilinde görev yapan; il milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcıları, ilçe milli eğitim müdürleri, şube müdürleri, maarif müfettişleri, okul müdürleri, okul müdür yardımcıları, şefler, memurlar ve yardımcı hizmetler sınıfı personelleri oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; eğitim sendikalarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişime katkı sağlama, kadın eğitim çalışanları, eğitim çalışanı emeklileri, eğitim, öğretim ve müfredat, fırsat ve imkân eşitliği, özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmelikler, milli, manevi ve kültürel değerler, din eğitimi, çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi, temel hak ve özgürlükler ve birlik, beraberlik ve iş birliği sağlama alanlarında çalışmalarının olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada eğitim sendikalarının en fazla sağlık, kültür, sosyal yaşam, mesleki gelişim ve eğitim-öğretim ve müfredat alanlarında çalışmalar yaptığı tespit edilmiştir. Eğitim sendikalarının en az çalışma yaptıkları alanların ise eğitim çalışanları emeklilerinin haklarını iyileştirme ve eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama alanlarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim sendikalarından beklentiler de yukarıda belirtilen alanlar ile benzer şekildedir. Eğitim sendikalarından en fazla beklenti duyulan alanlar; sağlık, kültür, sosyal yaşam, mesleki gelişim ve eğitim çalışanları emeklilerine yönelik çalışmaların yapılmasıdır. Araştırmada elde edilen bulgulara ve sonuçlara göre; eğitim sendikaları üyeleri ile birlikte eğitim-öğretim ile ilgili, alanda ve uygulamada yaşanan sorunların tespitine ve çözümüne yönelik bilimsel çalışma ve projeler ile aktif rol almalıdır. Ayrıca eğitim sendikaları kendi aralarında işbirliği içinde hareket ederek çalışanların özlük, mali ve sosyal haklar gibi temel hak ve özgürlüklerini sağlamalı; öğretmenlerin mesleki ve sosyal gelişimlerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemeli ve emeklilerin ve kadın öğretmenlerin haklarını ve beklentilerini dikkate alan çalışmalar yapmalıdır.

Anahtar kelimeler: Eğitim, sendika, eğitim sendikaları, eğitim çalışanları

ABSTRACT

THE OPINIONS OF EDUCATION STAFF ABOUT THE EXISTING SITUATION OF UNIONS AND THEIR EXPECTATIONS FROM UNIONS

Gök, Ahmet

Doctorate Thesis,

Department of Educational Sciences

Educational Administration Discipline

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Fatih BOZBAYINDIR

January, 2022, 163

The purpose of this research is to determine the works of the unions and the expectations from them in the context of the opinions of the education staff. “Phenomenological” research design, which is among the qualitative research designs, has been used in this study. The study group of this research is composed of the provincial national education director, the provincial national education assistant directors, the district national education directors, branch managers, education inspectors, school principals, school vice principals, chiefs, officers and supporting service staff, working in Gaziantep in 2018-2019 academic year. In this research, the semi-structured interview method is used as the data collection tool. The data has been analyzed with descriptive analysis method. According to the findings obtained from the research; it has been determined that education unions have been working in the fields of contribution to health, culture, social life and professional development, women education staff, retired education staff, education and curriculum, equality of facility and opportunity, laws and regulations on the personal, social and financial rights, national, moral and cultural values, religion education, physical and social improvement of working environments, basic rights and freedoms and providing unity, solidarity and cooperation. In the research, it has been obtained that education unions have the most work in health, culture, social life and professional development and education and curriculum. It has been concluded that the education unions have been working in the fields of retired education staff and unity, solidarity and cooperation between education staff least. Similarly, the expectations from the education unions are related to the fields mentioned above. The areas where the most expectations from the education unions are health, culture, social life, professional development and retired education staff. According to the findings and the conclusions of the research; the education unions, together with their members must be actively involved with scientific works and projects to identify and resolve problems in the field and practice related to education. Furthermore, education unions should act in cooperation and work on the basic rights and freedoms such as personal, financial and social rights, organize activities that provide Professional and social development for teachers, and study by taking into account the rights and expectations of retired education staff and female teachers.

Key words: Education, union, education unions, education staff

ÖN SÖZ

Günümüzde toplumların her yönüyle gelişip kalkınmasında sivil toplum kuruluşlarının katkısı inkâr edilemez bir gerçektir. Toplumlar için hayati önem taşıyan sivil toplum kuruluşlarından biri de hiç şüphesiz sendikalardır. Devlet memurları, kamu görevini icra ederken devletin şahsını temsil ediyor olmalarından dolayı önemlidirler. Memurlar arasında da eğitim çalışanları gerek sayısal çoklukları, gerekse de topluma yön verme ve devletin ve milletin ihtiyaçları doğrultusunda yeni nesilleri şekillendirme görevini icra ediyor olmalarından dolayı önemlidirler.

Türkiye'nin sendika tarihine bakıldığında işçi sendikalarına kıyasla memur sendikalarının daha yolun başında olduğu söylenebilir. Toplumun öncülüğünü yürüten eğitimcilerin, memur sendikacılığının öncülüğünü de üstlenmesi doğal bir süreç olarak ortaya çıkmıştır. Bu çalışma ile eğitim sendikalarının, eğitim çalışanlarının gözündeki mevcut durumu ve eğitim sendikalarından beklentilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Daha iyi bir sendika daha mutlu memurlar demektir. Daha mutlu memurlar daha mutlu toplum, daha mutlu toplum da daha mutlu devlet demektir. İnsanı yaşat ki devlet yaşasın düsturundan bakarsak, toplumu mutlu devlet de ilelebet yaşar.

Bu çalışmada bana fikirleriyle, düşünceleriyle katkılarıyla yön veren tez danışmanım sayın Doç. Dr. Fatih BOZBAYINDIR'a, tez izleme sürecinde katkılarını esirgemeyen değerli hocalarım, Doç. Dr. Ahmet İhsan KAYA'ya ve Dr. Öğretim Üyesi Mevlüt KARA'ya, tezin en başından itibaren moral desteği ile başlayan ve süreçte ne zaman bilgi ve tecrübesine ihtiyaç duysam maddi manevi yanımda olan kıymetli hocam Prof. Dr. Habib ÖZKAN'a, jüri üyelerim sayın Doç. Dr. Rasim TÖSTEN ve Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI'ya, Çalışmamda zaman zaman fikir ve önerileriyle yanımda olan kıymetli müdürüm Kürşat HAMURLU başta olmak üzere emeği geçen tüm katılımcılara ve çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ediyorum.

Ocak 2022

Ahmet GÖK

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
SEMBOLLER VE KISALTMALAR.....	xi
EKLER LİSTESİ.....	xii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	5
1.3. Araştırmanın Amacı	7
1.4. Araştırmanın Önemi	7
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.6. Araştırmanın Sayıltıları.....	8
1.7. Tanımlar	8

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sivil Toplum Kuruluşları.....	9
2.2. Sendika Kavramı.....	12
2.3. Sendikalaşmanın Tarihi ve Sendikal Çalışmaların Hukuki Alt Yapısı.....	14
2.3.1. Uluslararası Düzeyde	14
2.3.2. Ulusal Düzeyde	21
2.4. Sendika Türleri ve Faaliyetleri	22
2.4.1. İşçi sendikaları	22
2.4.2. İşveren sendikaları	23
2.4.3. Konfederasyonlar	24
2.5. Sendikaların Değişen Rollerini.....	24

2.6. Avrupa ve Amerika’da Kamu ve Eğitim Sendikacılığının Gelişim Süreci	27
2.7. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı ve Eğitim Sendikacılığının Gelişim Süreci.....	32
2.7.1. Türkiye’de kamu sendikacılığının gelişim süreci	32
2.7.2. Türkiye’de eğitim sendikacılığının gelişim süreci.....	35
2.8. Türkiye’deki Eğitim Sendikaları	37
2.8.1. Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen)	41
2.8.2. Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen).....	42
2.8.3. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen)	43
2.8.4. Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası (Eğitim-İş)	44
2.10. Eğitim Sendikalarının Mevcut Çalışmaları	45
2.10.1. Sendikaların hak arama faaliyetleri.....	45
2.10.2. Sendikaların sosyal faaliyetleri	46
2.11. İlgili Araştırmalar.....	51
2.11.1. Yurt içinde yapılmış araştırmalar	51
2.11.2. Yurt dışında yapılmış araştırmalar	55
2.11.3. Konuyla ilgili yapılmış araştırmalara ilişkin genel bir değerlendirme	58

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni	59
3.2. Çalışma Grubu.....	60
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	62
3.3.1. Kişisel bilgi formu	63
3.3.2. Görüşme formu	63
3.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi	63
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	64

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	66
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	71
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	75
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	79
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	83

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	86
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	89
4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	94
4.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	97
4.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	102
4.11. On Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	106

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	110
5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	112
5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	113
5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma	114
5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	115
5.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma	115
5.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	116
5.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	118
5.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	119
5.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma	120
5.11. On Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma	122

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar.....	124
6.2. Öneriler.....	126
6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	126
6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	127
KAYNAKLAR.....	128
EKLER.....	142
Ek 1. Görüşme Formu.....	142
Ek 2. Araştırma için Etik Kurul İzni.....	145
Ek 3. Araştırma ile İlgili İzin Yazısı.....	148
ÖZGEÇMİŞ	151

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye’de Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar, Sendikaların Bağlı Olduğu Konfederasyon, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı	38
Tablo 2. Çalışmaya katılan katılımcılara Ait Özellikler	60
Tablo 3. Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında mevcut durumuna ve beklentilerine ilişkin görüşleri	66
Tablo 4. Eğitim çalışanlarının eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	69
Tablo 5. Eğitim çalışanlarının temel hak ve özgürlükler bağlamında sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşleri	71
Tablo 6. Eğitim çalışanlarının temel hak ve özgürlükler bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	73
Tablo 7. Eğitim çalışanlarının sendikaların milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri	76
Tablo 8. Eğitim çalışanlarının sendikaların milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	77
Tablo 9. Eğitim çalışanlarının sendikaların din eğitimi bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri	79
Tablo 10. Eğitim çalışanlarının din eğitimi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	81
Tablo 11. Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında mevcut ilişkin görüşleri	83
Tablo 12. Eğitim çalışanlarının eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	85
Tablo 13. Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmaları bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri	86
Tablo 14. Eğitim çalışanlarının eğitim çalışanı emeklilerine yönelik eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	87

Tablo 15. Eğitim çalışanlarının sendikaların sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri	90
Tablo 16. Eğitim çalışanlarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	92
Tablo 17. Eğitim çalışanlarının sendikaların kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri.....	94
Tablo 18. Eğitim çalışanlarının kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri	96
Tablo 19. Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri	98
Tablo 20. Eğitim çalışanlarının eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	100
Tablo 21. Eğitim çalışanlarının sendikaların özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri.....	102
Tablo 22. Eğitim çalışanlarının özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri.....	104
Tablo 23. Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri.....	107
Tablo 24. Eğitim çalışanlarının eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri	108

SEMBOLLER VE KISALTMALAR

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

AFT: Amerikan Öğretmenler Federasyonu

NEA: Ulusal Eğitim Derneği

NUT: Ulusal Öğretmenler Birliği

GEW: Eğitim ve Bilim Sendikası

FEN: Ulusal Eğitim Federasyonu

TÖDMF: Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu

TÖS: Türkiye Öğretmenler Sendikası

f: Frekans

EKLER LİSTESİ

Ek 1. Görüşme Formu	142
Ek 2. Araştırma için Etik Kurul İzni	145
Ek 3. Araştırma ile İlgili İzin Yazısı	148

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi ve alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmanın sayıltıları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Sosyal bir varlık olan insan sosyalleşme ihtiyacını sadece bireysel yaşamında değil iş yaşamında da hisseder. Bireylerin ortak amaçlar çerçevesinde gönüllü olarak bir araya geldikleri, sorunlara ortak çözüm önerileri geliştirdikleri, ortak mesleki amaçları gerçekleştirdikleri, topluluk olarak seslerini daha çok çıkarabildikleri, ortak kararlar alabildikleri, örgütlü şekilde hareket edebildikleri ve böylece daha etkili olabildikleri yerler sivil toplum kuruluşlarıdır. Sivil toplum kuruluşları; devlet kurumlarının dışında, toplumsal konularda gönüllülük esasına göre faaliyette bulunan, kendi içlerinde demokratik esaslara uygun işleyişleri olan örgütlerdir. Sivil toplum kuruluşları; ortak çıkar ve ortak duyarlılık çerçevesinde gönüllü bireylerin bir araya geldiği, ortak hareket edebildiği ve kamuoyu oluşturarak taleplerini dile getirdikleri yapılardır. Bir başka deyişle; sivil yönetimi icra eden örgütler şeklinde de tanımlanabilmektedir. Bu örgütler arasında dernek, vakıf, platform ve benzerlerinden oluşan yapılar bulunmaktadır.

Sivil toplum kuruluşlarının, toplumsal yapıyı etkileme, dönüştürme, hareket ettirme, ivme kazandırma gibi konularda önemli rolleri bulunmaktadır. Sivil toplum kuruluşları toplumsal yapıyı güçlendirmekte, toplumsal konularda toplumun yönlendirilmesi ve politika oluşturulmasında etkili olabilmektedirler. Bu kuruluşlar

çoğulcu ve katılımcı toplum yapısının oluşmasında ve bu kültürü özümsemiş bireylerin yetiştirilmesinde önemli fırsatlar sunmaktadır. Projeler geliştirme ve bu projeleri hayata geçirerek toplumsal fayda sağlayacak çalışmalar yapmada sivil toplum kuruluşlarının önemli rolleri bulunmaktadır.

Sivil toplum kuruluşları çağdaş toplum olmanın önemli göstergelerinden biri olmakla birlikte genellikle ileri düzeyde sanayileşmiş ve gelişmiş toplumlarda görülmektedirler. Halk katılımının sağlandığı ve demokrasi egemenliğinin arttığı toplumlarda sivil inisiyatifin ve sivil toplum kuruluşlarının etkisi de artmaktadır. Sivil toplum kuruluşları yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası düzeylerde değişik alanlarda çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Sivil toplum kuruluşlarının etkililiğini ve etkinliğini gösteren önemli göstergelerden birisi faaliyet alanlarıdır. Eğitim, sağlık, çevre, ekonomi, demokrasi, insan hakları, kadın ve çocuk hakları, toplumsal kalkınma, meslek örgütlenmeleri sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri arasında yer almaktadır. Çalışma ortamlarında çalışanların mesleki anlamda örgütlenmelerine imkân veren, sosyalleşmelerine katkı sağlayan ve iş hayatında en yaygın olarak görülen sivil toplum kuruluşlarından birisi de sendikalarır.

Sendikalar, çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan meslek örgütleridir. Sendikalar tüzel kişiliği olan, kar amacı gütmeyen, çalışanların gönüllü olarak katılım sağladığı, demokratik usul ve esaslar çerçevesinde işleyen, üyelerinin mesleki menfaatlerini korumak, toplumsal statülerini güçlendirmek, sosyal ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak amaçları ile kurulmuş meslek örgütleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Üyelerini yönetime karşı çalışma koşulları, çalışma saatleri, ücretler gibi konularda temsil yetkisine sahip olan sendikalar, yöneticiler ile karar süreçlerinde görüşürler ve yönetimlerce alınan kararlar memnuniyet verici olmadığı zamanlarda grev ve farklı yöntemler kullanarak üyelerinin beklentilerini gerçekleştirmek için baskı yaparlar (Mejia vd. 2001). Sendikaların yönetim ile üyeleri adına yaptıkları toplu pazarlıklarda en çok üzerinde durulan konular arasında sendika güvencesi, üyelerinin maaş ve diğer mali hakları, bireysel güvenlik, iş güvenliği, kıdem hakları gibi konular bulunmaktadır (Byars - Rue, 2008). Sendikaların üyelerine sağladığı imkânlar arasında; işverene karşı üyelerini temsil etme, üyelerine eğitim ve mesleki gelişim imkânları sağlama, hukuksal anlamda yardımda bulunma, üyelerinin sosyal, ekonomik ve özlük haklarını koruma, üyeler arasında dayanışmayı sağlama bulunmaktadır (Kayıkçı, 2013). Sendikalar sosyal ve

ekonomik hakların korunması ile birlikte kişisel özgürlüklerin korunmasına da katkı sağlarlar (Tortop vd. 2010). Sendikalar üyeleri ile yönetim arasında aracı rolü üstlenirler ve yönetime karşı üyelerini temsil ederler; üyelerinin özlük, mali, sosyal haklarının korunması ve iyileştirilmesi, üyelerine yönelik talep edildiğinde hukuksal destek sağlanması, üyelerinin kişisel ve mesleki gelişimlerine olanak sağlanması, üyeleri ve tüm çalışanlar arasında birlik, beraberlik, yardımlaşma ve dayanışmanın sağlanması hususlarında faaliyetlerde bulunurlar.

Öte yandan çalışma hayatının, sosyal ve toplumsal yaşamın her alanında meydana gelen gelişme ve değişimlerden etkilendiği bir gerçektir. Çalışanların ihtiyaçları ve beklentileri, temel yaşam becerileri, mesleki yeterlikleri, toplumsal rolleri, görev ve sorumlulukları, temel hak ve hürriyetleri, çalışma şartları, özlük, sosyal ve mali hakları, iletişim şekli ve kanalları, iş güvencesi, sosyal güvenlik, çalışan ve müşteri memnuniyeti ve benzeri durumlar da bu gelişmelerden ve değişimlerden etkilenmektedir. Çalışanların karşılaştıkları sorunların, görüş ve önerilerinin, talep ve beklentilerinin işverenlere ya da kamu yöneticilerine ulaştırılmasında ve gerekli düzenlemelerin yapılması konusunda sendikalar önemli bir role sahiptir. Çalışanların ve işverenlerin sendikalardan memnuniyet düzeyleri de bu rollerini yerine getirmeleri ile doğrudan ilgilidir.

Sendikaların eğitim hizmet kolunda örgütlenmesi sonucunda eğitim sendikacılığı ortaya çıkmıştır ve eğitim hizmet kolundaki sendikalar kamu sendikacılığı yapmaktadır. Bu sendikalar da yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde çeşitli şekillerde örgütlenebilmektedir (McCollow, 2017). Eğitim sendikaları; eğitim çalışanlarının iş güvencesi, maddi çıkarları ve sosyal hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulan sivil toplum kuruluşlarıdır. Bir başka deyişle eğitim sendikaları; eğitim öğretim faaliyetlerini yürüten eğitim çalışanlarının ve üyelerinin özlük, sosyal ve mali haklarını korumak, çalışma ve yaşam şartlarını iyileştirmek, eğitim çalışanları arasında dayanışma sağlamak amaçlı kurulmuş örgütlerdir. Eğitim sendikaları, öğretmenlerin profesyonel öğrenme fırsatlarını bağımsız olarak veya başkalarıyla ortaklaşa sağlayarak mesleki gelişime erişimlerinin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır (Stevenson vd., 2018). Eğitim sendikalarına öğretmenlerin dışında şef, memur, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, hizmetli, üniversitelerde görevli akademik ve idari personel üye olabilmekte ve sendika yönetim organlarında görev alabilmektedirler. Eğitim sendikalarındaki üye sayılarında

öğretmen üyeler çoğunlukta olduğundan eğitim sendikacılığı alanında yürütülen faaliyetlerin büyük bir kısmı da öğretmenlere yönelik olmaktadır. Eğitim sendikaları eğitim hizmet kolu çalışanlarının özlük, mali ve sosyal haklarının korunmasına ve iyileştirmesine yönelik faaliyetlerinin dışında değişik çalışmalar da yapmaktadırlar.

Dinamik bir yapıya sahip olan ve çeşitli alanlarda yaşanan değişimlerden etkilenen eğitim sektöründe görev yapan sendikalı üye sayısının diğer kamu çalışanlarına göre sayıca fazla olması sendikalar için çeşitli fırsatları ortaya çıkarmakla birlikte birçok tehdidi de beraberinde getirmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayımladığı 02 Temmuz 2021 tarihli ve 31529 sayılı Resmî Gazete'ye göre eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda 47 sendikaya üye 782.177 kamu görevlisi bulunmaktadır. Bu kamu görevlilerinin üye oldukları sendikaların yaptıkları çalışmalar ile ilgili görüşlerini ve üye oldukları sendikalardan beklentilerini ortaya koymak önem arz etmektedir. Konu ile ilgili kuramsal çerçeve incelendiğinde, yurt içinde ve yurt dışında sendikalar konusunda çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda; sendikalaşmanın tarihi gelişimi (Duran, 2020; Eraslan, 2013), sendikaya yönelik tutum (Koçak ve Başar, 2015; Mucuk, 2015; Snape ve Redman, 2006), sendikaların eğitim-öğretim alanındaki rolleri (Gül, 2017; Mausestagen ve Granlund, 2012), sendikaların yapıları ve rolleri (Bascia, 2000; Çilek, 2016; Gözübüyük Tamer, 2021; Güneş Kahraman, 2016; Pala Kaplan, 2015; Wagner ve Elder, 2021; West ve Mykerezzi, 2010), sendikaların faaliyet alanları (Baş Aldatmaz, 2002), sendikalara ilişkin çalışanların beklentileri (Aldemir, 2010; Erdem, 1996; Erdoğan ve Karaman, 2016; Gül, 2007; Kayıkçı, 2013; Sarpkaya, 2006; Taş, 1995), sendika-siyaset ilişkisi ve sendikanın politika oluşturmadaki rolü sendika-bürokrasi ilişkisi (Avcı 2021; Asan, 2015; Carter, Stevenson ve Passy, 2010; Çaltak, 2019; Ersoy Bangs ve MacBeath, 2012; Gemici, 2002; Ghosn ve Akkary, 2020; Rose, 2009; Söylemez, 2019; Taşkın 2019; Top, 1999; Topaloğlu, 2012; Yıldız, 2021), çalışanların sendikalaşma(ma)sını etkileyen faktörler (Kara, 2016; Köse, 2013), sendikalar ve yasal düzenlemeler (Sir Balmuk, 2020) gibi konular incelenmiştir. Eğitim sendikacılığı alanında ise genellikle eğitim çalışanlarını temsilen öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalar çoğunluktadır. Eğitim çalışanı kavramı kapsayıcı bir anlam taşımakta olup, eğitim-öğretim ve bilim hizmetleri alanında çalışan tüm çalışanları kapsamaktadır. Eğitim sendikalarına ve eğitim çalışanlarına yönelik yapılan

araştırmalar bu yüzden eğitim çalışanlarının genel görüşlerini ve beklentilerini yansıtmaması konusunda sınırlı kalmıştır.

Eğitim sendikaları; eğitim çalışanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi, özlük ve sosyal haklarının korunması, temel hak ve hürriyetlerinin güvence altına alınması, iş güvencesinin sağlanması, kişisel ve mesleki gelişimlerinin sağlanması, eğitim çalışanları arasında birlik ve beraberliğin sağlanması ve benzeri konularda çalışmalar yapmaktadırlar. Eğitim sendikalarının yapısının ve işleyişinin, eğitim çalışanlarına yönelik yapılan çalışmaların eğitim çalışanları tarafından ne şekilde algılandığı ve mevcut çalışmaların dışında ne tür çalışmalar yapılması gerektiği gibi durumların bilimsel veriler ışığında ortaya konulması ve değerlendirilmesi eğitim sendikalarının etkin ve etkili olmalarında yol gösterici olacaktır. Yurtiçinde yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunun çalışma grubunun sadece öğretmenler veya okul yöneticileri (Avcı 2021; Baş Aldatmaz, 2002; Çilek, 2016; Gül, 2007; Erdem, 1996; Erdoğan ve Karaman, 2016; Güneş Kahraman, 2016; Kayıkçı, 2013; Köse, 2013; Mucuk, 2015; Orgun, 2012; Sarpkaya, 2006; Söylemez, 2019; Taş, 1995; Taşkın 2019; Yıldız, 2021) ile sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırmada eğitim çalışanlarının birçoğunu kapsaması eğitim sendikalarının çalışmalarının farklı bakış açıları ile değerlendirilmesine imkân verecektir. Böylelikle bu çalışma eğitim sendikaları ile ilgili genel tespitlerin ve değerlendirmelerin yapılmasını kolaylaştıracaktır.

Bu araştırmada eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına ilişkin görüşlerini ve beklentilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu araştırma sonucunda; eğitim sendikalarının mevcut durumu, faaliyetleri ve değişen rolleri, eğitim çalışanlarının sendikalardan beklentileri, görüş ve önerileri belirlenerek eğitim çalışanları ve eğitim sendikaları için veri oluşturulacaktır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın genel problem cümlesi; “Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına ilişkin görüşleri ve sendikalardan beklentileri nelerdir?” şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırma problemine cevap bulmak amacı ile aşağıdaki alt problemlere yer verilmiştir:

1. Eğitim çalışanlarının *eğitim, öğretim ve müfredat* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

2. Eğitim çalışanlarının *temel hak ve özgürlükler* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

3. Eğitim çalışanlarının *milli, manevi ve kültürel değerler* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

4. Eğitim çalışanlarının *din eğitimi* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

5. Eğitim çalışanlarının *çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

6. Eğitim çalışanlarının *eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmalar* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

7. Eğitim çalışanlarının *sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

8. Eğitim çalışanlarının *kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmalar* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

9. Eğitim çalışanlarının *eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini arttırma* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

10. Eğitim çalışanlarının *özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

11. Eğitim çalışanlarının *eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama* bağlamında eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına ilişkin görüşlerini ve sendikalardan beklentilerini incelemektir. Bu çerçevede eğitim çalışanlarının; eğitim sendikalarının eğitim, öğretim, müfredat, temel hak ve özgürlükler, milli, manevi ve kültürel değerler, din öğretimine bakış, çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi, eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmalar, eğitim çalışanlarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama, kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmalar, eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini arttırma, özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi, eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama ile ilgili mevcut durumlarına ilişkin görüşleri ve beklentileri incelenmiştir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma; eğitim sendikaları açısından mevcut durumlarının eğitim çalışanları tarafından nasıl değerlendirildiğini ve değişik sendikal faaliyetlerin eğitim çalışanları tarafından ne düzeyde algılandığını, eğitim çalışanlarının sendikalardan beklentilerinin neler olduğunu ve bu konuda ne tür önerilerinin olduğunu, sendikaların değişen rollerinin neler olduğunu ortaya koyması açısından önem arz etmektedir. Sendikaların yönetim organları tarafından yapılacak olan politika geliştirme, ar-ge, etki analizi çalışmalarında da bu araştırma bulgularının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına ilişkin görüş ve beklentilerini ortaya koyması açısından yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalardan farklı olduğu için ayrıca önem arz etmektedir. Yapılan araştırmalarda genellikle öğretmenler ve okul yöneticileri çalışma grubuna dahil edilmiş olup, bu araştırmada ise il ve ilçe milli eğitim yöneticileri, maarif müfettişleri, farklı okul türlerinde görev yapan okul yöneticileri, sınıf ve branş öğretmenleri, şef, memur ve yardımcı hizmetler sınıfı personeli çalışma grubuna dahil edilerek genel durumu ortaya koyan bulgular elde edilmiştir.

Yurt içinde yapılan araştırmalar incelendiğinde en çok araştırılan konular arasında; sendika üyelerinin sendikalara ilişkin görüşleri ve beklentileri, öğretmenlerin sendikaya üye olmama nedenleri bulunmaktadır. Yurt dışı araştırmalarda ise; sendika imajı ve üye tutumu, öğretmen sendikalarının devlet okulları üzerindeki etkisi, eğitim

reformları ve öğretmen sendikaları, sendika üyeliği ile profesyonellik arasındaki ilişki gibi farklı konuların araştırıldığını söylemek mümkündür. Bu çalışmada ise sendikaların faaliyet alanları ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Bu yönden bu araştırma uygulama alanında bulunan eğitim çalışanlarının beklentilerini farklı alanlarda ortaya koyması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu çalışma eğitim sendikalarına yaptıkları faaliyetlerin uygulayıcılar tarafından ne kadar bilindiği noktasında kaynak oluşturmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde resmi kurumlarda görev yapan eğitim yöneticileri, maarif müfettişleri, öğretmenler, genel idare hizmetler sınıfı personeli ve yardımcı hizmetler sınıfı personeli ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın verileri araştırmaya katılan kişilerin görüşleri, beklentileri ve önerileri ile sınırlıdır.
3. Araştırmada elde edilen veriler veri toplama aracı ile sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmaya katılan eğitim yöneticileri, öğretmenler, genel idare hizmetler sınıfı personeli ve yardımcı hizmetler sınıfı personeli görüşlerinde samimi ve gerçek düşüncelerini ifade etmişlerdir.
2. Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının işleyişleri, faaliyetleri, görev ve sorumlulukları ile ilgili bilgi sahibi oldukları düşünülmektedir.

1.7. Tanımlar

Sivil Toplum Kuruluşu: Çeşitli sosyal sorunları bağımsız olarak çözen, halka bilgi ve tavsiyelerde bulunan çeşitli sendikalar ve sivil toplum kuruluşları.

Sendika: Ticari, gelir, sosyal ve kültürel konularda çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için işçiler veya işverenler arasındaki birlik.

Konfederasyon: Çeşitli ortaklıkların, daha çok sendikaların bir çatı altında toplanması.

Toplu Sözleşme: İş kanununa göre, işverenle çalışan işçiler arasındaki çalışma şartlarını ve ücretleri düzenlemek amacıyla işçilerin bağlı olduğu sendika ile işveren arasında belli bir süre için imzalanan anlaşma.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu kısımda, sivil toplum kuruluşları, sendika, uluslararası ve ulusal düzeyde sendikacılığın gelişimi, sendika türleri, eğitim sendikacılığı ve Türkiye’de faaliyet gösteren eğitim sendikalarının çalışmaları açıklanmıştır.

2.1. Sivil Toplum Kuruluşları

İnsanın önemli özelliğinden biri sosyal bir varlık olmasıdır. Bu özelliğin etkisiyle gruplar, örgütler ve toplumlar meydana gelmekte ve insanlar yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu bu oluşan yapılar içerisinde geçirmektedir. Bireyler bu yapılar sayesinde tek başına gerçekleştiremediği amaçları gerçekleştirebilmekte ve haklarını daha etkin bir şekilde arayabilmektedir. Bireylerin gönüllü olarak ve ortak amaç gerçekleştirmek için bir araya geldikleri, topluluk olarak seslerini daha çok çıkarabildikleri, ortak kararlar alabildikleri, örgütlü şekilde hareket edebildikleri böylece daha etkili olabildikleri yerler sivil toplum kuruluşlarıdır. Sivil toplum kavramı daha çok siyaset ve sosyoloji alanlarında 20. yüzyılın ortalarından itibaren tartışılmaya başlanmıştır (Önal, 2021). Devletten ve özel sektörden sorunlarının çözümünde yeterli düzeyde destek alamayan toplum ve gruplar, problemlerinin çözümünü beklemekten ziyade kendileri çözüm üretme eğilimine girmişlerdir ki, bu da sivil toplumu, buna bağlı olarak da sivil toplum kuruluşlarını gündeme getirmiştir (Şahin ve Öztürk, 2011).

Politika oluşturma sürecinin önemli aktörlerinden olan sivil toplum kuruluşları toplumları etkileyen ve yönlendiren önemli unsurlardandır. İngilizcede non-governmental organizations (NGOs) olarak ifade edilen sivil toplum kuruluşlarının

(STK) genel kabul görmüş bir tanımı yoktur. Pek çok farklı türde kuruluş, STK'ler olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, STK'lerin bazı temel özellikleri vardır. Bunlar; bir STK herhangi bir hükümetin doğrudan kontrolünden bağımsız olmalı, siyasi parti olarak kurulmamalı, kar amacı gütmemeli ve suç grubu olmamalıdır. Bundan dolayı, bir STK asla bir devlet bürokrasisi, bir parti, bir şirket, bir suç örgütü olarak kurulmaz. Bu nedenle STK, devlet dairesinde görev almak, para kazanmak veya yasa dışı faaliyetler dışında, bazı ortak amaçlar için sürekli olarak birlikte hareket eden bağımsız gönüllü bir dernek olarak tanımlanır (Willetts, 2010). ABD'de STK, gönüllü halk örgütleri (public voluntary organizations) şeklinde isimlendirilmektedir (Güneş 2004, s.1). Sivil toplumu oluşturan tüm örgütler; emeği ve sermayeyi temsil eden iki temel sınıf arasında yaşanan tüm mücadeleleri kapsayan karmaşık bir toplumsal ilişkiler ve pratikler ağının ürünüdür (Özgüden, 2015). Hegel'e göre sivil toplum, bireysel ihtiyaçları karşılayan ve bireysel hakları koruyan bir ağıdır (Wara, 2021). Sivil toplum kuruluşları; birey ile devlet arasında köprü olan sosyal yapılardır. Bu yapılar, özel bireylerin kurduğu ve hükümetten bağımsız otonom iş çevreleri ve kulüpler gibi birliklerdir (Balci, 2016). Sivil toplum kavramı, devletten ve piyasadan bağımsız olan tüm organizasyon, birlik ve dernekleri kapsar. Bu kapsamda sendikalar, meslek birlikleri, ticaret odaları, etnik gruplar, dinsel organizasyonlar, üniversite grupları, kültür ve spor dernekleri birer sivil toplum kuruluşudur (Doğan, 2007).

Batı'da sivil toplum tarihini 12. Yüzyılın sonları ile 13. yüzyılın başlarına kadar götürmek mümkündür. Wood (1992), sivil toplumun gelişme temelini ve onu doğuran kültürel arka planın, Batı'daki Antik Yunan dönemine kadar izlenebileceğini vurgulamaktadır (Eraslan, 2011). Roma döneminde sivil toplum, insanlığı barbarlıktan kurtarma ve siyasi düzen ve barışı sağlayan medeniyetleri koruma çabalarıyla ilişkilendirilebilir. Bizans İmparatorluğu'nda ve daha sonra Orta Çağ'da sivil toplum daha çok din ve kilise faaliyetleriyle bağlantılıydı. Orta Çağ'ın sonunda, özellikle Aydınlanma Çağı'nda daha seküler bir sivil toplum anlayışı oluşmuştur. (Önal, 2021).

Sivil toplum örgütleri gönüllü ve kar amacı taşımayan özerk kuruluşlardır. Amaçları hiçbir zaman siyasal iktidarı ele geçirmek değildir. Fakat onları etkilemek ve ilgili kararların alınmasında yönlendirici olmaktır (Serinoğlu, 2004). Bu durumda sivil toplum kuruluşu (STK), topluma hizmet etme ve siyaseti etkilemeye yönelik, gönüllü üyeliğe dayalı, resmi olmayan kuruluşlar olarak ifade edilebilir. Siyasi etkileme çok farklı alanlarda olabilmektedir. En genişten en daraya doğru bu alanlar;

küresel, ulus üstü (AB), ulusal, bölgesel, yerel ve hatta yakın çevre düzeyi (mahalle sorunları, iş yeri konuları, apartman yönetimi vs.) şeklinde sıralanabilir (Boztekin, 2004). Günümüzde, dünyanın çok önemli olgularından biri olan sivil toplum örgütleri; son zamanlarda dünyada yaşanan durumların simgesel ismi olan küreselleşmenin en temel saç ayaklarından biridir (Talas, 2011). Sivil toplum kuruluşlarının işlevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Güneş, 2004, s.2):

1. Kamuoyu oluşturarak kişilerin isteklerini belirtmek,
2. Çoğunluğu sağlamak suretiyle piyasadaki metalaşmaya ve egemen piyasa değerlerine karşı dengeyi sağlamak,
3. Demokrasi kültürü ile yetişmiş ve yönetim deneyimi edinmiş bireylerin yetişmesini sağlamak,
4. Sosyal refah ve istihdam konularında hükümet politikalarına paralel ya da alternatif sorumluluklar alabilmek için projeler oluşturmak.

STK'lerin önemli fonksiyonlarından biri de düzenlediği aktivitelerdir. STK'leri adeta var eden faktörler aktiviteleridir. STK'nin devamı ve tabana yayılması gerçekleştirdiği aktiviteler ile olabilmektedir. STK'leri canlı tutan bu aktiviteleri; eğitim, sağlık, çevresel ve sosyal problemler, ekonomik değişkenler, sağlık krizini ortaya çıkarma, kadın sorunları ve gelişme çalışmaları şeklinde sıralayabiliriz (Talas, 2011).

Siyasal ve sosyal ilişki ve gelişmelerin sonucunda gelişmiş toplumlarda STK'lerin ortaya çıkma ihtimali daha yüksektir. Bundan dolayı gelişmiş toplumlarda sivil toplum kuruluşları mevcuttur ve toplum hayatındaki ağırlıkları çok yüksektir (Güneş 2004, s.1). Dinamik bir sivil toplum demokrasinin ortaya çıkmasında ve gelişmesinde çok etkilidir (Doğan, 2007). Bir başka ifadeyle, STK'ler çağdaş toplum olmanın göstergesi olarak kabul edilebilir. Çünkü çağdaş toplumlarda demokrasinin en önemli göstergelerinden biri STK'lerin varlığıdır (Çetinkaya 2008, s.8). Sivil toplum politikasının amacı zaten sivil toplumun koşullarını demokrasinin ayrılmaz bir parçası olarak iyileştirmektir (Wara, 2021). Demokrasinin üst düzeyde yaşanması da sivil inisiyatif grupları, kurum ve kuruluşlarının etkisini artırmaktadır. Çoğunlukla şehirleşmenin olduğu, şehirli kimliklerin ortaya çıktığı ve serbest pazarın olduğu bir ortamda sivil toplumun ve sivil örgütlenmenin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda toplumu oluşturan insanların birey olmayı başarması inisiyatifin ortaya konulmasında etkili olabilmektedir (Keyman 2004, s.2-3 akt.: Talas, 2011).

Çağdaş toplumlarda STK'ler toplumsal yapının güçlendirilmesinde kaldıraç kuvveti olarak görüldüğü için STK'lerin kurulması ve güçlendirilmesi önem arz etmektedir. Baskı grubu olma, politika ve kamuoyu oluşturmada etkili ve etkin olan sivil toplum kuruluşlarının çalışma alanlarına; vatandaşlık grupları, sosyal hareketler, dernekler, tüketici dernekleri, kadın örgütleri, yerel halk örgütleri, küçük üretici dernek ve kooperatifleri örnek olarak verilebilir (Lewis 2001, s.45). Vatandaşlık bilincinin oluşumuna doğrudan katkı sağlayan STK'ler devletlerin geliştirmesi, desteklemesi, katılımı özendirilmesi ve yasal altyapı oluşturmaya gereken yapılanmalardır (Aktan ve Çoban 2005, s.3).

2.2. Sendika Kavramı

XIX. yüzyılın sonlarına doğru yasal olarak tanınan sendikalar; çalışma ortamlarında çalışanların mesleki anlamda örgütlenmelerine imkân veren, sosyalleşmelerine katkı sağlayan ve çalışma hayatında en yaygın olarak görülen sivil toplum kuruluşlarından birisidir (Boydak, 2019). Sendika kapitalizmle birlikte bir hak arama hareketi olarak başlayan çalışanların mesleki, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını korumak, geliştirmek ve çalışma ilişkilerini düzenlemek amacıyla kurulmuş tüzel kişiliğe sahip demokratik sivil toplum örgütleridir (Top, 1999). Sendika sözcüğünün kaynağı çok eskidir. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde karşılaştığımız "syndic" deyimini bir birliğin temsilini sağlamakla görevli kişileri ifade ediyordu. Sanayileşmenin ve dolayısı ile sendikalaşmanın beşiği İngiltere'nin ve bundan tarihsel olarak etkilenen ABD'nin kullandığı sözcüğünün İngilizcedeki karşılığı dolaylı ya da temsili değil doğrudan ve açık anlam ile "birlik"tir (Şişli, 2000). Akademik literatürde "sendikalaşma" terimi, bir birliğin geleneksel olarak sendikalarla ilgili özellikleri sergileme derecesini ifade etmek için kullanılmıştır (McCollow, 2018b). Ancak Bascia ve Stevenson (2017) bunu, eğitim sendikalarıyla ilgili olarak, bir birliğin üyelerinin mesleki kimliklerinin önemli bir unsuru olarak kendisini ve faaliyetlerini ne kadar iyi konumlandığını ifade etmek için kullanırlar.

Sendikaların hedeflerini anlamının ilk adımı tanımlarında yatmaktadır. Sendika terimi, zıt amaçlara, yöntemlere, stratejilere, geleneklere ve yapılara sahip çok çeşitli kuruluşları kapsamak için kullanılmıştır. Etimolojik anlam çerçevesinde sendika kavramı; çalışma yaşamının gerektirdiği ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerin bir birlik vasıtasıyla temsili ihtiyacı karşısında işçi ve işverenlerin ortak menfaatlerinin korunması için kurulan örgütler olarak ifade edilebilir (Boydak, 2019).

Webbs (1920) sendikayı "Çalışma hayatlarının koşullarını korumak veya iyileştirmek amacıyla sürekli ücretliler birliği" olarak tanımlamıştır (Akt.: Raghdho, 1997). Sendika; işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için kendi aralarında kurdukları birliktir (Türk Dil Kurumu, 2020). 4688 numaralı 2021 yılında resmi gazetede yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda sendika; kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır.

Sendikalar bir mesleği icra eden bireylerin; toplum içinde güçlenmek, kanunlar çerçevesinde çıkarlarını korumak ve kazanç paylaşma amacı olmadan bir araya gelmesi ile oluşur (Yılmaz, 2002). Bundan dolayı sendikalar kar amacı gütmeyen, hukuki kimlikleri olan ve üyelerinin çıkarlarını korumak, toplumsal statülerini güçlendirmek amacı ile kurulmuş birliklerdir. Sendikalarda; çalışanın işte devamını sağlama, iş koşullarını iyileştirme, sosyal, ekonomik, mesleki ve hukuki hak ve menfaatlerini korumak en önemli önceliğidir (Burnaz, 2002; Ünsal, 2003). Eğitim sendikaların amacı, öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek, bu kolektif çıkarların neler olduğu ve nasıl takip edilmeleri gerektiğini belirlemek, aktif meselelerin tartışılmasını sağlamaktır (McCollow, 2018b).

Sendikalar, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sosyal hizmet birimlerini örgütleyen sivil toplum kuruluşlarıdır. Mevcut ekonomik sistemin bir parçası olarak bu sistemin işleyişinde önemli işlevleri bulunan sendikalar belirleyici bir farkla sivil toplum örgütlerinden ayrılırlar (Aracı, 2004 s.2). Tabi ki sendikaların rolü; işçilerin ekonomik, sosyal ve kültürel çıkarlarını korumakla sınırlı değildir. Sendikalar aynı zamanda üyelerini hakları konusunda bilinçlendirmeli bu hakların korunmasında davranış gelişimini teşvik etmeli, bireysel anlayış ve tutumları değiştirmeli ve toplumsal hareketliliği sağlamalıdır (Türkoğlu, 1999). Sendikaların, tarihin farklı dönemlerinde farklı işlevleri ön plana çıkmıştır. Ancak genel olarak değerlendirdiğimizde beş önemli işlevi olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu işlevler (Ewing, 2005); hizmet işlevi, temsil işlevi, düzenleyici işlevi, hükümet işlevi ve kamu yönetimi işlevidir.

2.3. Sendikalaşmanın Tarihi ve Sendikal Çalışmaların Hukuki Alt Yapısı

2.3.1. Uluslararası Düzeyde

İnsanlık tarihi incelendiğinde insanların bakış açılarını ve yaşam biçimlerini değiştiren önemli gelişmeler (Yazının icadı, sanayi devrimi, teknoloji alanındaki ilerlemeler ve internet gelişimi vs.) dikkat çeker. Bireysel, toplumsal, örgütsel, ekonomik ve yönetim anlamında insanlık tarihindeki en önemli gelişmelerden birisi sanayi devrimidir. Gül'e (2007) göre sanayi devriminden önce, sadece maddi gereksinimleri karşılamak için doğa ile ya da başka uluslarla yapılmış olan mücadelenin şekli ve yapıldığı kimseler Sanayi Devrimi ile birlikte değişerek, yerini aynı ulustan ve ülkeden işçi ve işveren arasındaki mücadeleye bırakmıştır. Bu dönemlerde, sendikacılık akımının da temelleri atılmaya başlanmıştır.

Sanayi devrimi ile birlikte köylerden sanayisi gelişmiş olan yerlere göçler başlamış ve sanayi ile şehirleşme hayatı hızlanmıştır. Zamanla sanayide çalışan ile işveren arasında çatışmalar yaşanmaya başlamış ve bu gruplar arasındaki dengeyi kuracak kuruluşlar ve yasalar ortaya çıkmıştır. Çalışan ve işveren arasındaki bağı ve dengeyi oluşturan en önemli kuruluşlardan biri olan sendikanın dünyadaki gelişim seyrine bakıldığında sendikal hareketin endüstrileşme süreci ile birlikte 19. yüzyılda bir doğuş mücadelesi verdiği, sendikaların yasal olarak tanınmaları ve örgütlenmelerinin ise ancak 20. Yüzyılın başlarına doğru gerçekleşebildiği görülmektedir (Aracı, 2004 s.5). 19. yüzyıl işçilerin arz ve talep kanununa göre emeklerini pazarladıkları ve başta iş güvencesi olmak üzere her çeşit iktisadi ve sosyal haklardan mahrum bulundukları bir dönemdi (Çınar, 2008). Sendikalaşmanın temelinde sanayileşmenin ilk yıllarında ağır koşullarda uzun çalışma sürelerinde kadınlar ile çocukların dahi çok uzun süre çalıştırılması ve ailelerin dağılması ile sonuçlanan bir süreçte düşük ücretler nedeniyle sefalet ve sosyal yaşam yokluğuna mahkûm edilen işçilerin insani yaşam koşulları için birlikte mücadele ihtiyacı bulunmaktadır (Şişli, 2000). Bu durumlardan dolayı üretim gücünün farkında olan insanlar ekonomik ve sosyal kazanımlarını kaybetmemek için bir araya gelerek egemen sınıf olan işveren karşısında güç olma eğilimi göstermişler ve bu durum sendikaların ortaya çıkmasında etkili olmuştur.

Sendikacılık ilk önce İngiltere'de işçi sendikacılığı olarak başlamış, daha sonra ABD'de ilk memur sendikacılığı kurulmuş ve başta Avrupa olmak üzere dünyada yaygınlaşmaya başlamıştır (İnceoğlu, 2010). Sendikacılığın dünyadaki gelişim seyrine

bakıldığında sendikal hareketin endüstrileşme süreci ile birlikte 19. yüzyılda bir doğuş mücadelesi verdiği görülmektedir (Aracı, 2004 s.5). Batı ülkelerinin çoğunda sendikacılığın yasal olarak tanınması 19. yüzyılın sonlarına doğru yaklaşık elli yıllık bir mücadele sonrası koalisyon yasaklarının kalkması ile gerçekleşmiştir. Sendikacılık yasal olarak tanınma döneminden sonra bir süre geçiş dönemi yaşamış 20. yüzyılın ilk çeyreğinde kuruluş dönemini tamamlayabilmiştir (Mahiroğulları, 1998).

Sanayi işçileri örgütlenme hakkını kazandıkça, sendikaları ve temsil ettikleri sanayi işçileri işçi sınıfı ile eş anlamlı hale gelmiştir (Murphey, 2008). Batı Avrupa'nın büyük bölümünde savaş sonrası uzlaşma şartları sendikaların konumunu pekiştirmiştir. Devlet, sendikaların ulus içindeki yasal konumunu resmileştirmiş ve çeşitli pazarlık düzenlemelerini, koordineli pazarlığa dayalı belirli sendikal faaliyet biçimlerini teşvik etmiştir. Ayrıca, kitlesel üretim rejimlerinin genişlemesi, sendikaların büyümesine ve nispeten homojen bir üyeliğe erişmesine izin vermiştir (Waddington ve Hoffmann, 2000).

Sanayileşmiş ülkelerin çoğunda sendikaların en önemli işlevlerinden biri olan ekonomik işlevlerini 1930 sonrası dönemde toplu pazarlık ve grev hakkına kavuşarak gereği gibi yerine getirebilme imkânına kavuşmuştur. 1930'dan 1950'li yılların başlarına kadar süren bu dönem genel olarak sendikaların kurumsal yapılanmasını tamamladığı dönemdir (Mahiroğulları, 1998). 20. yüzyılın ortalarından itibaren hızla ivme kazanan katılımcı demokrasi anlayışının ve bilgi birikiminin etkisi ile sivil toplum kuruluşları ortaya çıkmıştır (Çankaya, 2005). Çoğulcu demokratik bir toplum olmanın kaçınılmaz sonucu toplum içinde ortak çıkarları olan ve ortak değerleri savunanların örgütlenmesine olanak tanımaktır. Çoğulculuk, kaçınılmaz bir şekilde, sivil toplum kuruluşlarının varlığına gerek duyar (İnceoğlu, 2010). Demokratik devlet anlayışının gereği olarak devletler halkın sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının farkına varmaya başlamıştır. Çok sayıda insanın devlette istihdam olanağına sahip olmasıyla çalışanların sendika hakkı gündeme gelmiştir (Baydar, 2016).

Sendikalaşmanın sanayileşme sürecine bağlı olarak en erken görüldüğü İngiltere ve diğer batı ülkelerinde de toplumsal bir ihtiyacın karşılığı olarak kurulan meslek temelinde işçi birliklerinden doğan günümüzün çağdaş sendikal yapıları, aşağıdan yukarıya örgütlenmiş ve demokrasi mücadelesinin bir parçası olmuştur (Şişli, 2000). Bugün demokrasi kültürünü oluşturmuş ve kurmuş tüm toplumlarda sendikalar toplumsal yaşamın vazgeçilmez unsurlarıdır. Son dönemde oldukça önemli bir sivil

toplum kuruluğu haline gelen sendikalar, siyasi ve sosyal alanlarda bir baskı grubu olarak ortaya çıkmaktadır (Çınar, 2008). Sendikalar, çalışan kişilerin çıkarlarını korumak, ekonomik ve demokratik haklarını geliştirmek açısından demokratik bir toplumun vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir (Toksöz, 1994).

Sendikaların yenilenmesi, sendika üyelerinin katılımının fazla olması sendikaların canlılığının belirtisidir. Sendikalar üye sayılarının artması ile tabandan inşa edilen örgütlerdir. Bu olmadan sendikaların üst düzey politika geliştirmesi ve onu yürürlüğe geçirmesi zordur (Bascia ve Stevenson, 2017). Sendikaların üye sayılarının fazla olmasından dolayı yaptırımlarının olabilmesi ulusal ve uluslararası birçok belgeye konu olmuştur (Çilek, 2016). Aşağıda bu belgelere ait özelliklere yer verilmiştir. Uluslararası alan incelendiğinde hukukta sendikalara ilişkin üç temel belge bulunmaktadır. Bunlar; Birleşmiş Milletler Sivil ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'dir. Aynı zamanda sendikal haklara yönelik de; "ILO Anayasası ve ILO Sözleşmeleri" "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi", "Avrupa Sosyal Şartı", belgeleri mevcuttur.

2.3.1.1. Sivil ve Siyasal Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme

23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe giren Sivil ve Siyasal Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme (Medeni ve Siyasal Haklara ilişkin Uluslararası Sözleşme) BM Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır. Bu sözleşmenin örgütlenme özgürlüğü isimli 22. maddesinde "Herkes başkalarıyla bir araya gelerek örgütlenme özgürlüğü hakkına sahiptir; bu hak, kendi menfaatlerini korumak için sendika kurma ve sendikaya katılma hakkını da içerir." ifadesi yer almaktadır. Bu madde ile herkese örgütlenme özgürlüğü bağlamında sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı verilmiştir. Ayrıca bu sözleşmede "Bu madde, Uluslararası Çalışma Teşkilatının "Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması" ile ilgili 1948 tarihli sözleşmesine taraf devletlere, bu sözleşmede sağlanan güvencelere aykırı yasama tasarrufları yapmasına veya yasaları bu güvencelere aykırı tarzda uygulamasına yetki vermez." ifadesine yer verilmiştir.

2.3.1.2. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A (III) sayılı karar ile Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda ilan edilmiştir. 6 Nisan 1949 tarih ve

9119 Sayılı Bakanlar Kurulu ile "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin okullarda ve diğer eğitim müesseselerinde okutulması ve yorumlanması ve bu beyanname hakkında radyo ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması" ifade edilmiştir (T.C. Resmi Gazete, 7217, 1949). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde (1948) sendikal haklara ilişkin maddeler incelendiğinde; "Herkes, barış içinde toplanma ve örgütlenme hakkına sahiptir.", "Hiç kimse, bir örgüte üye olmaya zorlanamaz." (Madde 20) ibaresi yer almaktadır. Ayrıca Madde 23'te "Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır." ifadesiyle sendika kurmanın ve üye olmanın insani bir hak olduğu vurgulanmaktadır.

2.3.1.3. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi

Sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarih ve 2200 A (XXI) sayılı kararıyla kabul edilmiş ve 27. madde uyarınca 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Sözleşme'yi 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamıştır. Sözleşme'nin onaylanması 4 Haziran 2003 tarihli ve 4867 sayılı Kanunla uygun bulunmuş ve Bakanlar Kurulu 10 Temmuz 2003 tarih ve 2003/5923 sayılı kararıyla Sözleşme'yi onaylamıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (1966) Madde 8'de sendika ile ilgili aşağıdaki ifadeler yer verilmiştir.

1. Bu Sözleşmeye Taraf Devletler,

- a) Herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır. Bu hakkın kullanılması ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutulamaz
- b) Sendikalara ulusal Federasyonlar ve konfederasyonlar kurma ve konfederasyonlara da uluslararası sendikal örgütler kurma ve bunlara katılma hakkı tanınır;
- c) Sendikaların serbestçe faaliyette bulunma hakkı, ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma amacıyla, demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamaların dışında her hangi bir sınırlamaya tabi tutulamaz
- d) Kullanılma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı tanınır.

Maddeler incelendiğinde bireylerin sendika kurma hakkının belli şartlar dışında sınırlamaya tabi tutulamayacağı, sendikaların federasyonlar ve konfederasyonlar kurma ve serbestçe faaliyette bulunma hakkı olduğu belirtilmektedir. Ayrıca sendikaların en önemli faaliyetlerinden biri olan grev bu

sözleşmede vurgulanarak sendikaların grev hakkının olduğu belirtilmiştir. Hiçbir ILO sözleşmesinde grev hakkından net bir şekilde bahsedilmezken, Birleşmiş Milletler kuruluşunun bu sözleşmede grev hakkına yer vermesi önemlidir (Çilek, 2006). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (1982) 54. maddesinde de grev ile ilgili olarak "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler." ifadesi yer almaktadır.

2.3.1.4. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi

İşgücü piyasasını kurallı hale getirmede önemli diğer bir gelişim olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulması 1919 yılında gerçekleşmiştir. I. Dünya Savaşı'nın sonlarına doğru Barış Konferansı Paris'te toplanmıştır. Bu toplantıda işçi, işveren ve hükümet temsiline dayanan üçlü yapı içinde çalışan uluslararası bir kuruluşun kurulması kararlaştırılmıştır. Çalışmalar sonucunda sosyal adalet temelinde sosyal barışı gerçekleştirmek ve daha iyi yaşama ve çalışma standartlarını oluşturmak için kabul edilen metnin Versay Anlaşmasının XIII. bölümü olarak kabul edilmesi ile ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) kurulmuştur (Nurdoğan, 2018). İLO'ya üye 185 ülke bulunmaktadır. ILO'nun temel amacı, asgari ve evrensel uluslararası standartlar belirlenmesi suretiyle üye ülkelerdeki çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesidir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019). Birleşmiş Milletler sistemi içinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, yönetim kurullarına işçi, işveren ve hükümetlerin eşit olarak katıldığı üçlü bir yapısı vardır. ILO'nun 185 sözleşme ve 195 tavsiye kararı vardır. Tartışmaya ve gelişmeye açıktır. ILO, her yıl yapılan ve genel kurul niteliği taşıyan Uluslararası Çalışma Konferansı; İcra Konseyi niteliğindeki Yönetim Kurulu ve örgütün sekretarya hizmetlerini yürüten Uluslararası Çalışma Bürosu'ndan oluşur (Eğitim-Bir-Sen, 2014).

17 Haziran 1948 yılında kabul edilen ve Türkiye'de 12 Temmuz 1993 yılında yürürlüğe giren Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesinin (87 sayılı ILO Sözleşmesi) 2. maddesinde ("Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurma ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olma hakkına sahiptirler.") işveren ve çalışanlara izin almadan sendika kurabilecekleri ifade edilmekte ve sendikaya üye olma hakkı vurgulanmaktadır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde ifade edilen sendikaların federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma hakkının ILO'nun 5. Maddesinde

(“Çalışanlar ve işverenler örgüt, federasyon veya konfederasyon kurma ve bunlara üye olma hakkına ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahiptir.”) vurgulandığı görülmektedir. Ayrıca 87 sayılı bu sözleşmenin 11. maddesinde (Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.”) Uluslararası örgüte üye olan ülkelerin işveren ve işçilerin haklarını kullanması için gerekli önlemleri alması gerektiği belirtilmiştir.

7 Haziran 1978 yılında kabul edilen ve 12 Temmuz 1993 tarihinde Türkiye’de yürürlüğe giren 151 No’lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi’nde kamu görevlilerinin örgütlenme haklarına dair kararlar alınmıştır. Bu sözleşmenin II. bölümünde örgütlenme hakkının korunmasına vurgu yapılmaktadır. Bu kapsamda “Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.” (Madde 4) ifadesi ile kamu çalışanlarının özgür bir şekilde sendikalaşmasında ortaya çıkacak ayrımcılıkların önlenmesi vurgulanmaktadır. Bu sözleşmenin 5. maddesinde kamu görevlileri örgütleri kamu makamlarından bağımsız olacaklardır denilerek kamu makamlarının müdahalesinden korunması gerektiği ifade edilmiştir.

2.3.1.5. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

“Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi” (European Human Rights Convention), Avrupa Konseyi üyesi devletlerin dışişleri bakanları tarafından 4 Kasım 1950’de imzalanmıştır. Bu sözleşme ile bildiride bulunan hakları topluca güvence altına almak için Avrupa Konseyi üyelerinin üzerinde anlaştıkları metindir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 3 Kasım 1953’te yürürlüğe girdi. Sözleşme çeşitli zamanlarda kabul edilen ek protokollerle geliştirilmekte ve eksikleri giderilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi dünyada mevcut sözleşmelerin en gelişmiş ve en etkili olanıdır (Tangör, 2001). 4 Kasım 1950 Türkiye Sözleşmeyi imzalamış ve 10 Mart 1954 tarih ve 6366 sayılı onay kanunu ile 19 Mart 1954 tarih ve 8662 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11. maddesi toplantı ve dernek kurma özgürlüğü ile ilgilidir. Bu maddeye göre (“Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte

sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.”) herkes haklarını elde etmek için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkına sahiptir.

2.3.1.6. Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesi

Kişi ve siyasi hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasını amaçlayan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin imzalanmasının hemen ardından, sözleşmenin ekonomik ve sosyal haklarla tamamlanması yönünde güçlü bir siyasi istek vardı. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de işbirliği ile hazırlanan taslak, 18 Ekim 1961'de İtalya'nın Torino kentinde konsey üyesi 13 devlet tarafından imzalanarak "Avrupa Sosyal Şartı" (Avrupa Toplumlar Antlaşması) kabul edilmiş ve beş ayrı devletin onaylamasından sonra 26 Şubat 1965'te yürürlüğe girmiştir (Eyrenci, 2011). Avrupa Sosyal Şartı 18 Kasım 1961 tarihinde kabul edilmiş olup bir kısım çekinceler konularak Türkiye tarafından 7 Ağustos 1989 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye'nin çekince koyduğu maddeler; adil çalışma şartları hakkı (m.2), güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı (m.3), adil ücret hakkı (m.4), sendika hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (grev hakkı dahil) (m.6), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m.7), çalışan kadınların korunması (m.8), bedensel ya da zihinsel özürliülerin mesleksel eğitimi hakkı ve mesleksel ve yeniden uyum haklarıdır (m.15) Komisyon çalışmaları sırasında hükümetin bazı çekinceleri kaldırılırken temel sendikal haklarla ilgili (5 ve 6. maddeler) çekinceler ise korundu (Eğitim-Bir-Sen, 2014). 2007 yılında yayınlanan 26488 sayılı Resmî Gazete'de belirtildiği üzere; Türkiye Cumhuriyeti, 1996 tarihli “(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı”nın III. Bölümünün A maddesi gereğince, anılan Şart’ın II. Bölümünün; 1. maddeyi, 2. maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7. fıkralarını, 3. Maddeyi, 4. maddenin 2, 3, 4 ve 5. Fıkralarını, 7. ve 31. maddeleri fıkra ve bentlerini kabul ettiğini beyan eder.

3 Mayıs 1996'da gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. Maddesinde “Tüm çalışanlar ve işverenler, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir.” ifadesi mevcuttur. Bu madde ile çalışanların örgütlenme hakkına vurgu yapılmaktadır. Yine Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. Maddesinde toplu pazarlık hakkına değinilmektedir.

2.3.2. Ulusal Düzeyde

2.3.2.1. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (1982) 51. ve 52. maddeleri sendikaların kurulmadaki amacını ve toplu iş sözleşmesini vurgulamaktadır. 51. maddede “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.” İfadesi yer almaktadır. Ayrıca bu maddede kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir ifadesine yer verilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (1982) 53. maddesinde ise, “İşçiler ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip oldukları” belirtilmektedir.

2.3.2.2. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu

1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar kanununun amacı, “Çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerin korunması ve geliştirilmesi için işçiler ve işverenler tarafından meydana getirilen sendikalar ile konfederasyonların kuruluşu, teşkilatı, faaliyeti ve denetlenmesi esaslarını düzenlemektir.” Bu kanunda Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmayacağı belirtilmektedir.

Kamu görevlilerinin sendika kurma gibi hakları 2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu isimli kanunda belirtilmektedir. Bu kanunun amacı “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.”

2.3.2.3. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

4688 sayılı Kanun'un amacı; kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika

ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve toplu sözleşme yapılmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.” 4688 sayılı Kanun’un kapsamı incelendiğinde kanunun işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanacağı belirtilmektedir. Kanunun 5. maddesinde sendikaların hizmet kolu esasına göre kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulacağı beyan edilmektedir. Bu hizmet kolları ise aşağıdaki gibidir;

1. Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri.
2. Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri.
3. Sağlık ve sosyal hizmetler.
4. Yerel yönetim hizmetleri.
5. Basın, yayın ve iletişim hizmetleri.
6. Kültür ve sanat hizmetleri.
7. Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri.
8. Ulaştırma hizmetleri.
9. Tarım ve ormancılık hizmetleri.
10. Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri.
11. Diyanet ve vakıf hizmetleri.

2.3.2.4. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Bu sözleşme kanununun amacı; işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlemelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir. Bu kanunda özellikle sendikaların tüzel kişiliğine vurgu yapılmaktadır. 6356 sayılı Kanun’un 2. Ve 6. Maddelerinde “tüzel kişiliğe sahip” ifadelerinin yer alması sendikaların tüzel kişiliğe sahip olduğunu açık ve net şekilde ortaya koymaktadır.

2.4. Sendika Türleri ve Faaliyetleri

2.4.1. İşçi sendikaları

4587 sayılı İş Kanunu’nun (2003) 2. maddesi gereği bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. İş Sözleşmesi dışında iş görmeyi taşıma, eser, vekalet, yayın, komisyon ve adi Şirket sözleşmesine göre bağımsız çalışanlar da 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun (2012) 2. maddesi 4. fıkrası

gereğince işçi sayılır. 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 3. Maddesi 1. fıkrası uyarınca Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kanun tarafından belirlenen iş kollarında çalışan işçiler iş kolu esasına göre bir iş kolunda işçi sendikası kurabilirler. Aynı mesleği yapan işçilerin bir araya geldiği sendika meslek sendikasıdır. Aynı işkolunda veya işyerinde çalışanların kurdukları sendikalar ise “İşkolu Sendikası” veya “İşyeri Sendikası” olarak adlandırılmaktadır (Söylemez, 2019).

2.4.2. İşveren sendikaları

19. yüzyıl sonlarında işveren örgütleri oluşmaya başlamıştır. Bu tarihte belli başlı Avrupa ülkelerinde işverenler güçlü işçi sendikalarının yanında muntazam kuruluşlar meydana getirme çabası içine girmişlerdir (İbrahimoglu, 1974). Avrupa Birliğinde yapılan araştırmalar göstermektedir ki, işveren sendikaları, işletme yönetim politikaları ve örgütsel davranış açısından sürekli telkin ve tavsiye halinde olduklarından işveren sendikasına üye iş yerlerinde huzursuzluk daha azdır (Zaim, 1985, s. 99 Akt: Çilek, 2016).

Türkiye’de işverenlerin sendikal kuruluşlarını iki ana safhada incelemek mümkündür. Birinci safhayı işveren sendikacılığının bir hazırlık dönemi olarak nitelendirebiliriz. Birinci safha, 1947 tarihli ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları hakkındaki kanunun kabulünden sonra başlayan ve 1962 yılı sonuna kadar devam eden dönem olarak söylenebilir. İkinci safha ise 1962 yılı sonundan günümüze kadar uzanan dönem olmaktadır. Bu dönemde gerçek işveren sendikalarının kuruluşu ve yapılanması dikkat çekmektedir (İbrahimoglu, 1974). 1982 yılında yeni bir Anayasanın kabulü ve 1983 yılında söz konusu kanunların değişmesine kadar işveren sendikası sayısı Cumhuriyet Tarihinin en yüksek seviyesine çıkmıştır. Ancak 1983 yılından sonra bu sayı yarıya kadar düşmüş, 2010 yılı Anayasa değişikliği sonrası 2012 yılındaki mevzuat değişikliğinden sonra da bu seviyeleri korumuştur (Tekerek, 2019). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın verilerine göre (2022) işveren sendikaları; bağımsız işverenler sendikası sayısı 55, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’na 20 ve Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu’na bağlı 5 sendika mevcuttur (ÇSGB, 2021).

2.4.3. Konfederasyonlar

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. Maddesinde “Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir.” ifadesi ile çalışan ve işverenlerin sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkının olduğu belirtilmiştir. 2821 numaralı kanun olan Sendika Kanunu'nda konfederasyon; değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır.

2.5. Sendikaların Değişen Roller

Eğitimde ve diğer alanlarda meydana gelen değişimler; sendikalardan beklentileri, sendikaların vizyon ve misyonlarını da değiştirebilmektedir. Eğitim sendikalarının var olan problemleri çözmenin yanında geleceği planlamada proaktif şekilde rol alması gerekmektedir. Ayrıca eğitim sendikaları, kaliteli eğitimin ve kamu yararı olarak eğitime yatırımın savunucusu olarak hareket eden sivil toplum kuruluşlarıdır (Stevenson vd., 2018). Eğitim sendikaları Avrupa Birliği'nde ve Japonya'da alternatif, gönüllü eğitim hizmetlerini yürüten, proje üreten ve insan kaynaklarının geliştirilmesi açısından önemli kaynaklar ortaya koyan ve faaliyetlerde bulunan örgütlerdir (Çilek, 2020). Martin (1989) sendikaları amacına göre beş kategoride toplamaktadır. Bunlar;

1. Çoğulcu: Sendikalar endüstriyel düzenleyicileridir.
2. Sendikalist: Sendikaları, üretimi yöneten bir endüstri sendikaları sistemi şeklinde kapitalizmin yerini alacak sosyal özgürleştiriciler olarak tasvir eder.
3. Marksist/Leninist: Bir bütün olarak işçi sınıfının çıkarlarına hizmet eder.
4. Otoriter: Üretimi ve üretkenliği artırmayı hedefler.
5. Organikçi: İşçiler ve yöneticiler arasındaki iş birliğini teşvik etmek için ahlaki bir güç olarak hizmet eder (Raghd, 1997). Zamana ve değişen şartlara bağlı olarak eğitim sendikalarının görev ve sorumlulukları farklılık göstermektedir. Bundan dolayı eğitim sendikalarının rolleri de farklılaşmaktadır. Örneğin 21-26 Temmuz 2019 tarihleri arasında Tayland'ın başkenti Bangkok'ta düzenlenen 8. Eğitim Uluslararası Dünya Kongresinde Eğitim Birliğinin Yenilenmesi: Yeni Zorunluluk isimli toplantısında eğitim sendikaları ile ilgili çeşitli kararlar kabul edilmiştir. Bu alınan

kararlar eğitim sendikalarının rollerinin sürekli değiştiğini göstermektedir. Bu toplantıda alınan kararlar aşağıda belirtilmiştir;

1. Tüm sektörlerde herkes için yüksek kaliteli kamusal eğitimi savunmak ve eğitim çalışanlarının hak ve koşullarını savunmada önemli bir rol oynamak;
2. Bir insan hakkı olarak eğitime erişimden, demokratik vatandaşlık için ön koşul olarak eğitimden ve sosyal adalet için gerekli olan eğitimden yana olmak;
3. Kamusal eğitimi özel kar amacı gütmek amacıyla bir metaya dönüştürmek isteyenlerin önünde durmak;
4. Eğitim fırsatlarına erişimi sınırlamak için eğitim sunumunu kısımaya çalışanlara karşı çıkmak ve demokratik alanları kapatmak için akademik özgürlüklere saldırılara cevap vermek;
5. Eğitim çalışanlarının haklarını ve istihdam koşullarını savunurken, eğitim profesyonellerinin iyi niyetini ve bağlılığını istismar ederek, asgari maliyetle eğitim vermek isteyenlere karşı durmak.

Sendikalardan beklentilere bağlı olarak sendikanın rolleri de bu bağlamda farklılaşmaktadır. Özellikle ülkeden ülkeye çalışanların sendikalardan beklentileri de farklılaşabilmektedir. Bazı konular ise her zaman önemli olmuştur. Bunlardan biri adalettir. Özellikle çalışanların iş yerinde adaleti hissetmesi ve yaşaması birçok örgütsel davranışı etkileyebilmektedir. Özgan ve Bozbayındır (2011) yaptıkları çalışmada adil olmayan uygulamaların öğretmenlerin; performans, iş doyumu, bağlılık, güven, motivasyon, moral, verim ve ilişkilerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu nedenle sendikalar, öğretmenlerin sadece daha adil ücret ve çalışma koşulları için mücadele etmesine yardımcı olmakla kalmayıp, aynı zamanda öğrencileri ve toplulukları için sosyal adalet savunucuları olmalarını sağlayacak şekilde seslerini duyurmasını sağlar (Sasseville-Praska, 2021).

Öğretmen sendikalarının öğretim mesleğinin ve eğitiminin iyileştirilmesinde daha fazla rol almak için geleneksel rollerini genişletmeleri gerekmektedir. (Peterson, 1999, Ghosn ve Akkary, 2020). Bascia ve Stevenson (2017) yaptıkları vaka çalışmaları sonucunda eğitim sendikalarının kendilerini yenilemesi için yedi temel stratejik tema/zorluk belirlemiştir. Bu stratejiler aşağıdaki gibidir:

1) Fikirleri Organize Etme: Söylemleri Yeniden Düzenleme

Eğitim sendikaları fikirlerini organize etmelidir. Bunu yapmak için gerekli üç eylem vardır. İlk olarak söylem *geliştirmek gerekir* (basit, açık ve güçlü mesajlar

geliştirme). İkinci olarak söylemi doğru şekilde iletebilmek gerekir. Eğitim sendikalarının iletişimi hem içeride (üyelere) hem de dışarıda (polika yapıcılar, müttetikler) bir eğitim süreci olarak anlamaları esastır. Son olarak eğitim sendikaları tüm üyeleriyle bu söyleme uygun hareket etmelidir. Üyelerin etkinliklere katılımı, sendika yenilenmesinin merkezinde yer alır. Öğretmen sendikaları üyelerini ortak söylemler ile bir araya getirerek neye karşı oldukları ile ne istedikleri arasında bir köprü oluştururlar. Bu, sendikalar için çok önemlidir çünkü bir şeye karşı olmak kısa zaman için çok fazla üyeyi bir araya getirirken, bir şeyi savunmak uzun vadeli bir bağlılık ve çaba gerektirir.

2) Endüstriyel ve mesleki olanı birleştirme

Sadece endüstriyel bir rolde ısrar eden bir sendika, üyelerle iletişim kurmanın ve temsil etmenin önemli bir kanalını keser ve sendikayı düşmanlarının eline bırakır. Öğretmenlere yönelik saldırı giderek artan bir şekilde 'mesleki meseleler' olarak adlandırılabilir konulara odaklanmaktadır. Öğretmen sendikasının yenilenmesi, sendikaların üyeleriyle oldukları gibi yani eğitimciler olarak konuşmasına ve öğretmenlerin yalnızca öğretmen olabileceklerini anlamalarına yardımcı olmasına bağlıdır.

3) İçinde ve aleyhinde çalışma...

Sendikalar, üyelerinin çıkarlarını desteklemek için var olan temsili kuruluşlardır. Bu çıkarları desteklemek için sendikanın çatışmacı mı yoksa işbirlikçi mi çalışacağı önemlidir. Yani üyeler ile diğer taraf arasında dengeyi oluşturması gerekir. Bu denge durumu sendikalar için kaçınılmazdır. Her sendika şartlar elverdiği ölçüde işverenler veya hükümetler ile arasında yapıcı ve işbirlikçi ilişkiler kurmalı ve prensipli ve şeffaf bir çalışma süreci takip etmelidir.

4) Tabanda inşa etme

Eğitim sendikaları için kritik bir zorluk, üyeleri adına ulusal ve uluslararası alanda haklarını savunurken aynı zamanda tabanda üye katılımı oluşturmaya odaklanabilmektir. Sendikalarda üye katılımı çok önem arz etmektedir. Açık bir söylem geliştiren ve sistemleri birleştiren stratejiler özellikle farklı bölümlere ayrılmanın kaçınılmaz olduğu daha geniş eğitim sistemlerinde çok önemlidir. Sendikalar için potansiyel tehlike toplu sözleşme sürecindeki pazarlığa odaklanarak diğer çalışma alanlarındaki görevlerini göz ardı etmektir.

5) *Demokratik katılım inşa etme-resmi ve gayri resmi etkinlikler geliştirme*

Büyük ve resmi kurumlar olarak eğitim sendikalarının her ne kadar ve kuru ve sıkıcı görünse de bir yasa kitabına ihtiyacı vardır. Çünkü sendikanın temeli demokrasidir. Bunun yanında demokrasi ayrıca üyelerin aktif katılımını da gerektirir. Birliğin gücü sadece üye sayısının fazla olmasından değil, aynı zamanda bu üyelerin belirlenen hedefler için beraber çalışmaya hazır olmalarından da kaynaklanır. Bundan dolayı sendikalar üyelerini demokratik bir ortamda bir amaç uğruna çalıştırabilmek için geleneksel olanın dışında farklı stratejiler denemelidir.

6) *Alanları yatay ve dikey olarak ilişkilendirme*

Sendikalar, sendika sayısı, hitap ettiği meslek ve coğrafi bölge çeşitliliği nedeniyle oldukça zorlu bir ilişkiler ağına sahiptir. Tüm bunlar arasında yatay ve dikey işbirliği olması sendikaların güçlü bir ses olarak ortaya çıkması için gereklidir.

Yatay İşbirliği; birlikte çalışan aynı meslek gruplarını temsil eden farklı sendikalar (İlköğretim/Ortaöğretim, Kamu/özel sendikaları) ve dikey işbirliği farklı meslek gruplarını temsil eden farklı sendikalar (Yönetici/öğretmen sendikaları) işbirliğidir.

7) *Sendikanın içinde ve üzerinde çalışma-ittifakları genişletme*

Diğer sendikalar, sivil toplum kuruluşları, topluluk grupları, ebeveynler, öğrenciler ve toplumla ittifak kurma sendikal çalışmada önemli bir husustur. Bu ittifaklar, kamu politikası kampanyalarını kazanmak için gerekli desteği harekete geçirmek için merkezi öneme sahiptir.

2.6. Avrupa ve Amerika'da Kamu ve Eğitim Sendikacılığının Gelişim Süreci

On dokuzuncu yüzyılın sonlarında ve yirminci yüzyılın başlarında reformcular, günümüzün okul sistemlerinin temelini oluşturan bürokratik organizasyonları oluşturdularında, karar vermeyi merkezileştirmek, ofisleri ve personel rollerini uzmanlaştırmak ve üretimi yöneten kurallar geliştirmek için o zamanlar popüler olan bilimsel yönetim tekniklerini ve bürokratik organizasyon modellerini kullandılar. Sonuç olarak; okullar merkezi, son derece yapılandırılmış prosedürler ve eğitim sürecinin montaj hattı görünümüyle uyumlu sıralı bir müfredata sahip oldu. Bu okul sistemlerinde, eğitim yöneticileri özel "bilimsel" uzmanlık iddia ederek öğretmenler üzerindeki yetkilerini ileri sürdüler. Öğretmen pazarlık hakları başlangıçta yöneticiler tarafından keyfi veya cinsiyetçi muameleden korunma talepleriyle büyümüştür (McCollow, 2017). 19. yüzyılda kamu görevlileri muhatapları olan devletin

kendilerine sağladığı hukuki bir statüden yararlanmakta ve en azından iş güvencesine sahip bulunmaktaydılar. (Çınar, 2008). Zamanla memurların kendilerini ilgilendiren konularda fikirlerinin alınmaması ve haklarında tek yanlı kararlar alınması memurlar içerisinde de örgütlenme arayışlarının oluşmasını başlatmıştır (İnceoğlu, 2010).

20. yüzyılın ikinci yarısında, üyelerin toplu pazarlık (endüstriyel mevzuatta yapılan değişikliklerle mümkün kılınmış), endüstriyel kampanyalar ve grevler kullanılarak maaş ve koşullarının iyileştirilmesine odaklanması, diğer işçi sendikalarıyla tutarlı bir şekilde, birçok öğretmen sendikasının faaliyetlerinin öne çıkan bir özelliği haline geldi ve birçok durumda iş güvencesi ve öğretmenlerin çalışma koşulları, ücretlerinde gerçek iyileştirmeler sağladı. (McCollow, 2017). Eğitim sendikaları yüz elli yılı aşkın süredir varlığını devam ettiriyor. Eğitimciler, 1850'lerin sonlarından bu yana Amerikan eğitimcilerinin çıkarlarını savunmak için Ulusal Eğitim Birliği (NEA) ve Amerikan Öğretmenler Federasyonu (AFT) gibi meslek kuruluşları aracılığıyla bir araya geldiler (Cowen & Strunk, 2014). ABD'de kamu sektöründeki, sendikalar 1960'larda örgütlenmeye başladı. O zaman iki öğretmen örgütü, Amerikan Öğretmenler Federasyonu (AFT) ve Ulusal Eğitim Derneği (NEA), bir bölgenin (yerel eğitim otoritesi) öğretmenlerinin “münhasır pazarlık temsilcisi” olmak için toplu pazarlık seçimlerinde rekabet etmeye başladı (Murphey, 2008). Büyük ölçüde profesyonel kuruluşlar olarak faaliyet gösteren öğretmen dernekleri 19. Yüzyılın sonunda kurulmaya başladı ve 1902 yılına kadar ilk öğretmen “birliği” olan Chicago Öğretmenler Federasyonu, Amerika Çalışma Federasyonu'na (AFL) katıldı. Bu, 1916 yılında resmileşen, ülke çapındaki Amerikan Öğretmenler Federasyonu'nun (AFT) birçok yerel öncülerinden biriydi (Slater 2004 Akt.: Vachon ve Ma, 2015). Ulusal Eğitim Derneği “öğretmenlik mesleğinin karakterini yükseltmek ve çıkarlarını ilerletmek ve Amerika Birleşik Devletleri'nde popüler eğitim davasını desteklemek” için oluşturulmuş bir yapı idi. 1916 yılında Amerikan Öğretmenler Federasyonu (AFT) kuruldu. Bu federasyonun amacı sınıf öğretmenlerinin ekonomik, sosyal ve mesleki çıkarlarını korumaktı. Bu amaçlar doğrultusunda, NEA ve AFT, iyileştirilmiş çalışma koşulları, artan okul finansmanı ve öğretmen kıdem hakları gibi konularla ilgili politikaları savundu. Çok çeşitli konulara dahil olmalarına rağmen, tartışmasız birincil ve en görünür rolleri, düzenli sözleşme müzakerelerine katılımları idi (Loeb ve Miller 2007).

Eğitim sendikalarının amacı; üyelerinin ortak özlük, ekonomik, mesleki, sosyal, sendikal hak ve çıkarlarını koruyarak ve geliştirerek, üyelerine daha saygın bir yaşam standardı sağlamayı amaçlayan projeler geliştirmektir (Eraslan, 2012). İşçi grubundaki örgütlenme anlayışı diğer meslek gruplarına da yansımıştır. Bunlardan biri de kamu görevlileridir. Kamu görevlileri arasında sayıca en büyük grubu öğretmenler oluşturmaktadır. Bu nedenle öğretmenler, kamu görevlilerinin örgütlenmesinde öncü bir rol üstlenmişlerdir (Güneş Kahraman, 2016). Eğitim devlet politikası ile şekillenmiştir ve eğitim sistemi devletin ihtiyaç duyduğu sosyal ve kültürel düzeni sağlamaya hizmet eder. Bu amaç doğrultusunda devletin resmi organları dışında hiçbir kurumun eğitim politikalarının oluşumuna müdahale etmesine izin verilmeyecektir (Arıcan, 2019). Öte yandan eğitim ile ilgili politikaların belirlenmesinde eğitim çalışanlarının görüşleri ve beklentilerinin dikkate alınması ve kararlarda söz sahibi olmaları önem arz etmektedir. Çünkü taban tarafından kabullenilmeyen ve benimsenmeyen bir politikanın başarıya ulaşması güçtür. Bu bağlamda eğitim politikalarının belirlenmesinde eğitim çalışanlarının görüş ve beklentilerini üst yönetime ulaştıran en önemli araçlardan biri eğitim sendikalarıdır. Eğitim sendikaları; eğitimcilerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve dayanışmayı sağlamak amacıyla kurulmuş sivil toplum kuruluşlarıdır (Çilek, 2016).

Eğitim sendikacılığının çeşitli ideal tip modelleri belirlenmiştir bu modellerin özellikleri aşağıda belirtilmiştir (McCollow, 2018a). *Endüstriyel modelde* okul işyeri öğretmenler ise işçidir. Bu model, toplu pazarlık, endüstriyel mücadele ve grevleri kullanarak üyelerin maaş ve koşullarının iyileştirilmesine öncelik verir. Bu modelin amacı sendika üyeleri tarafından güçlü bir şekilde desteklenmektedir. Sanayi modeline alternatif olarak *meslek sendikacılığı* önerilmiştir. Bu modelde öğretmen sendikaları, eğitim reformu hareketi ve öğretim ve okulu geliştiren önemli reformlarla eleştirel bir şekilde etkileşime girerler. Üyelerin maaş ve koşullarını iyileştirme hedefinden vazgeçilmeden, yaklaşım "kazan-her şeyi al" amacından "kazan-kazan" amacına yönelmektedir. *Toplumsal hareket sendikacılığı*, sendikaları sadece kendi üyelerinin çıkarlarına odaklanmak yerine, toplumsal ilerleme için geniş bir hareketin parçası olarak görür. Toplumsal hareket sendikacılığının temel özellikleri şunlardır; yerel odaklı ve temellidir; grevlerin veya işyeri faaliyetlerinin ötesine geçen kolektif eylemleri teşvik eder; toplumda ittifaklar kurar ve dönüştürücü vizyonlar geliştirir. Bugün dünya üzerinde pek çok ülkede memurlara sendikalaşma hakkı tanınmıştır.

Çalışanların ortak hak arama örgütü olan sendikanın ilk olarak Avrupa’da ortaya çıkması nedeniyle, Avrupa ülkeleri içerisinde sendikal hareket ve sendikal mücadele açısından önemli bir geçmişe sahip olan İngiltere, Almanya ve Fransa eğitim sendikacılığı incelenmiştir.

İngiltere’de 1867 yılında bir Kraliyet Komisyonu görevlendirilmiş, komisyonun görüşleri doğrultusunda 1871 yılında sendikalar yasası çıkarılmıştır. Yasa İngiliz sendikacılığında yeni bir dönem başlatmıştır (Özkiraz ve Talu, 2008). 1871’den sonra sendikaların hukuksal statüsünü düzenleyen çok sayıda yasa çıkarılmıştır. Bu yasalarda sendikaların tüzel kişilik kazanması, sendika fonlarının korunması ve grev özgürlüğünün sağlanmasına ilişkin düzenlemeler yer almıştır (Tokol, 1984). İngiltere’de “NUT (National Union of Teachers - Öğretmenler Ulusal Birliği)” 1870 yılında kurulmuştur ve halen faaliyet göstermektedir. Bir diğer önemli öğretmen örgütü ise 1923 yılında kurulan Öğretmenler Ulusal Derneği’dir (Eraslan, 2012).

Almanya’da hala yürürlükte olan 1949 Alman Anayasası her mesleğe ekonomik çıkarlarını ve çalışma koşullarını korumak geliştirmek için örgütlenme hakkı tanımıştır. Bu hüküm, 1953 yılında kamu görevlilerini de içine alacak şekilde genişletilmiştir (Cindemir, 2017). 1990 yılında iki Almanya’nın birleşmesi ile Alman sendikacılığında yeni bir sayfa açılmıştır. Alman Demokratik Cumhuriyeti Sendikaları birleşme öncesi yeniden yapılanmalarına rağmen değişen koşullara ayak uyduramamıştır. Bazı istisnalar dışında her iki Almanya’nın sendikaları birleşme yoluna gitmemiş daha çok diğer sendikadaki kişileri kendi üyeleri yapma yoluna gitmiştir (Serinoğlu, 2004).

Almanya’daki öğretmenler 1949 yılına kadar örgütlenmelerini dernek şeklinde yapmışlardır. Öğretmenler 1949 Anayasası ile sendikalaşma hakkını kazanmışlardır. Anayasa’nın bu düzenlemesine dayanarak öğretmenler tarafından "Eğitim ve Bilim Sendikası (GEW)" kurulmuştur (Buyruk, 2015). Daha sonraki yıllarda Almanya’da kamu görevlileri; memur, işçi ve yardımcı hizmetlerde sözleşmeli çalışanlar olarak üçe ayrılmıştır. Sözleşmeli çalışanlar ve işçiler ise özel hukuka tabi sözleşme ile istihdam edilirken memurların görev, statü ve bağlı oldukları idari kurumları, kamu hukukuna bağlı olarak istihdam ediliyordu (Çapar, 2010).

Fransız sendikacılık hareketi Avrupa’nın en radikal sendikal hareketini oluşturmaktadır. Fransa’da sendikalar temelde iş kolu esasına göre örgütlenmektedirler. Ancak meslek esasına göre örgütlenmiş sendikalara da rastlanır.

İdeolojik bölünmeler yüzünden her kurumda çok sayıda sendika bulunmaktadır (Serinoğlu, 2004). Fransa'da sendikal hakların gerçek teminata bağlanması 27 Ekim 1946 Anayasası ile mümkün olmuştur. Anayasanın başlangıç bölümü yalnızca sendika ve grev haklarına yer vermemiş ayrıca sendikaya katılma hakkını da düzenlemiştir (Burnaz, 2002). Kamu görevlileri, herkesin sendika kurma hakkına sahip olduğu 1946 Anayasası ile ve yine aynı tarihte çıkarılan memur statüsüne ilişkin kanunla sendika hakkına sahip olmuşlardır (Cindemir, 2017). Fransa'da 1981'de Sosyalist Partinin iktidara gelmesiyle memurlar için olumlu yeni düzenlemeler yapılmış 28.05.1982 tarih ve 82-447 sayılı kararname ile sendikal hakların devlet yönetiminde ve kamu kuruluşlarında kullanımı düzenlenmiştir. 1983 yasası ile de toplu görüşme sonucu ortaya çıkacak belgenin hukuksal bağlayıcılığı konusunda açık bir düzenleme getirilmiştir (Kocaoğlu, 2001). Memurlar için toplu görüşme hakkı ilk kez 1919'da İngiltere'de ortaya çıkmıştı. Bu hak Fransa'da 1968'de kabul edilmiştir (Bakamtun, 1992). Fransa'da Toplu görüşmelerde karşı tarafı, Kamu Personeli Bakanlığı, Yerel Yönetimler Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı oluşturmaktadır. Kamu çalışanlarını ise genelde 8 büyük sendika temsil etmektedir. Görüşmelerde ele alınan konular şunlardır: Sosyal güvenliğin iyileştirilmesi, çalışma koşulları, tazminat, eğitim sorunları, engellilerin istihdamı ve iş sağlığı ve güvenliğidir (Özmen, 2014). Fransa'daki öğretmen örgütlenmesinin çok eski bir geçmişi vardır. İlkokul öğretmenleri tarafından kurulan ilk örgütler 1831 yılına kadar uzanır. Fransa'da her öğretim düzeyindeki öğretmenlerin ayrı örgütleri vardır. Öğretmenler dışındaki halk eğitim personeli ve hizmetlileri de bu kuruluşlara üye olabilir. Fransa'da sendikal faaliyet gösteren en önemli öğretmen örgütü “FEN (Ulusal Eğitim Federasyonu)”dır (Eraslan, 2012).

Eğitim sendikalarının meşruiyeti bir kaçınma noktası olmaya devam etmektedir. Bu görüşte olanlara göre eğitim sendikaları, işçilerin ücretini, koşullarını ve iş güvenliğini en üst düzeye çıkarmak için gerekli okullaşma reformlarını yavaşlatmak, altüst etmek veya engellemek için hareket eder. Muhafazakar ve neo-liberal politikacılar ve hükümetlerce sıklıkla desteklenen bu durum, eğitim sendikalarının ortadan kaldırılmaması halinde, ciddi kısıtlamalar getirmeyi savunur (McCollow, 2018a). Örgütlenme ve sendika kurma hakkına karşı çıkan kişi ve gruplar, öğretmen sendikalarının eğitim reformunun önünde bir engel olduğunu vurgulayabilmektedir. Hâlbuki Kinsella, (2011) yaptığı çalışmada, öğretmen sendikasının sesinin en güçlü olduğu eyaletlerin en yüksek öğrenci başarı puanına sahip olduğunu, bunun tersi durumunda ise toplu pazarlık hakkı olmayan (veya kamu

sektörü toplu pazarlığını fiilen yasaklayan) eyaletlerde, öğrenci test puanlarının çok düşük olduğunu vurgulamıştır. Yani eğitim çalışanlarının örgütlenmesi; hem çalışana hem de eğitimin en önemli amaçlardan biri olan akademik başarıya katkı sağlamaktadır.

2.7. Türkiye’de Kamu Sendikacılığı ve Eğitim Sendikacılığının Gelişim Süreci

Mesleklerin oluşum ve gelişiminde meslek örgütlerinin rolü önemlidir. Mesleğe ilişkin norm ve standartların oluşturulması, gerekli düzenlemelerin yapılması, toplumsal güç ilişkileri içerisinde bir konum elde etmeye yönelik politikaların hayata geçirilmesi meslek örgütleri aracılığıyla gerçekleşir (Buyruk, 2015). Türkiye’de kamu çalışanlarının ekonomik, mesleki, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını korumak amacıyla kurulan kamu çalışanları sendikalarının önemi her geçen gün artmaktadır. Kamu çalışanının devlet ile vatandaş arasındaki bağlantı noktasında şekillenen işlevsel yapısı, kamu çalışanlarını toplumsal kalkınma ve refah açısından önemli hale getirmiştir (Cerev, 2014).

2.7.1. Türkiye’de kamu sendikacılığının gelişim süreci

İlk zamanlarda sendikacılık ile işçilik özdeşleşmiş ve mücadele emeğin mücadelesi olarak algılanmıştır. 19. yüzyılda kamu görevlileri işçilere göre daha iyi çalışma koşulları ve ücrete sahip olduklarından hakları ile ilgili mücadelede işçi sendikaları gibi mücadele vermemiştir. Bunda kamu görevlileri ile devlet arasındaki hukuki statünün sıkı olması sebebiyle kendilerini devletle bütünleştirmelerinin ve bir nevi aidiyet bağının da payı büyük olmuştur. Bundan dolayı kamu görevlileri sendikalarının hukuki gelişimleri dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işçi sendikalarına oranla daha yavaş bir seyir izlemiş ve ancak 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra ortaya çıkmıştır (Turan, 1999). Sendikaların gelişim süreci incelendiğinde kamu çalışanları sendikacılığının oluşması sosyal devlet anlayışının ortaya çıkması ile paralellik göstermektedir. Sendika kurma hem demokrasinin bir ögesi olmuş hem de uluslararası anlaşmalarla güvence altına alınmıştır. Birçok ülke tüm çalışanlarına bu hakkı vermiş ve bu hakkı anayasa ile güvence altına almıştır (Aldemir, 2010; Göze, 1976).

Türkiye’de eğitim alanında ilk örgütlenme II. Meşrutiyet’in ilan edildiği 1908’de kurulan Encümen-i muallim Cemiyetidir. Bu cemiyet 1908’de kurulan Hukuk-u Muallimin Cemiyeti ile birleşerek Cemiyet-i Muallim adını almıştır (Eraslan, 2007). İlk kurulan öğretmen meslek örgütü olan Encümen-i muallim öğretmenlerin

maaşlarını arttırmaya çalışmak kıdem ehliyet listeleri düzenleyerek öğretmen tayinlerinde Maarif Nezaretine yardımcı olmak, meslekleşme sorunlarına değinmek ve taşra maarif idareleri ile ilişki kurmak gibi önemli çalışmalar yapmıştır (Akyüz, 2007a). Edirne Öğretmen Okulu öğretmenlerinin yer aldığı ve bu kentte çıkan Say ve Tettebbu dergisinin Şubat 1911 tarihli 1. Sayısında 1911 yılında kurulan Mahfel-i Muallimîn cemiyetinin tüzüğü yayımlanmıştır. 1. maddesinde “Edirne’de bulunan bütün Osmanlı muallimlerine küşâde (açık) olmak üzere bir Mahfel-i Muallimîn teşkil edilmiştir” denmektedir. Daha sonraki yıllarda ise; 1913 sonlarında Bursa’da “Muallimler Yurdu” ve 1916 yılında “Millî Tâlim ve Terbiye Cemiyeti” örgütleri kurulmuştur (Akyüz, 2007b). 1921’de Atatürk’ün desteği ile öğretmenlik mesleğini korumak, öğretmenlerin sosyal statü ve ekonomik durumlarını düzeltmek, geliştirmek ve Milli Mücadele’ye destek vermek amacıyla Türkiye Muallimler ve Muallimler Dernekleri Birliği kurulmuştur (Eraslan, 2007).

1929 tarihli buhranda ve II. dünya savaşı sonrasında tek partili rejimlerin demokratik ülkeler karşısında yıkılacağına anlaşılmaması tüm dünyanın demokrasiye yeniden ve daha büyük ölçüde bağlandığı bir dönemi başlatmıştır. Türkiye’de dünyadaki bu güdümlü işleyişten vazgeçme halinden etkilenmiş ve uluslararası alanda saygın bir ülke olarak yer alabilmek için kuralları ve kurumları ile demokratik bir sistem kurmak zorunda kalmıştır (Türkoğlu, 1999). Cumhuriyetin kuruluşundan 1946 yılına kadar sendikal örgütlenmelere izin verilmemiştir. Özellikle “imtiyazsız, sınıfsız kaynaşmış bir kitle” söylemi ve halkçılık ideolojisinin baskın olduğu bu yıllarda çıkar farklılıkları olmadığına göre sendikal örgütlenmelere de gerek olmadığı kanısı egemen bir yaklaşım olarak öne çıkmıştır (Buyruk, 2015). Türkiye’de işçiler ilk defa 1947 tarihli ve 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu” ile sendikal haklara kavuştu. Ancak bu düzenleme çağdaş anlamda toplu pazarlık haklarını içermiyordu (Kocaoğlu, 2001).

Siyasi irade Cumhuriyetin ilk yıllarında işçi sendikacılığına gösterdiği olumsuz yaklaşımını, memur sendikacılığı için daha keskin bir tavırla sürdürmüştür. Türkiye’de kamu görevlilerinin örgütlü mücadelesi 1960 sonrası daha etkili ve hızlı olmaya başlamıştır. Türkiye’de oldukça geç başlayan kamu sendikacılığı ilk ancak 1965’te başlamıştır (Mahiroğulları, 2005). Türkiye’de 1961 Anayasanın 46. maddesinde çalışan ifadesi kullanılarak sendika hakkının sadece işçi ve işverene değil, ilke olarak tüm çalışanlara tanınabileceği en üst hukuki metin tarafından benimsenmiştir (Güneş,

2013). Ancak sendikayı sendikal hareketten yoksun kılan toplu sözleşme ve grevsiz memur sendikacılığı denemesi uzun sürmemiş ve 1971 yılında memurların sendikalara üye olamayacakları hükmüne bağlanmıştır (Türkoğlu, 1999). 1971'de yapılan Anayasa değişikliği ile memurların sendikal hakları tümüyle yasaklanmıştır (Bakamtun, 1992). Eğitim örgütlenmeleri 1960'lı yıllardan sonra artış göstermelerine rağmen özellikle 1980 darbe sürecinden sonra belli bir süre örgütsüz bırakılmışlardır (Söylemez, 2019). 12 Eylül 1980 müdahalesinden sonra yeni bir Anayasa yapılmaya karar verilmiş ve hazırlanan yeni Anayasa 7 Kasım 1982 tarihinde kabul edilmiştir. 1982 Anayasası memurların sendikal hakları ile ilgili hiçbir düzenleme yapmamıştır, işçiler için güvenceye aldığı bu hakları memurlar için ne yasaklamıştır, ne güvenceye almıştır. Memurlar, bilim adamlarının da yorumuyla bu hakkın olduğunu iddia edip 1990'lı yıllardan itibaren sendikalarını kurmaya başlamışlardır (Bakamtun, 1992; İnceoğlu, 2010). 1982 öncesinde; "Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu", "Türkiye Öğretmenler Sendikası" ve "Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası" öğretmen sendikası olarak kurulmuştu.

2 Kasım 1992'de 151 sayılı "Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)" sözleşmesinin kabul edilmesinin ardından Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarıyla ilgili tartışmalar yeniden yoğunlaştı. Fakat ILO sözleşmesinin Türkiye tarafından kabul edilmesi, kamu görevlileri sendikalarının yasalılığına ilişkin tartışmaları tamamen ortadan kaldırmamıştır (Güneş, 2013). Konu ile ilgili, ilk geçici çözüm, 1993/15 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile yapılmıştır. 23 Temmuz 1995 tarihli ve 4121 sayılı Kanunla Anayasanın 53. maddesi yeniden düzenlenmiştir. 53. maddeye göre ekli fıkra ile Anayasanın 128. maddesinin ilk fıkrası kapsamına giren kamu görevlileri için, sendika kurma, üst kuruluşlar meydana getirme ve toplu görüşme yapma hakları yasal güvence altına alınmıştır (Arslan, 2009).

12/07/2001 tarihinde 24460 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları kanunu"'nın yürürlüğe girmesiyle Kamu Görevlilerinin Sendikalaşma süreci kanuni olarak resmiyet kazanmıştır. 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halk oylaması sonucunda Anayasanın 53. maddesine yapılan ek fıkra ile memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahip olmuşlardır. Ancak, Türkiye'de eğitim sendikalarının henüz grev hakkı bulunmamaktadır (Kayıkçı, 2013).

Çalışma hayatımıza, 22 Nisan 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nda yer alan “umumi mukavele” düzenlemesi ile girmiş olan ve işçi kesimine yönelik ayrı bir yasal düzenlemeyle uygulanmakta olan toplu sözleşme hakkı, memurlar için ancak 2010 yılında elde edilmiştir (Yenihan ve As, 2017, s. 77). “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun ismi 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” şeklinde değiştirilmiştir. Bu kanuna göre; Toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsamaktadır. Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun 29. maddesine göre; toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılabilmektedir.

2.7.2. Türkiye’de eğitim sendikacılığının gelişim süreci

Türkiye’de kamu sendikaları 11 hizmet kolunda örgütlenme hakkına sahiptir. Bu hizmet kollarından biri de eğitim, öğretim ve bilim hizmetleridir. Türkiye’de eğitim alanında ilk örgütlenme II. Meşrutiyet’in ilan edildiği 1908’de kurulan Encümen-i muallim Cemiyetidir. Bu cemiyet 1908’de kurulan Hukuk-u Muallimin Cemiyeti ile birleşerek Cemiyet-i Muallim adını almıştır (Eraslan, 2007). Daha sonra, kurulan bu iki dernek birleşerek Cemiyet-i Muallim adını almıştır. 1911 yılında Mahvel-i Muallimin Cemiyeti kurulmuştur. 1913 yılında Muallimler Yurdu, 1916 yılında Millî Talim ve Terbiye Cemiyeti, I. Dünya Savaşı’nın sonuna doğru da Darul Muallimîn Mezunları Cemiyeti kurulmuştur (Akyüz, 2004).

Türkiye’de eğitim sendikası olarak Türkiye Muallime ve Muallimler Dernekleri Birliği, 7 Mayıs 1921 tarihinde kurulmuştur. 1924 yılında gerçekleşen ilk genel kongresinde derneğin ismi Türkiye Muallimler Birliği olarak değiştirilmiştir. Temel amacı öğretmenler arasında iş birliği ve dayanışmayı sağlamak ve cumhuriyet yönetimi ile gerçekleştirilen reformları kamuoyuna anlatmaktır (Pustu, 2019). 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu ülke genelinde olduğu gibi öğretmenler açısından da sosyal faaliyetler ve eylemler yönünden örgütlenmeyi sınırlamıştır (Cerev, 2013). Çok partili döneme geçişle beraber 1947 yılında sendika kurma ile ilgili

kanun çıkartılmış ve bu kanunda kamu görevlilerinin sendika kurma yasağı devam etmiştir. Kamu görevlilerinin dernek kurmasını yasaklayan hüküm yürürlükte kalmaya devam etmiştir. Yasağa rağmen birçok öğretmen dernek ve vakıfları kurulmuştur. Bu dernekler 1949 yılında “Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu” çatısı altında birleşmişlerdir (Meydan, 1986 Akt: Arslan, 2015).

1962 tarihinde öğretmenler 1961 Anayasası’nın hak ve özgürlükler getiren düzenlemelerinin uygulanmaması ve öğretmenlere yönelik baskıların artmasını protesto etmişlerdir. Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası, bu eylem üzerine 1961 Anayasası’na göre yeniden düzenlenmiştir (Baş Aldatmaz, 2002). Türkiye’de öğretmen örgütleri tarihinin içinde bulunan ve araştırmanın kronolojik olarak da başında bulunan ilk öğretmen örgütü, Türkiye Öğretmen Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF)’dir. TÖDMF’nin kurulduğu yıllarda Türkiye, tek parti yönetiminden çok partili yönetime geçişin olumlu havasının etkisindeydi (Yıldırım, 2013).

1965’te kurulan ve 1971 yılında kapatılan Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) kendinden önce kurulmuş olan TÖDMF’nin çalışmalarının verdiği birikim ve tecrübelerle örgütlü mücadeleyi sendikaya taşımıştır. TÖS’ün kuruluş amacına bakıldığında sendika, öğretmenin günlük yaşantı ve mesleki faaliyetlerinde karşılaştığı sorunlar ve zorluklarla meşgul olmayı ve bunlara çare bulmayı yakın amaç kabul etmiştir (Çilek, 2006). TÖS’ün kurulmasından on beş gün sonra kısa adı “İLK-SEN” olan Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası kurulmuştur. 1971 yılında diğer memur sendikaları gibi öğretmen sendikalarından olan TÖS ve İLK-SEN de kapatılmıştır (Çınar, 2008).

Muhtıra sonrası dönemin temel özelliği bir önceki dönemde toplumsal yaşama sunulan tüm özgürlükçü hakları geri almaktır. Yapılan yasal düzenlemeler bağlamında genelde tüm örgütlenme haklarına özelde ise sendikal yaşama bir çekidüzen verme bu dönemin temel politikası olmuştur (Eraslan, 2012). Kamu görevlileri dernekleri kapatılmış olan sendikaların yerine kurulmuş örgütler olduklarından sendikanın hedefleriyle ortaya çıkmışlardır 1971-1980 döneminde kamu görevlileri dernekleri sendika işlevleri yüklenmişlerdir. Bu dönemde TÜBDER yaklaşık 200.000, TÜM-DER yaklaşık 100.000, POL-DER ile TÜTED yaklaşık 15.000, TÜS-DER yaklaşık 8.000, ÜLKÜ-TEK 5.000, ÜLKÜ-BİR-ÖĞRET yaklaşık 40.000, TÜMAS 3.000 üyeye sahiptir (Demir, 1991).

1982 Anayasası'nda memurlara sendikal hakları yasaklayan veya sınırlayan bir durum olmadığından ve ülkemizin sendikal haklara yönelik uluslararası sözleşmeleri onaylamasından hareketle memur sendikaları kurulmaya başlanmıştır (Yıldırım, 2007). 1982 Anayasası'nın sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddesi "işçiler ve işverenlere" sendika kurma hakkı tanırken memurlara sendikalaşmayı öngörmemiştir. Yasaklayıcı bir hükmün olmaması da zamanla fiili durum yaratmak için koşulları uygun hale getirmiştir. Kamu görevlilerinin kurduğu dernekler ile sendikal örgütlenme 1987 yılından itibaren fiilen başlamıştır (Eğitim-Bir-Sen, 2014). 28/05/1990 tarihinde Eğitim-İş Sendikası kurulmuştur. Bu sendika daha sonra kurulan "Eğit-Sen" ile 23/01/1995 yılında birleşerek "Eğitim-Sen" adını almıştır Eğitimciler Birliği Sendikası ise 14 Şubat 1992 tarihinde kurulmuş ve Memur-Sen'in temelini oluşturmuştur (Eğitim-Bir-Sen, 2014; Güneş, 2013). 1992 yılından itibaren devam etmekte olan kamu görevlilerinin sendikal haklarına yönelik yeni bir kanun oluşturulması çalışmaları 2001 yılında kamu görevlilerinin sendika ve toplu görüşme haklarını ayrıntılı bir şekilde düzenleyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun kabulü ile neticelenmiştir (Yenihan ve As, 2017, s. 77). 2021 yılı verilerine göre eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda; 1.224. 644 kamu görevlisi bulunmakta ve toplamda 47 sendika faaliyet göstermektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2021).

2.8. Türkiye'deki Eğitim Sendikaları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yayımladığı 02 Temmuz 2021 tarihli ve 31529 sayılı Resmî Gazete'ye göre Türkiye'de toplam memur sayısı 2.658.555'dir. Toplam sendikalı memur sayısı ise 1.718.984'dür. Bu verilere göre memurlarda sendikalaşma oranı %64.66'dır. 2021 yılı verilerine göre eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda; 1.224.644 kamu görevlisi bulunmakta ve toplamda 47 sendika faaliyet göstermektedir. Aşağıda tablo 1'de 2021 yılına ait eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikalar, sendikaların bağlı olduğu konfederasyon, üye sayısı ve sendikalaşma oranı verilmiştir.

Tablo 1. *Türkiye’de Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolunda Faaliyet Gösteren Sendikalar, Sendikaların Bağlı Olduğu Konfederasyon, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı*

Kamu Görevlileri Sendikasının Unvanı	Bağlı Olduğu Konfederasyon	Üye Sayısı (2021)	Sendikalaşma Oranı (%) (2021)
EĞİTİM - BİR - SEN (Eğitimciler Birliği Sendikası)	MEMUR-SEN	427386	34.899
TÜRK EĞİTİM-SEN (Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	TÜRKİYE KAMU – SEN	213888	17.465
EĞİTİM - SEN (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)	KESK	71642	5.850
EĞİTİM-İŞ (Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)	BİRLEŞİK KAMU-İŞ	50453	4.120
TEÇ-SEN (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	7991	0.653
YURT EĞİTİM-SEN (Yurt Eğitim Çalışanları Sendikası)	YURT-SEN KONFEDERASYONU	1238	0.101
ŞEHİT GAZİ-SEN-EĞİTİM (Gazi, Gazi ve Şehit Yakınları ile Vatansever Kamu Görevlileri Sendikası Eğitim)	BAĞIMSIZ	961	0.078
ANADOLU EĞİTİM-SEN (Anadolu Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri Sendikası)	BASK	917	0.075
EĞİTİM HAK-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası)	HAK-SEN	737	0.060
ŞEHİT GAZİ EĞİTİM BİRLİK-SEN (Şehit Yakınları Gazi ve Gazi Yakınları Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Birlik Sendikası)	BAĞIMSIZ	643	0.053
ÖGESEN (Öğretim Elemanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	609	0.050
ÜNİ-PER-SEN (Üniversite İdari Personel Sendikası)	BAĞIMSIZ	497	0.041
ENGELSİZ EĞİTİM-SEN (Engelsiz Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	445	0.036
EKSEN EĞİTİM-SEN (Eğitimci Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	426	0.035
TEM - SEN (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)	BAĞIMSIZ	418	0.034
LİYAKAT-SEN (Liyakatlı Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	410	0.033
ANADOLU EKSEN (Anadolu Eğitim Kurumları ve Çalışanları Sendikası)	ANADOLU-SEN	323	0.026

Tablo 1. (Devamı)

ÖZGÜR EĞİTİM-SEN (Özgür Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	300	0.024
METESEN (Mesleki ve Teknik Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	259	0.021
VATANSEVER-SEN-EĞİTİM (Vatansever Kamu Görevlileri Eğitim Sendikası)	ŞEHİT-GAZİ-SEN KONFEDERASYONU	246	0.020
BİRLİK EĞİTİM-SEN (Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Çalışanları Sendikası)	TÜM MEMUR-SEN	240	0.020
SAY-SEN (Eğitim ve Saymanlık Çalışanları Sendikası)		148	0.012
TÖB-SEN (Tüm Öğretmenler Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	147	0.012
AND-SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	105	0.009
DES (Demokrat Eğitimciler Sendikası)	BAĞIMSIZ	99	0.008
TÜM EĞİTİM-SEN (Tüm Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	85	0.007
TÜM ÜNİ-SEN (Tüm Üniversite Çalışanları Sendikası)	HAK-SEN	81	0.007
EŞİT HAKLAR SENDİKASI (Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	73	0.006
EĞİTİM İLKE-SEN (İlkeli Eğitim ve Bilim Çalışanları Dayanışma Sendikası)	BAĞIMSIZ	73	0.006
EĞİTİMDE BİRLİK-SEN (Eğitimde Çalışanlar Birliği Sendikası)	ÇALIŞAN-SEN	68	0.006
MAARİF-SEN (Maarif Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	67	0.005
TÖS (Tüm Öğretmenler Sendikası)	BAĞIMSIZ	60	0.005
BEÇ-SEN (Bağımsız Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BAĞIMSIZ	57	0.005
OSMANLI EĞİTİM-SEN (Osmanlı Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	56	0.005
EĞİTİM MİL-SEN (Eğitim manevi İlkeli ve Liyakatli Çalışanlar Derneği)	BAĞIMSIZ	53	0.004

Tablo 1. (Devamı)

BAĞIMSIZ EĞİTİM-SEN (Bağımsız Eğitim Öğretim Bilim Hizmet Kolu Kamu Görevlileri Sendikası)	BASK	52	0.004
TÜM KAMU-SEN-EĞİTİM (Tüm Kamu Çalışanları Eğitim Sendikası)	BAĞIMSIZ	51	0.004
ŞEHİT GAZİ VE ENGELLİ EĞİTİM- SEN (Şehit Gazi ve Engelliler Eğitim Kamu Kuruluşu Sendikası)	BAĞIMSIZ	48	0.004
MİL-EĞİTİM-SEN (Manevi İlkeli ve Liyakatli Çalışanlar Sendikası)	BAĞIMSIZ	39	0.003
ATA-SEN (Ata Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	32	0.003
İDEAL EĞİTİM-SEN (İdealist Eğitim ve Bilim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	29	0.002
EĞİTİM SÖZ-SEN (Eğitim ve Bilim Çalışanlarının Sözü Sendikası)	BAĞIMSIZ	22	0.002
DİRİLİŞ EĞİTİM-SEN (Eğitim ve Öğretim Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	17	0.001
AKA-SEN (Akademiye Sendikası)	BAĞIMSIZ	14	0.001
DEMOKRATİK EĞİTİM-SEN (Demokratik Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	13	0.001
TÜM EĞİTİM BİR-SEN (Tüm Eğitimciler Birliği Sendikası)	BAĞIMSIZ	11	0.001
BİLGEÇ (Bilinçli ve Gelişimci Eğitim Çalışanları Sendikası)	BAĞIMSIZ	5	0.0004

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 31529 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu gereğince kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların üye sayılarına ilişkin istatistikleri hakkında tebliğ.

Tablo 1 incelendiğinde eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren üye sayısı en fazla olan dört sendika sırasıyla; Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Sen ve Eğitim-İş'tir. Eğitim alanında çalışan memurların sendikalara göre üyelikleri incelendiğinde üyelerin % 62,32'sinin dört sendikada toplandığı görülmektedir. Eğitim alanında çalışanların büyük çoğunluğunun sendikaya üyeliğinin olması göstermektedir ki eğitim sendikaları eğitim alanında yapılan veya yapılacak olan çalışmaları etkileyen en güçlü sivil toplum kuruluşlarıdır. Özellikle üyelerin büyük bir kısmını oluşturan sendikaların daha fazla etkili ve etkin çalışmalar yapması gerekmektedir. Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren üye sayısı en fazla olan dört sendikanın kurumsal olarak incelenmesi bu sendikaların amacı ve

çalışmaları ile ilgili önemli bilgi verecektir. Bundan dolayı aşağıda öncelikle bu sendikaların kurumsal yapısı ile ilgili bilgilere yer verilecek daha sonra da eğitim alanında yapılan çalışmaları değerlendirilecektir.

2.8.1. Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen)

Memur-Sen Konfederasyonu'na bağlı Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), 14 Şubat 1992 tarihinde eğitimci, şair ve yazar Mehmet Akif İnan ve arkadaşları tarafından kurulmuştur. 25.06.2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile memurların sendika kurmalarının yasal dayanağa kavuşması ile beraber Eğitim-Bir-Sen tüzel kişilik kazanmıştır. 15 Mayıs 2009'da 137 bin 464 üye sayısı ile Millî Eğitim Bakanlığı'nda yetkili sendika olan Eğitim-Bir-Sen, 15 Mayıs 2011 tarihinde 195 bin 695 üyeye eğitim hizmet kolunda "genel yetkili" sendika olmuştur (<https://www.ebs.org.tr/tarihce>)

Eğitimciler Birliği Sendikası'nın 2019 yılında yayınlanan tüzüğü incelendiğinde; sendikanın amaçlarında; temel insan hakları, millet iradesine dayanan demokrasinin olduğu, sivil toplum kuruluşlarının varlığını güçlendiren, sendikal hakların uluslararası sözleşmelere bağlı olarak verildiği, düşünce, kanaat, din ve vicdan hürriyetinin sağlandığı, çalışanların haklarının korunduğu, dezavantajlı gruplara pozitif ayrımcılığın olduğu ve mutlu bireylerin yaşadığı, adaletli Türkiye olmaya katkı sağlamak vurgulanmıştır.

Eğitimciler Birliği Sendikası'nın 2019 yılında yayınlanan tüzüğü incelendiğinde; bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla yapılacak olan çalışmalar belirtilmiştir. Bu çalışmalar; elverişli ücret ve sosyal yardımlar ile daha iyi çalışma şartları ve mesleki saygınlık kazandırılması, çalışanların ve yakınlarının eğitim, sağlık, sosyal hayat şartlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, hukuki ve sosyal yardımlar yapılması, birlik ve beraberliğin gerçekleşmesi, kadın çalışanların temel insan hak ve hürriyetlerinden yararlanmalarına yardımcı olunması, ayırım yapmadan herkesin eğitim-öğretim hakkından yararlanmasının sağlanması, katılımcı demokrasiye ulaşma yolunda problemlerin çözümüne yönelik projeler geliştirilmesi, yasak ve dayatmaları sona erdirecek eylemler gerçekleştirilmesi, toplu pazarlık ile üye haklarını koruma ve temel insan haklarına aykırı dayatmalarla çalışma hakkından mahrum bırakılma durumlarına karşı çalışmalar yapılması, plânlı ve kaliteli çalışma ortamına kavuşmanın sağlanması, engelli çalışanların çalışma ortamının ve yaşam standartlarının

iyileştirilmesi, çalışanların mesleki gelişimini sağlama, sosyal faaliyetler düzenleme ve her tür soruna çözüm üretilmesi ve üretilen çözüm önerilerinin hayata geçirilmesi, kadın çalışanların çalışma şartlarının elverişli hale getirilmesi, atıl işgücünün harekete geçirilmesi, din eğitimi ve dini yaşamada uygun şartların sağlanması, iş güvencelerinin korunması, çalışanların yönetime katılmalarını sağlayacak düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve sosyal ve özlük haklarının genişletilmesi için evrensel hukukun, uluslararası sözleşmelerin ve belgelerin, Anayasanın, Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun ve diğer mevzuatın sağladığı hak ve yetkilere dayanarak her türlü mücadeleyi verir şeklindedir.

2.8.2. Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası (Türk Eğitim-Sen)

Sendikanın temeli Türkiye’de memur sendikacılığı hareketinin alt yapısını oluşturmak amacıyla Ankara’da kurulan Türkiye Kamu Çalışanları Vakfı’na dayanır. Her hizmet kolundan memurların üye olabildiği bu vakıf kurulduktan sonra kısa sürede bütün Türkiye’de örgütlenmiş ve bu vakıf üyeleri Türkiye’nin memurlara sendikal hakların verilmesini de içeren ILO sözleşmesini kabul çalışmaları devam ederken kendi hizmet kollarında sendikalar kurmuştur (Ülker, 2011). Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası’nın 2018 yılında yayınladığı güncel tüzüğü incelendiğinde sendikanın amaçlarında; devletin bütünlüğüne, demokrasiye, Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı kalma, sosyal adaleti sağlama, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini koruma-geliştirme ve uygulamada ortaya çıkan sorunları tespit ve çözüm için görüş ve önerilerde bulunma vurgulanmıştır.

Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası’nın 2018 yılında yayınladığı güncel tüzüğünde sendikanın faaliyet ve yetki alanlarına da yer verilmiştir. Bu faaliyet ve yetkiler; kamu görevlilerini sendika çatısı altında teşkilatlandırma, ayrımcılığa (dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep) yer vermeden çalışmanın toplum hayatındaki rolü ve değerini iyi bilen bir üye topluluğu meydana getirme, adil bir ücret, daha iyi çalışma şartları, iş güvenliği ve meslekî saygınlık kazandırma, sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi, atanma, yer değiştirme ve meslekte ilerlemelerin sağlıklı ve adil bir yapı içerisinde yürütülmesini sağlama, mesleki gelişime yönelik faaliyet ve bilimsel çalışma yapma,

ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri koruma ve üyelerinin ve aile bireylerinin beden ve ruh sağlığını koruyacak ve gelişmelerini sağlayacak tedbirler alma şeklindedir.

2.8.3. Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen)

1986 yılında “abece Dergisi” etrafında toplanan ve 1988’den itibaren “Eğitimciler Derneği” (Eğit-Der)’e dönüşen Örgütlenme hareketi 28 Mayıs 1990’da Eğitim İş Sendikası (Eğitim-İş)’i ve 13 Kasım 1990’da ise Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğit-Sen)’i kurmuştur. Eğitim-İş ile Eğit-Sen 23 Ocak 1995’te birleşerek Eğitim-Sen adını almıştır (Bediroğlu, 2015). Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası’nın 2014 yılındaki güncel tüzüğü incelendiğinde sendikanın amaçlarında; her türlü baskıcı yönetime karşı demokrasi ve dayanışma kültürünü savunma, din, dil, ırk, cinsiyet, cinsel fark gözetmeksizin çalışanların hak ve çıkarlarını koruyup geliştirme, eğitim hakkı ve grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakların kullanılması için mücadele etme, olumsuz koşullardaki çocukların eğitimi için çalışmalar yapma ön plana çıkmaktadır.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası’nın 2014 yılındaki güncel tüzüğü incelendiğinde sendikanın amaçlarını gerçekleştirmek için çalışma konuları ise; emeğin hakkını almak için toplu sözleşme temelinde her düzeyde görüşme ve pazarlık yapma, uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki bağlayıcılığından hareket ederek Anayasa ve yasaların çağdaş ve emekten yana değişmesi için mücadele etme, hak ve çıkarlarının ihlal edildiği her durumda hukuksal girişimde ve yardımda bulunma, işbirliğinin önemi için kültürel, sanatsal, eğitsel düzenlemeler yapma, üyelerinin ve aile bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesine çalışma, mesleki gelişim için eğitim fonu oluşturma, diğer kurum ve kuruluşlar ile dayanışma, eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerine destek, eğitim ve bilim emekçilerinin siyaset yapması önündeki engellerin kaldırılması için çalışma, atama, yer değiştirme, değerlendirme, görevde yükselme ve kararlara katılma gibi konularda adil bir düzenleme yapılmasına çalışma, kadın çalışanların sorunlarına çözüm bulma ve destek olma, öğrenci ve velinin okul süreçlerine katılımını sağlama, dayanışma ve grev fonu oluşturma, ekolojik dengenin, tarihi ve kültürel çevrenin korunması için mücadele etme, engelli çalışanların haklarını koruma ve iyileştirme ve kadın hakları ve kadın özgürlüğü, toplumsal cinsiyet eşitliği vb. derslerin konulması için çalışmalar yapmadır.

2.8.4. Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası (Eğitim-İş)

1995 yılına kadar Eğitim-İş ve Eğitim-Sen iki ayrı sendika olarak çalıştılar. Bu iki sendika toplumdan ve üyelerden gelen baskılar sonunda birleşti. 1995 yılında EĞİTİM-SEN'i oluşturdular. Ancak birleşmeden on yıl sonra 17 Ekim 2005 günü EĞİTİM-İŞ Ankara'da tekrar kurulmuştur. Sendika, Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu'na (Birleşik Kamu-İş) üyedir (Demir, 2013). Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası'nın 2018 yılında yayınlanan güncel tüzüğü incelendiğinde sendikanın amaçlarında; ekonomik, sosyal, özlük, mesleksi, sendikal hakları koruma ve geliştirme, eğitim hakkının yaşama geçirilmesi için mücadele etme, ulusal eğitim hedefini gerçekleştirerek Türkiye Cumhuriyeti'nin bağımsızlığını koruma, çalışanların kuruluşların olanaklarından yararlanmasını sağlama, grevli ve toplu iş sözleşmeli sendikal hakları tanıtmak, üye topluluğu oluşturma, işbirliğini sağlama, demokrasiye saygının geliştirilip güçlendirilmesini sağlama, sosyal adalet ve sosyal güvenliği sağlama, kadınların, çocukların ve engellilerin çalışma ve toplumsal yaşamını koruyup geliştirme, sanatın ve sanatçının korunması ve desteklenmesi, doğal ve tarihi kaynakları koruma, sporu destekleme, barışın egemen olmasını sağlama vurgulanmaktadır.

Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası'nın 2018 yılında yayınlanan güncel tüzüğü incelendiğinde sendikanın yetki ve görevlerinde; yönetim ve denetiminde üyelerinin söz ve karar sahibi olmalarını sağlayacak çalışmalar yapmak, en geniş sendikal birliği sağlamaya çalışmak, uyuşmazlıklarda hukuka başvurarak adli yardım sağlamak ve gerektiğinde demokratik, meşru eylem ve etkinlikler yapmak, hakları korumak adına ulusal ve uluslararası sendikal üst örgütlere üye olmak, eğitim ve kültür etkinlikleri düzenlemek, üyenin ve ailelerin yararlanacağı sosyal ve kültürel yerler açmak, kooperatifler kurulmasına yardım etmek, ihtiyacı olana sandıktan elde edilen gelir ile yardım sağlamak, afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapmak, kadın ve engelli üyelerin çalışma yaşamında ve sendikada etkin olabilmeleri için gerekli önlemleri almak, basın ve yayın kuruluşları kurmak, mesleki eğitimi sağlayıcı çalışmalar yapmak, kurumlarda üyelerinin söz ve karar sahibi olmalarını sağlayacak çalışmalar yapmak ve eğitim öğretim hayatına ilişkin aykırı olan her türlü uygulama, idari işlem ve mevzuata yönelik hukuki girişimlerde bulunmak ve yargısal süreçleri işletmek gibi faaliyet ve uygulamalara yer verilmiştir.

2.10. Eğitim Sendikalarının Mevcut Çalışmaları

Sendikalar, bulundukları toplumların özelliklerinin etkisi altında kalmakla beraber, ortaya koydukları faaliyetlerin çeşitliliği ile bulundukları toplumları da etkilemişlerdir. Eğitim sendikaları öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının kolektif çıkarlarını korumak ve ilerletmek için kurulmuş örgütlerdir. Eğitimcilerin kolektif çıkarlarının neleri kapsadığı ve nasıl takip edilmesi gerektiği bu kuruluşlar içinde tartışılan aktif konular olmuştur ve olmaya devam etmektedir (McCollow, 2017). Sendikaların öncelikli hedefi üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek ve haklarını savunmak olsa da, günümüzde toplumsal, kültürel ve siyasal yaşamda önemli bir rol üstlenmekte, toplumun sağlıklı bir şekilde işleminde belirli bir sorumluluğu da yüklenmektedirler. Özellikle eğitim sendikalarının tüzükleri incelendiğinde birçok alanda çalışma konuları mevcuttur. Bu alanlar; üye haklarını koruma ve geliştirme, işveren ve işçi arasında dengeyi sağlama, çalışanların mesleki gelişimi ve çalışma koşullarını iyileştirme, kadın ve engelli üyelerin çalışma şartlarını ve özlük haklarını güçlendirme, uluslararası sözleşmeler doğrultusunda üyelerin hakkını aramada adli süreçlerde destek olma, üyeler arasında işbirliği sağlama, üyelere ve ailelere yönelik sosyal faaliyetler düzenleme, eğitim-öğretim alanında yaşanan sorunların tespiti ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmadır (Eğitim-Bir-Sen Tüzüğü, Türk Eğitim-Sen Tüzüğü, Eğitim-İş Tüzüğü ve Eğitim-Sen Tüzüğü). Çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri hak arama faaliyetleri olarak, sosyo-ekonomik faaliyetleri de sosyal faaliyetler olarak iki ana başlıkta incelemek mümkündür:

2.10.1. Sendikaların hak arama faaliyetleri

Ülkemizdeki mevcut tabloya bakıldığında memur sendikalarının hak arama faaliyetlerinin zirvesi 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikası Kanunu gereğince toplu görüşme masasına oturmak ve faaliyet gösterdiği hizmet kolundaki çalışanları temsil etmektir. Ancak toplu sözleşme yapma hakkı kanunda düzenlenmemiştir. Toplu görüşme ve toplu sözleşme kavramları farklı kavramlardır. 2010 yılında yapılan referandum sonrası yapılan Anayasa değişikliği paketinin 53. maddesinde memurlara da toplu sözleşme yapma hakkı tanınmıştır. Ancak, halen 4688 sayılı kanunun ilgili maddelerinde bir düzenleme yapılmamıştır. Toplu sözleşme toplu görüşmelerin bir sonucudur. Memurların beklentisi ve isteği, içerisinde grev hakkını da bulunduracak olan bir kanuni düzenlemedir. Kanunda “Her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar toplu görüşme yapmaya

yetkilidir. En çok üyeye sahip konfederasyon temsilcisi toplu görüşme heyetinin başkanıdır” denmektedir. Bu nedenle her yılın 15 Mayıs tarihine kadar sendikalar olanca güçleriyle üye sayılarını arttırarak toplu görüşme masasına başkan olarak oturmak istemektedirler. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda toplu sözleşme; kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere yürütülen toplu sözleşme görüşmeleri sonucunda mutabık kalınması durumunda taraflarca imzalanan sözleşmeyi ifade etmektedir. Bu kanunun 26. Maddesine göre toplu sözleşme; kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar. Örneğin 25 Ağustos 2021 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete’de 6. Dönem toplu sözleşme metni birçok konuyu kapsamaktadır. Bu konular; kamu görevlilerinin maaş ve ücretleri, sözleşmeli personelin kadroya geçirilmesi, zam oranları, emekli olan kamu görevlisine ödenen tazminat, burs alan ve devletçe okutulan çocuklar için çocuk yardımı ve çeşitli alanlarda çalışan kamu görevlilerin mali ve özlük hakları ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresi adına Kamu İşveren Heyeti, kamu görevlileri adına Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılır.

Toplu görüşmenin tamamlanması için öngörülen süre içinde taraflar anlaşamazlarsa, taraflardan biri üç gün içinde Uzlaştırma Kurulu’nu toplantıya çağırabilir. Uzlaştırma Kurulu, uyuşmazlık konularını inceler, gerektiğinde toplu görüşme taraflarının temsilcilerini dinler ve beş gün içinde kararını verir. Ancak bu karar biraz da uzlaştırma kurulunun yapısı nedeniyle genelde kamu işverenininki yani hükümetin görüşlerine paralel çıkmaktadır. Bu nedenle sendikaların masada tam olarak istediklerini alabilmeleri pek mümkün görülmemektedir. Memur sendikaları grev hakları bulunmadığı için farklı iş bırakma eylemleri geliştirmişlerdir. İş bırakma dışında miting, gösteri ve yürüyüş eylemleri de sendikaların seslerini duyurmak için başvurduğu yöntemlerdir.

2.10.2. Sendikaların sosyal faaliyetleri

Üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini geliştirmek amacıyla kurulan sendikalar, çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerinin yanında, üyelerinin ihtiyaç

duydukları konularda kendilerini yeniden konumlandırarak sosyal faaliyetlere de yönelmişlerdir. 2821 numaralı sendikalar kanununun 33. maddesinde sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri aşağıdaki gibidir;

1. Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak,
2. Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,
3. İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,
4. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,
5. Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,

Eğitim sendikaları, öğretmenlerin ve eğitimcilerin kolektif çıkarlarını yansıtmak için vardır. Tüm sendikalarda olduğu gibi, bu kolektif örgütlenmenin amacı, bireysel işçilerin kolektif örgütlenmeleri aracılığıyla, çalışmalarının tüm yönleri üzerinde anlamlı bir kontrol sağlamasına izin vermektir (Stevenson, Milner ve Winchip, 2018). Sendikalar sosyal faaliyetleri ile üyeleri arasında birlik, beraberlik ve dayanışma bilincini geliştirebilmektedir. Türkiye’de en fazla üyeye sahip dört sendikanın (Eğitimciler Birliği Sendikası, Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası ve Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası) tüzükleri incelendiğinde üyelere yönelik aşağıdaki sosyal faaliyetlerin yer aldığı görülmektedir. Ayrıca eğitim sendikalarının web sayfaları incelendiğinde üyelere yönelik sosyal faaliyetlerinin olduğu görülmektedir. ***Eğitimciler Birliği Sendikası’nın tüzüğü incelendiğinde üyelerine yönelik sosyal faaliyetleri;***

- Üyelerine hukuki ve sosyal yardımlar yapma,
- Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukuki yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde

temsil etme veya ettirme, bu bağlamda üyeyi temsilen dava açma ve bu nedenle açılan davalarda üyeyi temsilen taraf olma,

- Şube ve üyelerden gelen hukuki yardım taleplerinin karşılanmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütme,
- Kanun, yönetmelik, toplu sözleşme ve uluslararası anlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara girecek üyeleri ve temsilcileri seçme,
- Üyelerinin mesleklerinde başarılı ve verimli olabilmelerini sağlamak amacıyla; hizmet içi eğitim kursları, seminer, panel, sempozyum, konferans, ve benzeri etkinlikler düzenlemeyi; kitap, gazete, dergi, bülten, broşür yayınlamayı; örgütlenmiş rehberlik ve danışma birimleri oluşturmayı ve bu faaliyetlerle üyelerinin bilgi, birikim, bakış, yetenek ve bilinç düzeylerinin sürekli gelişmesini sağlama,
- Amaçlarına ulaşabilmek için, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay, kurs vb. eğitici ve kültürel faaliyetlerde bulunma. Üyelerine veya toplumun diğer fertlerine yönelik meslek edindirme kursları açma,
- Üyelerin görevde yükselme, unvanlar arasında geçiş, yöneticilik, kariyer basamaklarına geçiş vb. sınavlara hazırlanması amacıyla yayımlar hazırlama, talep oluşması halinde kurslar düzenleme,
- Üyelerinin, diğer kamu görevlilerinin, öğrencilerin ve halkın, sosyal ve kültürel yaşamlarına çeşitlilik ve zenginlik kazandırmaya yönelik olarak; tiyatro gösterileri, şiir dinletileri, ödüllü yarışmalar, konserler, sportif faaliyetler, bilgi yarışmaları, panel, sempozyum, forum, açık oturum ve konferans gibi etkinlikler düzenleme,
- Üyelerine ve ailelerine hizmet vermek amacıyla, sağlık, tatil, dinlenme, lokal, misafirhane, kreş, yurt, spor ve benzeri kültürel ve sosyal tesisler kurma, kurulmasına yardımcı olma, işletme,
- Üyelerinin ve toplumun kültürel gelişmesine katkıda bulunabilmek için kütüphane, kitabevi, basımevi, radyo-televizyon kurma ve işletme, kitap, broşür, bülten vb. süreli ve süresiz yayınlar çıkarma,
- Evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, açığa alınma, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla üyesi oldukları konfederasyonun kurduğu ve kuruluşunu sağladığı vakıflara destek olma, yardımlaşma sandığı kurma, bu amaçlara yönelik sandık kurulmasına, yardımlaşma ve/veya dayanışma fonu kurulmasına yardımcı olma,
- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla; üyeleri için kooperatifler kurma ve kurulmasına yardım etme ve nakit mevcudunun %10'undan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere, yardımlaşma sandıklarına, kendi bünyesindeki iktisadi işletmelere ve kuruluşunda katkısı olduğu vakıflara kredi verme,
- Üyelerin konut edinmesine imkân sağlayacak projeler hazırlama ve bu amaçla kooperatifler kurulmasına yönelik çalışma yapma, kurulan kooperatiflerin durumu ve çalışmaları hakkında istendiğinde Yönetim Kuruluna bilgi sunma şeklindedir.

Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası'nın tüzüğü incelendiğinde üyelerine yönelik sosyal faaliyetleri;

- Toplu sözleşmelerden, mevzuattan ve çalışma hayatından doğan anlaşmazlıklarda, idare ile doğacak ihtilaflarda, ortak hak ve menfaatlerin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda; üyelerini ve mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil eder veya ettirir, dava açar ve açılan davalarda taraf olur.
- Konfederasyonla Birlikte Yüksek İdarî Kurul'a ve toplu sözleşme amacıyla Kamu İşveren Kuruluna katılacak temsilcileri belirler.
- Üyelerinin meslekî yeterliliklerini artıracak ve sorunlarını çözecek, onlara bilgi ve deneyim kazandıracak, millî tasarruf ve yatırımın gelişmesine, verimliliğin artmasına hizmet edecek, kamu hizmetlerinin kalitesini artıracak ve vatandaşa daha iyi hizmet verilmesini sağlayacak bilimsel çalışmalar yapar. Bu amaçla; kurs, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay ve benzeri eğitim ve sosyal etkinlikleri düzenler.
- Üyelerinin meslekî, ekonomik, sosyal ve kültürel bilgilerini ve deneyimlerini artıracak kurs, seminer, konferans, panel, açık oturum, kurultay ve benzeri eğitim ve sosyal etkinlikleri tertipler, sağlık, spor, lokal, dinlenme ve sosyal tesislerle, kütüphane, basın ve yayın işleri için gerekli tesisleri kurar.
- Eğitim, sağlık, dinlenme, lokal ve spor tesisleri kurar ve işletir. Sportif faaliyetlerde bulunur.
- Sendikanın program, amaç ve ilkeleri doğrultusunda kitap, dergi, gazete, broşür, bülten gibi yayınların hazırlanmasını ve çıkarılmasını sağlar.
- Üyelerinin çıkarları doğrultusunda; kooperatif, yardımlaşma sandığı, kreş, yuva, huzurevi, yurt ve okul gibi ekonomik ve sosyal kuruluşlar kurar ve işletir şeklindedir.

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası'nın tüzüğü incelendiğinde üyelerine yönelik sosyal faaliyetleri;

- Sendika, üyelerinin sendikal ve demokratik amaçlar doğrultusundaki mücadelesinde hak ve çıkarlarının ihlal edildiği her durumda her türlü demokratik fiili ve meşru mücadele hakkını kullanır. Onlar adına gerekli hukuksal girişimde ve yardımda bulunur.
- Üyelerinin ve aile bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesine çalışır. Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için burs verir; hizmet amacıyla sağlık, dinlenme, spor, eğitim ve kültür tesisleri ile kitaplık, kreş, yuva, yurt, ve yardımlaşma sandıkları kurar ve yönetir. Üyelerinin ekonomik, demokratik, akademik haklarının geliştirilmesine katkı sunar ve eğitime yönelik televizyon, radyo, basımevi vb. kurar, açar şeklindedir.

Eğitim ve Bilim İş Görenleri Sendikası'nın tüzüğü incelendiğinde üyelerine yönelik sosyal faaliyetleri;

- Sendikanın tüzüğünde belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda demokratik haklarını kullanırken zarara uğrayan veya idarenin hukuki bakımdan tartışmalı, keyfi, hakkaniyete aykırı nitelikte ve neticesi yargılamayı gerektiren işlemler nedeniyle temel yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayacak ekonomik olanaklardan mahrum kalan üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla “eylem, grev ve yardımlaşma fonu” oluşturur.
- Eğitim İş, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, sendikanın amaç ve ilkelerine uygun ulusal ve uluslararası sendikal üst örgütler kurabilir, kurulmuş örgütlere üye olabilir, söz konusu uluslararası örgütlerin genel kurul ve toplantılarına delege, temsilci ya da gözlemci gönderebilir.
- Kamu emekçilerinin temsilini gerektiren kurum ve kuruluşların yönetim ve denetiminde üyelerinin söz ve karar sahibi olmalarını sağlayacak çalışmalar yapar, kurullara temsilci gönderir.
- Amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik kurs, seminer, konferans, panel, açikoturum, kurultay ve benzeri eğitim ve kültür etkinlikleri düzenler.
- Üyelerinin ve ailelerinin yararlanmaları için eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva, huzur evleri ve yardımlaşma sandıkları kurar ve yönetir.
- Kitap, dergi, bülten, broşür, gazete, ajans, yıllık ve benzeri yayınlar yapar, radyo ve televizyon kanalları, internet siteleri ve başka basın ve yayın kuruluşları kurar ve işletir.
- Herhangi bir bağışta bulunmamak koşuluyla açığa alınma, ölüm, doğum, hastalık, kaza, işsizlik gibi hallerde üyelerine destek olur ve yine gerektiğinde terör ve doğal afetler nedeniyle yaşamını kaybetmiş üyelerinin eş ve çocuklarına parasal yardımda bulunur, mesleğinde ülke düzeyinde ve uluslararası alanda başarı göstermiş üyelerini desteklemek amacıyla sandıklar kurar.
- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım eder şeklindedir.

Günümüzde neredeyse tüm sendikalar, hukuk işleriyle ilgilenen birimleri oluşturmuş olup üyelerine gerek hukuki danışmanlık gerekse dava açma ve takibi konularında yardımcı olmakta ve mesleki gelişimlerine yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. Yine son dönemlerde sendikalar günün değişen ihtiyaçlarıyla birlikte üyelerine ferdi sigorta uygulamaları geliştirmişler ve üyelerini ücretsiz sigortalamaktadırlar. Ayrıca bazı sendikaların çeşitli şirket veya kuruluşlarla ikili anlaşmalar yaparak üyelerine indirim olanakları sundukları da gözlemlenmektedir.

2.11. İlgili Araştırmalar

Çalışmanın bu kısmında yurt içerisinde ve yurt dışında benzer konularda yapılmış araştırmalara kısaca özetlenerek yer verilmiştir.

2.11.1. Yurt içinde yapılmış araştırmalar

Avcı (2021) tarafından yapılan araştırmada Türkiye’de Milli Eğitime dair alınan kararlarda eğitim sendikalarının etkileri incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu ölçüt örnekleme yoluyla belirlenen Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Sen olmak üzere en fazla üyeye sahip üç eğitim sendikası ve sendika üyesi olmayan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; Milli Eğitim Bakanlığının yönetsel kararlarında sendikaların etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada Milli Eğitimin eğitsel kararlarında sendika etkisinin memnuniyet verici yanlarının olup olmadığı sorulan öğretmenlerin yarıya yakını sendikaların bir işe yaramadığından dolayı memnuniyet verici bir tarafının olmadığını belirtirken memnuniyet verici yanlarına değinen öğretmenlerin en çok üzerinde durduğu konu öğretmen haklarını savunmaları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız (2021) yaptığı çalışmada, Diyarbakır ili Bağlar, Kayapınar, Sur ve Yenişehir merkez ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin, sendikalara ilişkin görüş ve beklentilerini ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin sendikalara üye olmasında en önemli faktörlerin örgütlü olma durumu ve özlük haklarının korunması olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye olumsuz bakmalarında sendikaların siyaset kurumu ile olan ilişkisinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada sendikaların eğitim ile ilgili sorunlara karşı yeterince mücadelede etmediği, özellikle öğretmen ve öğrenci sorunlarına karşı çözümler bulması gerektiği sonucu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin; sendikaların özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi için yaptıkları çalışmaların arttırılması, sendikaların siyasi partilerin temsilcisi gibi siyaset yapmamalarının gerekliliği olduğu tespit edilmiştir.

Söylemez (2019) tarafından yapılan araştırmada; sendikaların tanımına ve geçmişteki kazanımlarına uygun olarak, eğitim çalışanlarının günümüzdeki sendikalara ilişkin görüşleri ve beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada sendikaların üyelerine karşı sorumluluklarının; üyelerinin ekonomik, sosyal, özlük hakları ve mesleki gelişimleri konusunda desteklemek, üyelerini hem hakları hem de eğitim ile ilgili tüm konularda bilgilendirmek, üyelerinin haklarını korumak ve

geliştirmek için eylemsel faaliyetlerde bulunmak gibi görev ve sorumluluklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada; eğitim çalışanlarının sendikalara üye olmadan önce sendika tüzüklerini okumaları, sendikaların sendikal duruş, faaliyet, kazanım ve etkililiklerini öğrendikten sonra belirli bir sendikal bilinç üzerinden sendikalara üye olmaları önerilmektedir.

Taşkın (2019) tarafından yapılan araştırmada; ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikalardan beklentileri ve sendikalara bakış açıları incelenmiştir. Nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen araştırmada sendikalardan sendikal yapı, sosyal faaliyetler, mesleki gelişime katkı, siyasi faaliyetler ve özlük haklarına yönelik görüşleri belirlemeyi amaçlayan 25 maddelik ölçek uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin sendikalara ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir

Çaltak (2019) tarafından yapılan araştırmada; Almanya'da ve Türkiye'de eğitim sendikalarının eğitim politikalarına etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmada Türk eğitim sendikalarının kendi ideolojik çizgilerinin eğitime hâkim olabilmesi için çeşitli faaliyetler gösterdiği, fakat tüm bu faaliyetlere rağmen iktidarların ise kendi eksenlerinde olan sendikaların görüşleri dışındaki görüşlere pek itibar etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Almanya'da ise mevcut federal sistem her eyaletin kendi eğitim ve kültür politikasını belirlemesine imkân verirken, merkezi hükümetin bu alanlara müdahale etmesini sınırlamaktadır. Bu, sendikaların merkezi bir örgütlenmeden ziyade eyaletler bazında örgütlenmesine neden olmaktadır. Eyaletler bazında örgütlenen sendikalar eyalet hükümetleri üzerinde etkili olabilmekte ve eğitim politikalarının şekillenmesinde aktif olabilmektedirler.

Gül (2017) tarafından yapılan araştırmada; eğitim sendikalarının eğitim programlarının hazırlanma sürecindeki mevcut işlevi, sendikaların mevcut eğitim programlarına bakışları, sendikaların eğitim programlarının hazırlanma sürecinde almak istedikleri rolleri ve 2005 program değişikliklerine yönelik sendikaların görüşleri incelenmiştir. Çalışmada; sendikaların tamamının eğitim programları hazırlık süreçlerine davet edilmedikleri, sadece milli eğitim şuralarına usulen çağrıldıkları ve görüşlerinin çoğunlukla dikkate alınmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Sendikaların eğitim programları ile ilgili yaptıkları öneri ve çalışmalarını programlara yansıtmak amacıyla eğitim programları hazırlık süreçlerine aktif olarak katılmak

istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. 2005 program değişikliğine yönelik sendikaların genellikle olumlu görüşlere sahip oldukları bu görüşlerini 2005 öncesi programların ezberci bir yapıya sahip olması ve bireyleri itaat kültürüne yönlendirmesi, 2005 programı ile birlikte bireyci, girişimci, rekabetçi, bireylerin yetişmesine olanak sağlayan bir yapıya programların kavuşmuş olmasına bağlamışlardır.

Çilek (2016) tarafından yapılan araştırmada; sendika üyesi yönetici ve öğretmenlerin sendikalarının etkililiğine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 414 okul yöneticisi ve 582 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenler sendikalarını etkili bulmaktadırlar. Çalışmada öğretmenler ve yöneticiler sendikalarını, eğitim politikaları konusunda, mesleki gelişme ve ekonomik kazanımlar elde etmede sorunlar çıkmadan önleme konusunda kısmen etkili buldukları tespit edilmiştir. Çalışmada katılımcılar, sendikalarının toplumda saygınlığının olduğunu düşünmekte ve kendilerinin sendikal bağlılıklarının yüksek olduğunu ifade etmektedirler. Ancak sendika faaliyetlerine etkin katılım konusundaki eğilimlerinin kısmen olduğunu belirtmişlerdir.

Yıldız (2015) tarafından yapılan araştırmada; herhangi bir öğretmen sendikasına üye olan öğretmenlerin, sendikal faaliyetlere ne düzeyde katıldığı ve katılmayanların katılmama nedenleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda; sendikal öğretmenler, sendikal eylemlere yüksek oranda katılım gösterirken sosyal faaliyetlere pek rağbet etmemektedir. Sendikal öğretmenler arasında sendika-siyaset ilişkisi en büyük problem olarak görülmektedir. Çalışmada sendikaların, karar alma süreçlerine ve sosyal faaliyetlerine hala kadın öğretmenlerin ilgisini çekemediği tespit edilmiştir.

Kıral, Çilek ve Halis (2014) tarafından yapılan araştırmada; sendika üyesi eğitimcilerin duyuşsal bağlılıkları boyutundaki veriler incelenmiş olup, eğitimciler, özellikle en çok üyeye sahip sendikaya üye olanların siyasal kaygılar nedeniyle sendika üyeliklerini sürdürdüklerini belirtmişlerdir.

Cerev (2013) tarafından yapılan araştırmada; kamu görevlilerinin örgütlü mücadelesinin daha etkin bir şekilde sürdürülerek özellikle grev hakkını elde edebilmeleri için öğretmenlerin lider ve öncü misyonlarını tekrar harekete geçirmeleri, eğitim sendikalarının siyasetten uzak, birlik içerisinde hem çalışanların hem de toplumun genel sorunlarına yönelik çözüm politikaları üretmelerinin gerekliliği ortaya konmuştur.

Demir (2013) araştırmasında; sendikaların, ilköğretim öğretmenlerinin okul yaşamına etkilerini ve sendikalara üye olmayan öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenlerini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; katılımcıların, eğitim politikalarının belirlenmesinde eğitim sendikalarının görüşünün alınmasını istediği, eğitim sendikalarını, demokrasinin gelişimi açısından faydalı ve yararlı gördüğü, sendikaları mesleki gelişim açısından hizmet içi faaliyetleri bakımından ve öğretmenlerin özlük haklarını geliştirmede yetersiz gördüğü, sendikaların siyasi ve ideolojik faaliyetlerde bulunmasının katılımcıların sendikalara üye olmasını engellediği, eğitim sendikalarının örgütlenmelerini yanlış stratejilerle yaptığını düşündüğü, saptanmıştır.

Taşdan (2012) tarafından yapılan araştırmada sendikalı ve sendikasız öğretmenlerin en temel beklentilerinin tüm öğretmenlerin özlük haklarının geliştirilmesi olduğu görülmüştür. Ancak yine sendikalı ve sendikasız öğretmenler, bu beklentilerinin karşılanması en zor beklenti olduğunu ifade etmişlerdir.

Konca (2012) yaptığı araştırmada öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini ve üye oldukları sendikaların bu beklentileri karşılama düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada; öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin önem derecesi en yüksek, sosyal beklentilerin önem derecesi en düşük beklentiler olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca çalışmada; Kadın öğretmenlerin kadın haklarına ilişkin beklentilerinin karşılanma düzeyinin erkek öğretmenlerinkinden düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gökçe (2009) tarafından yapılan araştırmaya göre; öğretmenlerin bir sendikaya üye olmalarının önündeki en büyük engel toplum tarafından etiketlenme (sağcı-solcu) korkusudur. Araştırmaya göre öğretmenler toplumun geneli tarafından siyasi partiyle özdeşleştirilen sendikalara üye olma konusunda mesafeli durmaktadırlar. Bunun sebebini de siyasi seçimler sonrası kendi konum ve iş güvencelerini tehlikeye atmak istememeleri olarak belirtmişlerdir.

Çınar (2008) yapılan araştırmada; ilköğretim okullarında sendikalaşma faaliyetlerinin öğretmenler ve yöneticiler üzerindeki etkileri incelenmeye ve sendikal örgütlenmeye bakıştaki olumsuzluklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada; eğitim sendikalarının en yetersiz kaldığı alanın öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sendikaların en çok ise Türkiye’de demokrasinin gelişmesi için faydalı ve gerekli olduğu tespit edilmiştir.

2.11.2. Yurt dışında yapılmış araştırmalar

Wagner ve Elder (2021) yaptıkları çalışmada öğretmen sendikalarının toplu sözleşme katkıları ile emeklilik sistemlerinin getirisi arasındaki ilişkiyi ulusal para enstitüsü verilerinden faydalanarak ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırmada politika ile daha ilgili öğretmen sendikalarının hem toplu sözleşmeler kanalıyla daha yüksek emeklilik imkânları elde etme hem de bu imkânların maliyetini hükümetin karşılamasını sağlamada başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ghosn ve Akkary (2020) yaptıkları çalışmada, nitel bir araştırma yöntemi ile Lübnan'daki öğretmen sendikalarının karşılaştığı zorlukları sendika liderleri ve sendika üyeleri açısından araştırmıştır. Veriler, on yedi devlet okulu sendika lideri ve yirmi bir öğretmenden toplanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmen sendikalarının farkındalık yaratmakla sınırlı bir sosyal adalet rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Araştırmada Lübnan'daki öğretmen sendikalarının örgütsel, yasal, politik, eğitimsel, sosyal ve ekonomik engellerden dolayı daha aktif bir rol alamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mausethagen ve Granlund'un (2012) bulguları, bir topluluk olarak öğretmenlerin mesleki anlamda olumlu adımlar attığını ve eskisinden daha dinamik bir yaklaşım benimsediğini vurgulamaktadır. Öğretmen sendikaları ile karşılaştırıldığında, öğretmenler uzmanlığın diğer özelliklerine değer verdikleri veya yerel düzeyde sendika çalışmalarına daha az katıldıkları için uzmanlaşmanın çok yönlü özelliklerine daha fazla dikkat etmektedirler.

West ve Mykerezzi (2010), öğretmen sendikalarının öğretmen maaşlarındaki artış performansları üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmasında öğretmen maaşlarının belirlenmesinde toplu pazarlıkların etkili bir rol oynadığı, öğretmenlerin taban maaşlarının artışında sendikaların etkili olduğu ve öğretmenlerin ek görevler ve yeterlilik eğitimleri konusunda prim yöntemini desteklerken, öğrenci başarısının arttırılmasına yönelik prim uygulamasını uygun bulmadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Carter, Stevenson ve Passy (2010) çalışmasında sendikaların benimsemesi gereken olası üç yaklaşım olduğunu belirtmiştir. Birincisi uzlaşmadır. Bu yaklaşım; öğretmen sendikalarının geliştirdiği stratejileri ve bu çerçevede üyelerinin kazancını artırma çabalarını içermektedir. İkinci yaklaşım olasılıktır. Bu yaklaşım eğitimde yeni liberal yeniden yapılanmayı aktif bir şekilde sorgulamayı amaçlayan öğretmen sendikalarının geliştirdiği stratejilerdir. Üçüncü yaklaşım ise sendikanın

yenilenmesidir. Bu yaklaşım ise; öğretmen sendikalarının eğitim reformları konusunda değişen politik koşulları dikkate alan ve daha proaktif olan yeni bir yaklaşım benimsemesi anlamına gelmektedir.

Rose (2009) yaptığı çalışma sonucunda bazı sivil toplum kuruluşlarının eğitimle ilgili sorumluluklarını yerine getirmek için hükümetler üzerinde baskılar kurarak eğitimin gelişmesine katkıda bulunmayı amaçladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Şimşek ve Seashore (2008), öğretmen sendikaları ve değişen sendikal yapı konulu çalışmalarında Minnesota eyaletinde eğitim alanında etkili olan üç paydaşın öğretmen sendikalarına yönelik görüşlerini belirlemiştir. Araştırma sonucunda katılımcılar tarafından öğretmen sendikalarının temel değerlerine geri döndüğü, eğitim ve okullarda yenilik konularında etkili roller oynadığı ve reform sürecinde liderlik rolünü üstlenebilmek için birtakım çalışmalar yapmalarının gerektiği ifade edilmiştir. ABD’de yapılan bu çalışmada; üyelerinin toplu sözleşme, maaş ve özlük haklarının korunması, sosyal güvence ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi konularında pazarlık etmenin öğretmen sendikaları tarafından geçmişte en sık kullanılan strateji ve taktikler olduğu belirtilmiştir.

Snape ve Redman (2006), sendika imajının üye tutumları üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmalarında 386 NUT (Ulusal Öğretmen Birliği) ve 1086 PAT (Profesyonel Öğretmenler Birliği) üyesi öğretmenin görüşlerini belirlemiştir. Çalışma sonucunda PAT üyesi öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, NUT üyesi öğretmenlerin sendikal bağlılıklarının ve sendikalarda aktif çalışma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Aidt ve Tzannatos (2002) tarafından Dünya Bankası için hazırlanan "Sendikalar ve Toplu Pazarlık: Global Ortamda Ekonomik Etkileri" adlı raporunda sendikaların iş yaşamına etkileri konusunda önemli noktalar belirtilmiştir. Sendikalı çalışanların ücretlerinin, sendikalı olmayan çalışanlara oranla daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sendika üyeliği, kadın-erkek ve kalifiye ve kalifiye olmayanlar arasındaki ücret farklılığını da azaltabilmektedir. Yüksek sendikalaşma oranının işsizlik ve enflasyon oranlarının düşmesini ve verimlilik artışını sağladığı vurgulanmıştır. Bununla birlikte, sendikalar açık ve şeffaf değillerse, sorunlara da neden olabilmektedir. Sendikaların ekonomiye faydalı olabilmesi için verimli, etkin çalışıp, çalışanların haklarına zarar verici etkilerde bulunmamaları gerektiği yine aynı raporda ifade edilmektedir.

Moe (2001) "A Primer On America's Schools" isimli çalışmasında; sendikaların üyeleri için daha iyi çalışma koşulları ve daha iyi ücret için çalıştıklarını belirtmiştir. Sendikaların okulların yapı ve performansına etkilerinin az olduğu fakat öğretmen sendikalarının devlet okullarını etkilemede önemli bir role sahip olduğu vurgulanmaktadır.

Bascia (2000), öğretmen ve diğer mesleki gelişim sendikalarının kurumsal yapısını belirlemeyi amaçladığı çalışmasında Amerika ve Kanada'da faaliyet gösteren sendikaların yapısını incelemiştir. 10 yıl süren çalışma sonucunda öğretmen örgütlerinin yaygın eğitim stratejileri, geleneksel personel geliştirme yaklaşımları gibi konularda çalışmalar sürdürdükleri ve öğretmenlerin mesleki yaşantılarında karşılaştıkları problemleri çözmeye yönelik birtakım etkinlikler düzenledikleri belirlenmiştir. Araştırmacı öğretmen sendikalarının çeşitli organizasyonlar düzenleyerek öğretmenlerin öğrenme potansiyellerini artırabileceklerini ifade etmiştir. Mesleki gelişim" ve "eğitim sendikaları" arasındaki ilişki üzerine Amerika ve Kanada'da yapılan araştırmada iki ülkede farklı uygulamalara rağmen eğitim örgütlerinin eğitim sorunlarını çözmede önemli bir rol üstlendiği belirtilmektedir. Çalışma sonucunda mesleki gelişimin Kuzey Amerika'daki eğitim örgütleri üzerinde önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir.

Poole (1997) çalışmasında öğretmen sendika liderlerinin öğretmenlerin kişisel çıkarları ve eğitim çıkarları hakkında nasıl anlam oluşturduğunu tespit etmeyi amaçlamıştır. Veriler, Kanada'nın doğusundaki bir eyalette bir öğretmen kuruluşunda 18 öğretmen sendikası lideriyle yapılan görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Katılımcıların çoğunlukla öğretmen sendikalarının ikili rolleri olduğu konusunda hemfikir olduğu tespit edilmiştir. Bu ikili rol ise öğretmenlerin hem ekonomik refahını hem de mesleki gelişimini desteklemektir. Araştırmada; Katılımcıların yüzde 65'iNİN kaliteli eğitimin desteklenmesinden, Sadece yüzde 12'siNİN sendikanın dördüncü rolünden, sosyal adalet kaygısından bahsettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hoxby'e (1996) göre öğretmenlerin sendikaya üye olmalarında iki ana sebep vardır. İlk olarak öğretmenler de aileler gibi öğrenci başarısını artırmayı istemektedirler. Bu başarının sağlanmasında öğretmenlerin doğru bilgilere sahip olmaları gerektiğine inanmaktadırlar. Öğretmen sendikalarının okul girdilerini artırdığı, ancak öğrenci performansı üzerinde genel olarak olumsuz bir etki yaratacak şekilde verimliliği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.11.3. Konuyla ilgili yapılmış araştırmalara ilişkin genel bir değerlendirme

Yurt içinde yapılan araştırmalar incelendiğinde; sendikaların işleyişi ve sorunlar; sendikaların etkililiği, sendika üyelerinin sendikalara ilişkin memnuniyet düzeyleri, sendikalar ile üyeler arasındaki ilişki, üyelerin sendikalara ilişkin görüşleri ve beklentileri, sendika-siyaset ilişkisi, sendikaların eğitim-öğretim sürecine etkisi, sendikaların eğitim programlarının hazırlanma sürecine katılımı ve katkısı, öğretmenlerin sendika üyesi olmama nedenleri, öğretmenlerin sendikal faaliyetlere katılım düzeyleri, sendika üyelerinin duyuşsal bağlılıkları gibi konuların araştırıldığı görülmektedir. Yurt içinde yapılan araştırmaların ağırlıklı olarak öğretmenlere yönelik olduğunu söylemek mümkündür. Yapılan araştırmada en çok araştırılan konular arasında; sendika üyelerinin sendikalara ilişkin görüşleri ve beklentileri, öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenleri bulunmaktadır. Araştırma sonuçları açısından incelendiğinde; ortak ve farklı araştırma sonuçlarının olduğunu söylemek mümkündür.

Yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde; sendikal yapı, sendika imajı ve üye tutumu arasındaki ilişki, sendikaların iş yaşamına etkisi, öğretmen sendikalarının devlet okulları üzerindeki etkisi, sendikaların kurumsal yapısı, sendikaların çıkarları ile öğretmenlerin çıkarları arasındaki ilişki, öğretmenlerin sendikaya üye olmama sebepleri, sendikalaşmanın çalışanların yönetime olan bağlılığı üzerindeki etkisi, eğitim reformları ve öğretmen sendikaları, öğretmenlerin sendikal bağlılığı, öğretmenlerin sendikalara üye olma sebepleri, baskı grubu olarak sendika, sendika üyeliği ile profesyonellik arasındaki ilişki, sendika-hükümet ilişkisi, öğretmen sendikalarının öğretmen maaşlarındaki artış performansları üzerindeki etkisi gibi konuların araştırıldığını söylemek mümkündür. Yurt dışında yapılan araştırmaların da çalışma gruplarını ağırlıklı olarak öğretmenler oluşturmaktadır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; çalışmanın deseni, çalışma grupları, veri toplama araç ve teknikleri, verilerin nasıl toplandığı, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, elde edilen verilerin nasıl çözümlendiği ve yorumlandığı açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırmada, eğitim çalışanlarının sendikaların var olan durumuna ve sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmada; gelişen ve değişen dünyamızı, oluşan yeni anlayışları ve beraberinde gelen sorun ve mücadeleleri detaylı bir şekilde anlamamıza olanak sağlayan (Seggie ve Bayyurt, 2017) ve veri odaklı ve esnek olma özelliğine sahip sosyal araştırma biçimi (Hammersley, 2013) olan nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Olgubilim çalışması araştırmacıların, yaşantıları ve bu yaşantılar içinde bireylerin bizzat elde ettikleri deneyimleri süreç içinde anlamaya ve açıklamaya çalışır (Gedik, 2016). Olgubilim (Fenomenoloji) yaklaşımı insanların deneyimi nasıl anlamlandırdığı ve hem bireysel hem de paylaşılan anlam olarak deneyimi bilince nasıl dönüştürdüklerini keşfetme üzerine odaklanmaktadır (Patton, 2018). Aynı zamanda olgubilim bireylerin bir olgu hakkında yaşadıkları deneyimleri tanımlama sürecidir (Creswell, 2016). Bu araştırmada; eğitim uygulamaları içinde yer alan eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına ilişkin deneyimlerini, yaşantılarını sunduğundan ve

deneyimleri sonucunda sendika kavramını bilinçlerinde nasıl biçimlendirdiği ortaya konulmaya çalışıldığı için olgubilim deseni kullanılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu; 2018-2019 eğitim öğretim yılında Gaziantep ilinde görev yapan il milli eğitim müdürü, il milli eğitim müdür yardımcısı, ilçe milli eğitim müdürleri, il milli eğitim şube müdürü, ilçe milli eğitim şube müdürleri, maarif müfettişleri, okul müdürleri, okul müdür yardımcısı, öğretmenler, şefler, memur ve yardımcı hizmetler sınıfı personeli oluşturmaktadır. Araştırmaya dayanak olan veriler Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 09/07/2021 tarih ve 63974 sayılı yazısı ekinde gelen 02/07/2021 tarih ve 09 nolu yazısı ile onaylanmıştır. Araştırmada çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile oluşturulmuştur. Örneklem çeşitliliği; eğitim çalışanlarının görev, hizmet yılı, mezun olunan bölüm, sendikaya üyelik değişkenleri açılarından sağlanmaya çalışılmıştır. Nitel çalışma grubunda yer alan katılımcılara ait özellikler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Çalışmaya katılan katılımcılara Ait Özellikler

Kod	Cinsiyet	Görevi	Kurumu	Hizmet Yılı	Mezun Olduğu Bölüm	Sendika Üyelik Durumu	Okul Türü
K1	Erkek	İl MEM Müdürü	İl MEM	21 ve üstü	Tarih	Üye Değil	...
K2	Erkek	İl MEM Müdür Yardımcısı	İl MEM	10-20 Yıl	Sınıf Öğretmenliği	Üye Değil	...
K3	Erkek	İlçe MEM Müdürü	İlçe MEM	10-20 Yıl	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	Üye Değil	...
K4	Erkek	İlçe MEM Müdürü	İlçe MEM	21 ve üstü	Sınıf Öğretmenliği	Üye Değil	...
K5	Erkek	İl MEM Şube Müdürü	İl MEM	21 ve üstü	İlahiyat Fakültesi	Üye	...
K6	Erkek	İlçe MEM Şube Müdürü	İlçe MEM	10-20 Yıl	Sınıf Öğretmenliği	Üye	...
K7	Erkek	İlçe MEM Şube Müdürü	İlçe MEM	10-20 Yıl	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	Üye	...
K8	Erkek	İlçe MEM Şube Müdürü	İlçe MEM	21 ve üstü	Sınıf Öğretmenliği	Üye	...
K9	Erkek	Maarif Müfettişi	İl MEM	21 ve üstü	Sınıf Öğretmenliği	Üye	...
K10	Erkek	Maarif Müfettişi	İl MEM	21 ve üstü	Türk Dili ve Edebiyatı	Üye	...
K11	Erkek	Okul Müdürü	Okul	10-20 Yıl	Türk Dili ve Edebiyatı	Üye değil	Lise

Tablo 2. (Devamı)

K12	Erkek	Okul Müdürü	Okul	10-20 Yıl	Türk Dili ve Edebiyatı	Üye	Lise
K13	Erkek	Okul Müdürü	Okul	10-20 Yıl	Coğrafya	Üye Değil	Lise
K14	Erkek	Okul Müdürü	Okul	10-20 Yıl	İngilizce Öğretmenliği	Üye	Lise
K15	Erkek	Okul Müdürü	Okul	10-20 Yıl	Bilişim Teknolojileri	Üye	Lise
K16	Kadın	Okul Müdürü	Okul	21 ve üstü	Tarih	Üye	Lise
K17	Erkek	Okul Müdürü	Okul	1-9 Yıl	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	Üye	Ortaokul
K18	Erkek	Okul Müdürü	Okul	21 ve üstü	Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	Üye	Ortaokul
K19	Erkek	Okul Müdürü	Okul	10-20 Yıl	İngilizce Öğretmenliği	Üye	Lise
K20	Erkek	Okul Müdürü	Okul	21 ve üstü	Sınıf Öğretmenliği	Üye	İlkokul
K21	Erkek	Okul Müdürü	Okul	21 ve üstü	Türk Dili ve Edebiyatı	Üye	Lise
K22	Kadın	Okul Müdürü	Okul	21 ve üstü	Biyoloji	Üye	Lise
K23	Erkek	Okul Müdürü	Okul	21 ve üstü	Biyoloji	Üye	Lise
K24	Erkek	Okul Müdür Yardımcısı	Okul	1-9 Yıl	Fen ve Teknoloji Öğretmenliği	Üye Değil	Ortaokul
K25	Erkek	Okul Müdür Yardımcısı	Okul	21 ve üstü	Sınıf Öğretmenliği	Üye	İlkokul
K26	Erkek	Okul Müdür Yardımcısı	Okul	10-20 Yıl	Sınıf Öğretmenliği	Üye	İlkokul
K27	Kadın	Okul Müdür Yardımcısı	Okul	21 ve üstü	Sınıf Öğretmenliği	Üye	İlkokul
K28	Erkek	Okul Müdür Yardımcısı	Okul	21 ve üstü	İngilizce Öğretmenliği	Üye	Lise
K29	Erkek	Öğretmen	Okul	10-20 Yıl	Türk Dili ve Edebiyatı	Üye	Lise
K30	Kadın	Öğretmen	Okul	10-20 Yıl	Matematik Öğretmenliği	Üye	Lise
K31	Erkek	Öğretmen	Okul	10-20 Yıl	İlköğretim Matematik Öğretmenliği	Üye	Ortaokul
K32	Erkek	Öğretmen	Okul	1-9 Yıl	Sınıf Öğretmenliği	Üye	İlkokul
K33	Erkek	Öğretmen	Okul	10-20 Yıl	Sınıf Öğretmenliği	Üye değil	İlkokul
K34	Kadın	Öğretmen	Okul	10-20 Yıl	Sınıf Öğretmenliği	Üye	İlkokul
K35	Erkek	Öğretmen	Okul	21 ve üstü	Sınıf Öğretmenliği	Üye Değil	İlkokul

Tablo 2. (Devamı)

K36	Kadın	Öğretmen	Okul	1-9 Yıl	Okul öncesi Öğretmenliği	Üye	Okulöncesi
K37	Erkek	Öğretmen	Okul	1-9 Yıl	Türkçe Öğretmenliği	Üye	Ortaokul
K38	Erkek	Öğretmen	Okul	1-9 Yıl	Matematik Öğretmenliği	Üye	Lise
K39	Erkek	Öğretmen	Okul	21 ve üstü	Coğrafya	Üye	Lise
K40	Erkek	Şef	İlçe MEM	10-20 Yıl	Kamu Yönetimi	Üye Değil	...
K41	Erkek	Şef	İlçe MEM	21 ve üstü	Kamu Yönetimi	Üye	...
K42	Erkek	Memur	İlçe MEM	10-20 Yıl	Lise	Üye	...
K43	Erkek	Yardımcı hizmetler sınıfı personeli	İlçe MEM	21 ve üstü	Lise	Üye	...

Tablo 2 incelendiğinde; katılımcıların; 6'sının kadın, 37'sinin erkek; 1'inin il milli eğitim müdürü, 1'inin il milli eğitim müdür yardımcısı, 2'sinin ilçe milli eğitim müdürü, 1'inin il milli eğitim şube müdürü, 3'ünün ilçe milli eğitim şube müdürü, 2'sinin Maarif müfettişi, 13'ünün okul müdürü, 5'inin okul müdür yardımcısı, 11'inin öğretmen 2'sinin şef, 1'inin memur ve 1'inin yardımcı hizmetler sınıfı personeli olduğu görülmektedir. Katılımcıların 5'inin İl milli eğitim müdürlüğünde, 9'unun ilçe milli eğitim müdürlüğünde ve 29'unun okullarda görev yaptığı; 6'sının 1-9 yıl arası, 18'inin 10-20 yıl arası ve 19'unun 21 ve üstü hizmet yılına sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların 13'u sınıf öğretmenliği, 5'i Türk Dili ve Edebiyatı, 2'si Tarih, 3'ü İngilizce, 4'ü Sosyal Bilgiler Öğretmenliği, 2'si Matematik Öğretmenliği, 2'si Coğrafya, 2'si Biyoloji ve 1'er tanesi de İlköğretim Matematik Öğretmenliği, Okul öncesi Öğretmenliği, Fen ve Teknoloji Öğretmenliği, Bilişim Teknolojileri ve Türkçe Öğretmenliği İlahiyat Fakültesi bölümünden mezundur. Katılımcıların 33'ünün bir sendikaya üyeliği varken 10'unun herhangi bir sendikaya üyeliği yoktur. Katılımcıların 15'i lisede, 5'i ortaokulda, 8'i ilkokulda ve 1'i okulöncesi kurumda ve diğer katılımcılar ise il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görev yapmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada veriler, kişisel bilgilerin yanı sıra araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarına ait bilgiler aşağıda yer almaktadır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Çalışmada eğitim çalışanlarının kişisel özelliklerini belirlemek için araştırmacının hazırladığı kişisel bilgi formu ile katılımcıların; cinsiyetini, görevini, kurum hizmet yılını, mezun olduğu bölümü, sendika üyelik durumunu ve çalıştığı okul veya kurum türünü belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur (Ek 1).

3.3.2. Görüşme formu

Araştırmanın nitel verilerinin toplanmasında görüşme yöntemi ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada maksimum çeşitlilikle seçilen 43 eğitim çalışanı ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşme yöntemi ile bireylerin bir duruma veya olguya yönelik deneyim ve tutumları elde edilebilir (Denzin ve Lincoln, 2011). Görüşme formu ilgili alanyazın taraması, eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikaların tüzüklerinden ve uzman görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Görüşme formu oluşturma sürecinin birinci aşamasında araştırmacı tarafından alanyazın incelenmiştir. İnceleme sonucunda taslak görüşme formu oluşturulmuştur. İkinci aşamada taslak görüşme formu eğitim bilimleri ve Türkçe eğitimi alanında uzmanların görüşüne sunulmuş, uzmanlar tarafından soruların değerlendirilmesi sonucu gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme formunda iki ana tema olarak belirlenen sendikaların mevcut durumu ve sendikalardan beklentiler şeklinde iki soru ve bu iki sorunun altında toplam on bir sonda soru hazırlanmıştır. Üçüncü aşamada hazırlanan görüşme formunun iki okul yöneticisi ve iki öğretmen ile pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama sonucu yanlış anlaşılan veya anlaşılmayan dört soru düzeltilmiştir. En son hali EK-2’de yer alan görüşme formu seçilen örnekleme uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Çözümlemesi

Araştırmada nitel veriler görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Görüşme yönteminin güçlü yönleri; derinlemesine bilgi elde etmek için kontra sorular sorulabilmesi, sorunun tekrarına ve düzeltilmesine izin vermesi veya farklı şekilde sorulabilmesi şeklinde ifade edilebilir (Aktaş, 2016, s.340). Sağlıklı bir şekilde veri toplamak amacıyla; görüşme yapılmadan önce katılımcılara araştırma ile ilgili bilgi verilmiştir. Bu sayede katılımcıların sendika ve sendika faaliyetlerine ilişkin doğru bir kavramsal alt yapıya sahip olmaları sağlanarak, daha doğru açıklamalar elde edilmeye çalışılmıştır. Görüşme için katılımcılardan randevu alınarak uygun zaman ve ortamda görüşme yapılmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmelerin süresi 35-54 dakika

arasında gerçekleşmiştir. Görüşmeler katılımcıların izni dahilinde kayıt cihazı ile kaydedilmiş veya görüşme formuna doğrudan not edilmiştir. Görüşme sonunda yazılanlar katılımcılara okunarak kendi görüşlerini belirtip belirtmediği sorulmuştur.

Görüşmede toplanan veriler araştırmacı tarafından analiz edilmek amacıyla, bilgisayar ortamında yazıya aktarılmıştır. Bilgisayarda her bir katılımcı için bir metin dosyası oluşturulmuş ve dosyalara “K1, K2” şeklinde kodlar verilmiştir. Bilgisayar ve yazılımlar verilerin analizine yardımcı olmaktadır. Nitel veri analiz yazılımları verileri depolamada ve analizinde fayda sağlamaktadır. Yazılımlar kodlamanın hızlı bir şekilde yapılmasını sağlayarak kategori ve temaların oluşturulmasını sağlamaktadır. (Patton, 2002, s.442) Bundan dolayı bu çalışmada nitel verilerin analizi için ATLAS.ti 6 yazılımı kullanılmıştır. Görüşme verileri tek tek incelenmiş ve kodlar çıkarılarak raporlaştırılmıştır. Yapılan analizlerde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Betimsel analizde amaç birbirine yakın ve benzeyen verileri kavramlar ve temalar şeklinde bir araya getirmek, okuyucunun anlayacağı şekilde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s.227).

Verilerin analizinde kodlamaları örnekleyen katılımcı görüşlerinden doğrudan yapılan alıntılar ile araştırma verilerinin geçerlik ve güvenilirliği artırılmaya çalışılmıştır. Alıntıların seçiminde, ilgili tema, alt tema ve kodlamaları yansıtacak özgün görüş ve düşüncelerin seçilmesine dikkat edilmiştir. Alıntıların öncesi ve devamı olduğunu belirtmek için [...] işareti kullanılmıştır. Alıntının hangi katılımcıya ait olduğunu belirtmek için katılımcılara daha önce verilen kodlar ifadelerin sonuna eklenmiştir.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Nitel araştırmalarda güvenilirlik, araştırmanın alan yazına eklediği inandırıcı ek bilgiler ve insan yaşamında karşılaşılan sorunlara getirdiği çözüm çerçevesinde değerlendirilir. Araştırma sonuçlarının doğruluğu “geçerlik”, sonuçlarının tekrar edilebilirliği “güvenirlik” ile ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s.265). Nitel araştırmalarda geçerliği sağlamak için; bilgi toplamada çeşitlilik arttırılmalı, katılımcılara yazıya aktarılan bulgular kontrol ettirilmeli ve çalışma süreci açık ve anlaşılır bir şekilde açıklanmalıdır. Bu çalışmada çalışmanın geçerliliğini sağlamak için görüşme formunun hazırlanmasında alanyazın incelenmiş ve alan uzmanlarından¹

¹ 1. Prof. Dr. Habib ÖZKAN
2. Doç. Dr. Mahmut KALMAN

görüş alınmıştır. Hazırlanan görüşme formunun pilot uygulaması yapılmış ve olası sorunlar tespit edilerek ortadan kaldırılmıştır. Sağlıklı veri toplamak amacıyla katılımcılara kendilerini rahat ifade edebileceği uygun zaman ve yer seçilerek görüşmenin sağlıklı bir ortamda gerçekleşmesi sağlanmıştır. Katılımcılara görüşmeden önce çalışmanın amacı ve içeriği hakkında ön bilgi verilerek çalışma hakkında bilgi sahibi olmaları sağlanmıştır. Görüşme sonunda katılımcıların söylediklerini inceleme ve kontrol etme fırsatı sağlanmıştır. Nitel araştırmada geçerliliği sağlamanın diğer bir yöntemi çalışmaya katılanlara ilişkin bilgileri verme ve çalışma süreci hakkında açık ve net şekilde açıklama yapmaktır. Araştırmada bunlar dikkate alınarak çalışma grubu ve çalışma süreci (araştırma modeli, veri toplama süreci, veri toplama araçları, veri çözümlenmesi ve analiz) hakkında yeterli düzeyde bilgi verilmiştir.

Nitel araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için veriler doğru yöntem ile toplanmalı ve sistemli şekilde analiz edilmelidir. Veriler bağımsız kodlayıcılar tarafından analiz edilmelidir. Ayrıca çalışmada araştırmacının güvenilirliği de çalışmanın güvenilirliğini etkilemektedir (Patton, 2002, s.286). Bu doğrultuda araştırmanın amacına uygun şekilde veriler görüşme yöntemi ile dikkatli ve detaylı bir şekilde toplanmıştır. Güvenirlik için verilerin analizinde ve incelenmesinde uzman görüşüne başvurulmuştur. Araştırmada ayrıca güvenilirliği sağlamak amacıyla katılımcıların söylemlerinden doğrudan alıntılara yer verilmiştir. Çalışmayı yapan araştırmacının, eğitimi, deneyimi, statüsü güvenilirliği etkilemektedir. Araştırmacının daha önce yaptığı bilimsel ve nitel çalışmalar bunu sağlamaktadır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde; araştırmada yanıt aranan problemlere ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt probleminde “Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının *eğitim, öğretim ve müfredat* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların *eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında* mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. *Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında mevcut durumuna ve beklentilerine ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında mevcut duruma ilişkin görüşler	Destegin istenen düzeyde olmaması	16
	Müfredat değişikliğinde rol alma	13
	Eğitime yönelik politika geliştirme	7
	Bilimsel çalışmalarla destek	3
	Ast ve üst arasında iletişimi sağlama	3
	Fırsat ve imkân olanağı sağlama	1
	Çalışmalar yetersiz	1
	Eğitim kalitesini sağlama	1
	Kurul ve komisyonlara katılma	1
	Eleştirici rol	1
	Uzlaştırıcı rol	1
	Ders saatlerinin azaltılması	1
	İkili öğretimi kaldırma	1
	Toplam	50

Tablo 3 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; desteğin istenen düzeyde olmaması (f=16), müfredat değişikliğinde rol alma (f=13), eğitime yönelik politika geliştirme (f=7), bilimsel çalışmalarla destek (f=3), Ast ve üst arasında iletişimi sağlama (f=3) fırsat ve imkân olanağı sağlama (f=1), çalışmalar yetersiz (f=1), eğitim kalitesini sağlama (f=1), kurul ve komisyonlara katılma (f=1), eleştirici rol (f=1), uzlaştırmacı rol (f=1), ders saatlerinin azaltılması (f=1) ve ikili öğretimi kaldırma (f=1) şeklindedir. Sendikaların eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında desteğinin yeterli düzeyde olmadığı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Esasen ekonomik talep ve çalışma koşulları eksenli olan sendikaların ülkemizde ne yazık ki eğitim öğretim ve müfredat bakımından mevcut durum olarak, istenilen noktada olduğu söylenemez. Direkt olarak hizmet kolu bakımından eğitim öğretim ve müfredat bakımından ülkemizin tamamına yakınına etkileyen devasa bir örgüt olan Milli Eğitim camiası çalışanlarının elbette bu konularda belirleyici bir etken olması gerekirken henüz bununla ilgili gereken yerde olmadığı ortada olan bir gerçektir. Bunun da esasen merkezi yönetimin çok etkili ve yetkili olmasından kaynaklandığını düşünüyorum.” (K-5).

“Sendikaların mutlaka eğitim, öğretim ve müfredat alanında çalışmaları var. Fakat ben bunun yetersiz olduğunu düşünüyorum. (K-40).

“Sendikaların yapmış olduğu çalışmalara bakıldığında eğitim, öğretim ve müfredat konularında yeterince çaba sarfetmedikleri sadece bürokratik işler gereği sorulduğunda görüş bildirdiklerini düşünüyorum.” (K-15)

“Sendikalar bu alana hiç girmediler girdi iseler de yüzeysel kaldı basına yansıyınca müdahale ettiler hazırlayıcı ve önleyici konumda değiller denetleyici konumda sendikalar kendi üyelerinin özlük hakları ile ilgili çalışıyorlar sendikacılık mantığında hakkı koruma olduğundan bu çizgide devam ediyorlar eğitimin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi hususunda aşağı sırada yer alıyorlar.” (K-28)

“Sendikaların asıl vazifesinin eğitim öğretim ve müfredat alanı olduğunu ancak bu alanda yetersiz olduklarını düşünüyorum. Özellikle sendikalar, müfredat hazırlanması konusunda çok yetersizler. Yıllarca ithal bir müfredat önümüze konuldu...” (K-37).

“Mevcut durum itibariyle sendikalar eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında genel anlamda çok etkin değil. Sadece müfredat değişikliği söz konusu olduğunda kamuoyunda oluşan bir takım tepkilerin yüksek sesle dile getirilmesinde etkin olabiliyorlar”. (K-19).

“Eğitim sendikaları eğitim, öğretim ve müfredata yönelik yeterli düzeyde ve etkili şekilde çalışmalar yürütememektedir. Halbuki eğitimde en önemli ve öncü konu eğitim ve öğretim olmalıdır.” (K-21)

“Eğitim ile ilgili müfredat oluşturma değerlendirme konularında sendikaların bu alanda pek faaliyetlerinin olduğunu düşünmüyorum.” (K-39)

Yukarıdaki ifadelerden anlaşılacağı gibi sendikaların eğitim, öğretim ve müfredat ile ilgili çalışmaları yeterli düzeyde bulunmamaktadır. Sendikaların müfredat değişikliği veya yeni müfredat hazırlanmasında önemli role sahip olduğu ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikaların eğitim-öğretim ile ilgili tüm süreçlerde etkin bir şekilde rol alması gerekmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı ile müfredat geliştirme ve değiştirme konularında işbirliği yapmaktadırlar.” (K-12).

“Bakanlığımızın eğitim-öğretim ile ilgili her türlü faaliyet alanında sendikaların söz hakkının olabileceğini düşünüyorum dolayısıyla sendikalar üyelerinin talep ve beklentilerine göre hem merkez teşkilatı nezdinde hem de taşra teşkilatı nezdinde çalışmalar yapmaktadırlar.” (K-14)

Eğitim sisteminin önemli bir paydaşıdır sendikalar. Millî Eğitim Bakanlığı ve ilgili diğer Bakanlıkların yapacağı çalışmalarda sendikalar ile işbirliği yapmaları gerekmektedir. Örneğin sendikalar eğitim ile ilgili müfredatın oluşturulmasında ve geliştirilmesinde önemli bir role sahiptir.” (K-17)

Yukarıdaki ifadelerden anlaşılabacağı üzere sendikaların müfredat oluşturma ve geliştirme çalışmalarında Milli Eğitim Bakanlığı’na destek vermekte olduğu ve bu konuda çalışmalar yaptığı anlaşılmaktadır. Sendikaların eğitim-öğretime yönelik politikaların oluşturulmasında önemli role sahip olduğunu belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim-öğretim politikaları ve uygulamaları, mevzuat çalışmaları ve müfredat hazırlama çalışmalarında, bu alanlarda uygulamada karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri konularında sendikalar Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapmaktadır. Bu açıdan değerlendirdiğimizde sendikalar eğitim politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında rol oynamaktadır.” (K-24)

“Eğitim politikalarının geliştirilmesinde, mevzuat çalışmalarında ve öğretim programlarının hazırlanması sürecinde sendikalar MEB’e katkı sunmaktadır.” (K-25)

Yukarıdaki ifadelerden anlaşılabacağı üzere eğitim-öğretim ile ilgili Millî Eğitim Bakanlığı politika belirlerken sendikalar bu alanda önemli role sahiptir. Eğitim sendikalarının eğitim, öğretim ve müfredat ile ilgili çalışmalarda bilimsel çalışmalar ile destek olduğunu belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Yapılan çalışmalarda görüş bildirmekteler, kurul ve komisyonlara katılmaktalar, raporlar hazırlamaktalar, araştırmalar yapmaktalar, görüşmeler yapmaktalar.” (K-16).

Eğitim sendikalarının eğitim, öğretim ve müfredat ile ilgili uygulayıcılar ile bürokratlar arasında bağ kurduğunu belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim ve öğretimin geliştirilmesi konusunda yapılan her türlü çalışmaya sahadan almış oldukları talep, öneri ve dönütler çerçevesinde bu konuda sorumlu olan kişilere bilgi ve katkı sağlamaktadırlar.” (K-27)

“Bu konuda sorumlu kurum Bakanlıktır. Bu alanda sendikalar Bakanlığa tavsiyelerde bulunmaktalar. Sendikalar sahada olduğu için aksayan yönleri tespit edip sorunların giderilmesinde yeni çözümler geliştirilmesi için tavsiyelerde bulunmakta. Örneğin; ders kitaplarının kalitesinin arttırılması ve kaynak kitaplara ihtiyaç duyulmayacak şekilde hazırlanması, ders saat sayılarının ortaokul ve liselerde azaltılması vb.” (K-23)

Eğitim çalışanlarının *eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında* eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. *Eğitim çalışanlarının eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında beklentiler	Sorunların çözümünde daha etkin rol alma	11
	Komisyon çalışmaları ile rapor sunma	9
	Projeler yapma	5
	Müfredat hazırlamada etkin rol alma	4
	Fırsat ve imkân olanağını artırma	3
	Eğitimin kalitesini artırma	3
	Uzun vadeli planlar oluşturma	3
	Milli değerlere uygun müfredat yapma	3
	Kampanyalar düzenleme	2
	Koordinasyon görevini üstlenme	2
	Müfredatı sadeleştirme	2
	Ders saatlerinin azaltılması	2
	BEP’li öğrencilere yönelik program	1
	Okuma alışkanlığı kazandırma	1
	İkili öğretimi kaldırma	1
	Öğretmenlerin desteğini alma	1
	Mesleki gelişimine yönelik çalışmalar	1
	Öğrencilere yönelik faaliyetler	1
	Ders kitaplarının hazırlanmasında rol alma	1
	Müfredat hazırlamada uzlaşma sağlama	1
	Toplam	57

Tablo 4 incelendiğinde eğitim çalışanlarının eğitim, öğretim ve müfredat bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; sorunların çözümünde daha etkin rol alma (f=11), komisyon çalışmaları ile rapor sunma (f=9), projeler yapma (f=5), müfredat hazırlamada etkin rol alma (f=4), fırsat ve imkan olanağı artırma (f=3), eğitimin kalitesini artırma (f=3), uzun vadeli planlar oluşturma (f=3), milli değerlere uygun müfredat yapma (f=3), kampanyalar düzenleme (f=2), koordinasyon görevini üstlenme (f=2), müfredatı sadeleştirme (f=2), ders saatlerinin azaltılması (f=2), BEP’li öğrencilere yönelik program (f=1), okuma alışkanlığı kazandırılma (f=1), ikili öğretimi kaldırma (f=1), öğretmenlerin desteğini alma (f=1), mesleki gelişimine yönelik çalışmalar (f=1), öğrencilere yönelik faaliyetler (f=1), ders kitaplarının hazırlanmasında rol alma (f=1) ve müfredat hazırlamada uzlaşma sağlama (f=1) şeklindedir. Sendikaların eğitim-öğretim ile ilgili sorunların çözümünde etkin rol alma ve önem vermesi gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikaların eğitim-öğretim ile ilgili tüm süreçlerde etkin bir şekilde rol alması gerekmektedir. Eğitim sendikaları Millî Eğitim Bakanlığı ile müfredat geliştirme ve değiştirme konularında işbirliği yapmaktadırlar.” (K-12)

“Eğitim-öğretim ile ilgili sorunların çözümünde sendikalar etkin olarak yer almalı ve öğretmenlerin sorunlarına ilişkin çözüm önerileri geliştirmeli. Müfredat hazırlanırken ya da değişiklik yapılırken sendikaların görüşü alınmalı. Eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için çalışmalar yapılmalıdır.” (K-29)

“Sendikalar Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan eğitim, öğretim ile ilgili politika geliştirme çalışmalarında yer almalı. Bu çalışmalarda alandaki istek ve beklentileri dile getirmelidir.” (K-36)

“Okul temsilcilerine ve üyelere yönelik mesleki gelişim ve eğitim öğretimin kalitesinin artırılmasına yönelik periyodik aralıklar ile çalışmalar yaparak eğitim ve öğretimin niteliğini sağlayıcı çalışmalara yer verilmelidir.” (K-37)

“Sendikalar eğitim öğretimin kalitesinin artırılması konusunda Ar-Ge faaliyetleri yapmalı, üyelerinin eğitim öğretime ilişkin görüşlerine sıkça başvurmalıdır.” (K-19)

“Sendikalar 10 yıl öncesine göre bu alanda daha etkili çalışmalar yapıyor. Bu konular ile ilgili kararların alınması noktasında eskiye göre daha katılımcı ve daha etkin durumdalar. Bu alanda yürüttükleri çalışmaların niteliğinin ve niceliğinin artırılması gerekir.” (K-21)

Eğitim sendikalarının komisyon çalışmaları yapıp raporlar sunarak eğitim ve öğretime destek vermesi gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendika komisyonlarının arasına bu konu başlığı ile ilgili bir komisyon kurulabilir çalıştaylar düzenlenebilir. Yerel dokunuşlar ile çözülebilecek konular için sendikalar illerde komisyonlar aracılığı ile faaliyet göstermelidir. İl düzeyinde yapılan çalışmalar sonucunda hazırlanan raporlar valiliklere il milli eğitim müdürlüklerine sunulabilir. İl çalıştay raporları toplanıp Bakanlığa sunulabilir. MEB politika belgelerine göre (stratejik plan, eğitim 2023 vizyon belgesi) sendikalar da çalışmalar planlamalı, değerlendirmeler yapmalı, raporlar hazırlamalıdır.” (K-28)

“Eğitim sendikaları eğitim ve öğretimin daha etkili hale gelmesi için müfredatların hazırlanmasında ya da müfredatta değişiklik söz konusu olduğunda üyelerini temsilen alan uzmanı olarak komisyonlara destek olmalıdır.” (K-19)

“Sahadaki öğretmenin müfredatın uygulayıcısı olduğu düşünülürse onların görüş ve düşüncesi mutlaka önemlidir, eğitim sendikaları bunları dikkate almalıdır. Sendikalar bu bağlamda temsil ettiği meslek grubu ile daha yakın temasta olmalı ve ihtiyaç analizleri yaparak veriler elde etmelidir. Bu toplanan veriler bir komisyon tarafından incelenip MEB’e sunulmalıdır.” (K-22)

“Sendikaların müfredat ile ilgili olarak inceleme komisyonları kurmaları, bu komisyona öğretmenlerin (sahada görev icra eden, işin uygulama aşamasında olanların) seçilmesi ve hal-i hazırda sunulan müfredata ilişkin görüş ve önerilerini komisyonun raporlaştırarak bakanlığa iletmesi, bakanlığın bu öneriler dahilinde müfredatı incelemeye alması gerektiği görüşündeyim. Bu komisyon her kademedeki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin ilgili öğretmenlerce hazırlanmasını savunması gerekir.” (K-38)

Eğitim sendikalarının projeler yaparak eğitim, öğretim ve müfredat ile ilgili çalışmalara destek vermesi gerektiği hususunda görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim ve öğretimin kalitesinin artırılması için eğitim sendikalarının projeler geliştirmeleri ve hayata geçirilmesi için çaba sarfetmeleri gerekmektedir. Geniş tabana yayılmış ve tabanın katılımı ile gerçekleşen projeler mutlaka etkili olacaktır.” (K-12)

“Eğitim-öğretimin kalitesinin artırılması için sendikalar projeler geliştirmelidir. Müfredat hazırlama hususunda ve müfredatın uygulamasında ortaya çıkan aksaklıkları ortaya koyma noktasında projeler hazırlanmalıdır” (K-34)

“Eğitim sendikaları gerek rutin faaliyetlerinde gerek toplu görüşmelerde ağırlıklı olarak üyelerinin haklarını iyileştirmeye yönelik girişimlerde bulunuyorlar. Ancak sendikalar eğitim öğretimin kalitesinin artırılması yönünde çok ciddi anlamda fikirler geliştirip projelendirip ilgili makamlara pek sunmuyorlar.” (K-19)

Eğitim sendikalarının müfredat hazırlama sürecinde etkin rol alması gerektiği ile ilgili beklenti içinde olan eğitim çalışanları görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

“Müfredat hazırlanırken ya da değişiklik yapılırken sendikaların görüşü alınmalıdır. Aynı zamanda sendikalar bu konu ile ilgili proaktif şekilde davranmalıdır.” (K-29)

“Özüümüze ve kültürümüze uygun müfredatın oluşturulmasında eğitim sendikaları çalışmalar yapmalıdır. Bu konuda çalışmalar yapılarak eğitim komisyonlarına destek sağlamalıdır. Bu müfredatın hazırlanmasında sendikalar etkin rol almalıdır.” (K-37)

“Eğitim sendikalarının bakanlık düzeyinde müfredat içeriği hazırlanırken mutlaka etkin katılımları gerekmektedir. Bu süreçte kendi üyeleri ile yapmış olduğu görüşmeler toplantılar ve çalıştaylar neticesinde elde edilen veriler mutlaka müfredat içeriği belirlenirken ilgili yerlerle paylaşılmalıdır. Sahadaki öğretmenin müfredatın uygulayıcısı olduğu düşünülürse onların görüş ve düşüncesi mutlaka önemlidir, eğitim sendikaları onları dikkate almalıdır.” (K-22)

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt probleminde “Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının temel **hak ve özgürlükler bağlamında** mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının temel **hak ve özgürlükler bağlamında** mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 5’te yer almaktadır.

Tablo 5. Eğitim çalışanlarının temel hak ve özgürlükler bağlamında sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşleri

Kategori	Kodlar	f
Temel Hak ve Özgürlükler bağlamında mevcut duruma ilişkin görüşler	Temel hak ve özgürlükleri iyileştirme	18
	Hukuki destek sağlama	5
	Yönetici atama yönetmeliğinde devamlılık	4
	Çalışmalar yetersiz	2
	Siyasi gücün etkisinden kurtulamama	2
	Emeklilik ile ilgili çalışmalar	2
	Sendikaların ortak hareket edememesi	1
	Toplam	34

Tablo 5 incelendiğinde eğitim çalışanlarının temel hak ve özgürlükler bağlamında sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; temel hak ve özgürlükleri iyileştirme (f=18), hukuki destek sağlama (f=5), Yönetici atama yönetmeliğinde devamlılık (f=4), çalışmalar yetersiz (f=2), Siyasi gücün etkisinden kurtulamama (f=2), Emeklilik ile ilgili çalışmalar (f=2) ve sendikaların ortak hareket edememesi (f=1) şeklindedir. Sendikaların temel hak ve özgürlükleri iyileştirmede önemli rol oynadığı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Temel hak ve özgürlükler bakımından değerlendirdirsek bazı konularda sendikaların önemli derecede etkili olduğunu söylemek mümkün. Zaten anayasal güvence altında olan temel hak ve özgürlükler anlamında sendikaların talepler konusunda olmasa da ihlaller olduğunda etkili olduğunu belirtebilirim.” (K-5)

“Eğitim sendikaları tarafından Anayasa’da tanımlı hakların ve özgürlüklerin en üst düzeyde kullanılması konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Bir olumsuz durum ile karşılaşıldığında tepki verilmekte ve bunun düzeltilmesi ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır.” (K-13)

“Devlet memurlarının haklarının kullanımında karşılaşılan sorunlarda sendikalar çözüm önerileri geliştirmektedir. Gerekğinde hukuksal birtakım düzenlemelerin yapılması için de girişimlerde bulunmaktadırlar.” (K-14)

“Temel hak ve özgürlükler ile ilgili bir problem ile karşılaşıldığında sendikalar üyelerini desteklemeye ve karşılaştıkları sorunlara çözüm bulmaya çalışıyorlar.” (K-15)

“Eğitim sendikaları hak ve özgürlük mücadelesinde üyelerine destek olmaktadır. Hatta gerektiğinde toplu şekilde eylemlerde bulunabilmektedirler. Bu da düzenleme ve uygulamalarda etkili olabilmektedir.” (K-16)

“Sendikaların tümü kendi sendikalarının üyelerine yönelik çalışıyorlar. Eğer örgütlenme doğru olursa örgütlü toplum güçlü toplumdur. Sendikalar tarafından yıllarca sınıf öğretmenlerinin ek ders ücreti ile ilgili çalışmalar, promosyon anlaşmaları, kendi üyelerine yönelik indirim uygulamaları, öğretmen tayin işlemleri gibi çalışmalar yapılmaktadır.” (K-28)

“Sendikalar çalışanların taleplerini dile getiriyorlar. Her platformda seslerini duyurmaktalar. Özellikle üyelerinin haklarını isteme noktasında sürekli çalışma yapmaktadırlar.” (K-18)

“Temel hak ve özgürlükler konusunda sendikaların mücadelesi sayesinde eğitim çalışanları 10 yıl öncesine göre daha iyi durumdadır. Örneğin kılık-kıyafet ve izin hakları gibi.” (K-21)

“Milli eğitim çalışanlarının son dönemdeki sözleşmeli personel alımı da göz önünde bulundurulduğunda temel hak ve özgürlükler noktasında sendikaların rolü daha da önem kazanmış ve örgütlülük temel hakların kazanılmasında vazgeçilmez olmuştur.” (K-22)

Eğitim sendikalarının hak ve özgürlüklerin sağlanması konusunda hukuki destek sağladığı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Ülkemizde gerek vatandaşlarımızın gerekse devlet memurlarının, devlet memurları içerisinde de öğretmenlerin Anayasa’da tanımlı hak ve özgürlüklerinin kullanımında engeller yaşadıklarında sendikalar hukuki destek vermekte, ilgili kurum ve kuruluşlar ile istişareler yaparak çözüm odaklı çalışmaktadırlar.” (K-12)

“Sendikaların kendilerine asli vazife olarak gördükleri alan budur. Üyelerine hukuki destek sağlamak amacı ile avukat desteği sağlıyor, üyelerine kriz ve çatışma süreçlerinde sosyal destek sağlıyor, arabuluculuk yapıyor.” (K-37)

“Bu bağlamda sendikalar ağırlıklı olarak üyelerine hukuki destek sağlamakta, dava açmaktalar. Avukat desteği sunmaktalar, yürütmenin durdurulması gibi kararların alınmasında etkin olmaktadır.” (K-19)

Eğitim sendikalarının Yönetici atama yönetmeliğinde devamlılık sağlama hususunda çalışmalarının olduğu ile ilgili görüş bildiren bir eğitim çalışanının ifadesi aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikaları yönetici atamaya yönelik çalışma yapıp öneri sunmaktadır. Örneğin; sendikaların yönetici atama ve görevlendirme konusunda Milli Eğitim Bakanlığı ile çalışma yaparak kurumsallaşacak bir yönetmelik geliştirmesine yönelik girişimleri mevcuttur. Müdürler yönetici atama yönetmeliğinin sürekli değişmesinden rahatsızlar. Her bakan yeni bir yönetmelik yayınlıyor hatta bazı bakanlar kendi yönetim süresinde bile birden fazla yönetmelik yayınlayabiliyor.” (K-33)

Eğitim sendikalarının temel hak ve özgürlükleri sağlama hususundaki çalışmalarının yetersiz olduğu ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Temel hak ve özgürlükler bağlamında mücadele ettiklerini düşünüyorum. Ancak güç birliği olmaması nedeni ile bu alanda da istenilen hedefe ulaşamıyorlar.” (K-2)

“Genel olarak değerlendirildiğinde temel hak ve özgürlükler kapsamında Türkiye’de sendikaların yeteri kadar etkin olarak çalıştığını düşünmüyorum. Bu konuda çalışanlar mağduriyetler yaşamaktadır.” (K-41)

Eğitim çalışanlarının temel **hak ve özgürlükler bağlamında** eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Eğitim çalışanlarının temel hak ve özgürlükler bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri

Kategori	Kodlar	f
Temel Hak ve Özgürlükler bağlamında beklentiler	Çalışmaların artırılması	16
	İş güvencesi sağlama	5
	Üye hakkını savunmada etkin rol alma	5
	Maddi destek sağlayacak çalışmalar	3
	Yönetici atama yönetmeliğinde devamlılık	4
	Siyasi gücün etkisinden kurtulma	2
	Emeklilik ile ilgili çalışmalar	2
	Sendikal birlik sağlama	2
	Hukuksal düzenlemelere katkı sağlama	1
	İlgili kurumlara görüş bildirme	1
	Farklılıkları dikkate alma	1
	Çalışanları bilinçlendirme	1
	Diğer kuruluşlarla iş birliği yapma	1
	Öğretmen meslek kanunu çalışmaları	1
	Evrensel değerler temelinde çalışma	1
	Toplam	41

Tablo 6 incelendiğinde eğitim çalışanlarının temel hak ve özgürlükler bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; çalışmaların artırılması (f=16), iş güvencesi sağlama (f=5), üye hakkını savunmada etkin rol alma (f=5), maddi destek sağlayıcı çalışmalar yapma (f=3), yönetici atama yönetmeliğinde devamlılık (f=4), siyasi gücün etkisinden kurtulma (f=2) maddi destek sağlayacak çalışmalar (f=2), emeklilik ile ilgili çalışmalar (f=2), sendikal birlik sağlama (f=2), hukuksal düzenlemelere katkı sağlama (f=1), ilgili kurumlara görüş bildirme (f=1), farklılıkları dikkate alma (f=1), çalışanları bilinçlendirme (f=1), diğer kuruluşlarla iş birliği yapma (f=1), öğretmen meslek kanunu çalışmaları (f=1) ve evrensel değerler temelinde çalışma (f=1) şeklindedir. Eğitim sendikalarının temel hak ve özgürlükleri sağlama hususundaki çalışmalarının artırılması ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikaların etkinliği daha çok hak ve özgürlüklerin artması ve iyileşmesi ile ilgili olmalıdır. Çünkü bu noktada eğitim çalışanlarının mağduriyet yaşaması çalışanları ve eğitim-öğretimi olumsuz şekilde etkileyebilmektedir.” (K-17)

“Sendikalar üyelerinin haklarının korunması için mücadele ederler. Üyelerin hak ve özgürlükler konusunda beklentilerine cevap verebilecek yeni uygulamalar için çalışmaları gerekmektedir. Üyelerin sendikada bulunma ve çalışma nedenleri özellikle budur.” (K-24)

“Temel hak ve özgürlüklerin kullanılması için gerekli şartların ve ortamların oluşturulmasında sendikalara önemli işler düşmektedir. Çalışanların özlük haklarının iyileştirilmesi ve özgürlüklerinin korunması sürecinde önemli bir sorumluluk sendikalardadır.” (K-25)

“Hak ve özgürlüklerin kullanımının sağlanması için çalışmalar yapılmalı. Öğretmenlere yönelik Anayasada sağlanan haklarının kullanımı konusunda bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.” (K-35)

Eğitim sendikalarının iş güvencesi sağlama konusunda çalışmalar yapması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikaları öğretmenler için mesleklerine ilişkin iş güvencesi ile ilgili çalışmalar yapmalıdır. Bu durumun olması çalışanların güvenli hissetmelerini sağlayacaktır. Çalışan kişi sürekli olarak kafasında iş güvencem ne olacak diye düşünmemelidir.” (K-31)

“Öğretmenlerin haklarını kullanmalarının önündeki engeller kaldırılmalı ve kendilerini, daha özgür hissetmeleri sağlanmalıdır. Özellikle öğretmenlerin iş güvencelerinin sağlanmasına yönelik çalışmalara yer verilmelidir.” (K-34)

“Eğitim sendikaları temel hak olarak öncelikle iş güvencesi verilmesi ile ilgili çalışmaları arttırmalıdır. Özellikle sözleşmeli veya ücretli öğretmenlik yapan çalışanlar bu konuda problemler yaşayabilmektedir.” (K-36)

Eğitim sendikalarının temel hak ve özgürlükleri savunmada etkin rol alması gerektiğini belirten eğitim çalışanları bunu aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Sendikalar çalışmalarında MEB’den birkaç adım önde olmalıdır. Liyakat esaslı bir çalışma sendika tarafından yapılmalı. Taban isterse idare bunu yapar bu konuda sendikaların aracı olma ve politika belirleyici rolü çok önemlidir.” (K-28)

“Eğitim çalışanlarında kılık kıyafet konusunda sivil itaatsizlik sağlandı ancak yasalaşmadı ve bu konunun yasalaşması için sendikalarca yeterince mücadele edilmedi, var olan durum geçicidir, gelecekte ciddi mağduriyetlere sebep olabilir, geçmişte bu konuda ciddi mağduriyetler yaşandı. Sendikaların bu konuda ciddi çalışmalar yapması gerekir. Sendikalar beklentileri nispeten de olsa, geçici yöntemlerle de olsa karşılamaya çalışıyorlar fakat hak ve özgürlükleri aramada daha da aktif olmaları gerekir ve bu uygulamalara da yansımalıdır.” (K-37)

“Eşitlik ve adalet temelli çalışma koşullarının oluşması için daha fazla mücadele edilmeli ve sendikalar bu konuda çalışanlar arasındaki statü ve hak farklılıklarını ortadan kaldırmaya yönelik öneriler geliştirerek ilgili makamlara sunulmalıdır. Mesela kadrolu – sözleşmeli istihdamı, sınıf – branş öğretmeni arasındaki farklar, farklı kademelerde görev yapan okul yöneticilerinin mali hakları arasındaki farklılıklar vb.” (K-19)

Eğitim sendikalarının eğitim çalışanlarına maddi destek sağlayacak çalışmalar yapması gerektiği ile ilgili görüşlerini belirten eğitim çalışanları bunu aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Bugün bir öğretmenin maddi olarak durumu iyi düzeyde değildir. Bundan dolayı öğretmenlerin özel durumları gibi durumlar (çocuk sayısı, okuyan çocuk sayısı, bakıma muhtaç birine bakma vb.) dikkate alınarak mutlaka maddi destek sağlanmalıdır. Sendika bu durumda MEB ile görüşme yapıp bu problemleri dile getirmelidir.” (K-18)

“Temel hak ve özgürlükler konusunda tüm sendikalar ortak hareket edebilirler. Özellikle sendikalar eş ve çocuk yardımlarının artırılması konularında çözüm önerileri geliştirebilmelidir.” (K-23)

Eğitim sendikalarının eğitim çalışanlarının emeklilik ile ilgili haklarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapması gerektiği ile ilgili görüşlerini belirten eğitim çalışanları bunu aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Mesela emeklilerde yaşa takılanlar var. Bir öğretmenin 20 yıldan sonra birçok rahatsızlığı (şeker, tansiyon) ortaya çıkabilmektedir. Tansiyon ve şekeri olan bir öğretmenin sabrı kalmamaktadır. Bu da mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır. Sendika bu gibi sorunlara yönelik çalışmalar yapmalıdır.” (K-18)

“Temel hak ve özgürlükler kapsamında sendikaların kronik rahatsızlığı olan öğretmenlere yıpranma payı verilmesi ya da daha erken emeklilik verilmesi gibi konularda çalışmalar yapması gerekmektedir.” (K-23)

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının **milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında** mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların **milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında** mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Eğitim çalışanlarının sendikaların milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri

Kategori	Kodlar	f
Milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında mevcut duruma ilişkin görüşler	Değerlerin kazanımı için çalışmalar yapma	11
	Yetersiz çalışma	7
	Sendikalarda birlik oluşmaması	4
	Bazı sendikaların olumsuz çalışmaları	3
	Kongre gibi etkinlikler düzenleme	2
	İlgili kurumlarla işbirliği yapma	2
	Birlik ve beraberliği sağlayıcı çalışma	2
	Uluslararası çalışmalar yapma	1
	Görsel ve yazılı basında etkinlikler	1
	Toplam	33

Tablo 7 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sendikaların milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; değerlerin kazanımı için çalışmalar yapma (f=11), yetersiz çalışma (f=7), sendikalarda birlik oluşmaması (k=5), bazı sendikaların olumsuz çalışmaları (f=3), kongre gibi etkinlikler düzenleme (f=2), ilgili kurumlarla işbirliği yapma (f=2), birlik ve beraberliği sağlayıcı çalışma (f=2) uluslararası çalışmalar yapma (f=1) ve görsel ve yazılı basında etkinlikler (f=1) şeklindedir. Eğitim sendikalarının değerlerin benimsenmesini sağlayan çalışmalar yaptığı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikalar milli, manevi ve kültürel değerlerin korunması konusunda hassasiyet göstermektedirler. Değerler eğitimi adı altında yapılan eğitim çalışmalarına destek olmaktadır.” (K-13)

“Eğitim sendikalarının milli birlik ve beraberliği önemsediklerini ve hassasiyet gösterdiklerini düşünüyorum. Ülkenin ve milletin karşı karşıya kaldığı bazı olaylar karşısında sivil inisiyatif alabiliyorlar.” (K-15)

“Milli, manevi ve kültürel değerlerin korunması ve yaşatılması konusunda eğitim sendikalarının sorumlulukları vardır. Bu sorumlulukları sendikaların yaptıkları çalışma ve etkinlikler ile yeterli düzeyde yerine getirdiklerini belirtebilirim.” (K-16)

“Sendikalar üyelerinin milli, manevi ve kültürel değerler konusundaki farkındalıklarının artırılması yönünde çaba göstermekte, toplumsal duyarlılık gerektiren durumlarda sorumluluk üstlenmektedirler.” (K-17)

Eğitim sendikalarının milli, manevi ve kültürel değerler ile ilgili yeterli düzeyde çalışmalarının olmadığını belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Şu anda sendikaların değerlerin benimsenmesi ve kazandırılması ile ilgili çalışmalarını sadece kendi üyeleri tanıyor, kamuoyu yeterince tanımıyor, bu da bu alanda yapılan çalışmaların yetersiz düzeyde olduğunun bir göstergesidir. Bu konuda çalışmalar var ancak çalışmaların yankısı ve yansıması zayıf.” (K-28)

“Sendikalar milli, manevi ve kültürel değerlerin kazanılmasında çok zayıf kalıyorlar. Sendikaların milli ve manevi değerleri inşa etme, ihya etme konularında çabaları yeterli değildir.” (K-37)

Eğitim sendikalarının milli, manevi ve kültürel değerlerin benimsetilmesinde ve bu husustaki çalışmalarda birlik sağlayamadığı ile ilgili görüş belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Birçok eğitim sendikasının olması her birinin farklı kültürel değerleri ve milli değerleri savunuyor olmasına neden oluyor. Aynı milli duygu çatısı altında toplanamıyorlar. Bundan dolayı sendikaların bu alandaki çalışmalarını yetersiz görüyorum.” (K-2)

“Milli ve manevi değerler ile ilgili sendikalar arasında bir uzlaşma maalesef yoktur. Sendikalar yönetimlerinde, işleyişlerinde ve faaliyetlerinde milli, manevi ve kültürel değerler ile birbirini destekleyen uygulamalara yer vermemektedir.” (K-14)

“Bazı sendikalar milli, manevi ve kültürel değerler eğitimi konusunda marjinal davranıyor ve zararlı faaliyetlerde bulunuyor ve toplumu ıslah ve ihya etmek, manevi değerleri geliştirmek isteyen sendikaları engelliyor.” (K-37)

“Bazı sendikalar faaliyetlerini yürütürken milli, manevi ve kültürel değerlerin önemine hassasiyet göstermekte iken sayıları az da olsa bazı sendikaların bu anlamda duyarsız kalmaları ya da bu değerlere zarar verebilecek söylemler geliştirmeleri ya da eylemlerde bulunmaları söz konusu olmaktadır.” (K-19)

Eğitim çalışanlarının **milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında** eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Eğitim çalışanlarının sendikaların milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri

Kategori	Kodlar	f
Milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında beklentiler	Değerler eğitimi ile ilgili çalışmaları artırma	12
	Değerlerin korunması ile ilgili faaliyetler yapma	10
	Eğitim ile ilgili kurumlarla işbirliği yapma	5
	Öğretmenlere yönelik eğitim çalışmaları	5
	Sendikalar arasında birlik sağlama	4
	Medyanın olumsuz etkilerini azaltma	1
	Sendika binalarını düzenleme	1
	Topluma rehber olma	1
	Olumsuz etkinliklere yer vermeme	1
	Kültürel zenginlikleri tanıtım etkinlikleri yapma	1
	Toplumu bütünleştirici çalışmalar yapma	1
	Toplam	42

Tablo 8 incelendiğinde eğitim çalışanlarının milli, manevi ve kültürel değerler bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; değerler eğitimi ile ilgili çalışmaları artırma (f=12), değerlerin korunması ile ilgili faaliyetler yapma (f=10), eğitim ile ilgili kurumlarla işbirliği yapma (f=5), öğretmenlere yönelik eğitim çalışmaları (f=5), sendikalar arasında birlik sağlama (f=4), medyanın olumsuz etkilerini azaltma (f=1), sendika binalarını düzenleme (f=1), topluma rehber olma (f=1), olumsuz etkinliklere yer vermeme (f=1), kültürel zenginlikleri tanıtım etkinlikleri yapma (f=1) ve toplumu bütünleştirici çalışmalar yapma (f=1) şeklindedir. Sendikaların değerler eğitimi ile ilgili çalışmalarını artırması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Milli, manevi ve kültürel değerlerin öğrencilerde ve eğitim çalışanlarında görülmesi ve bunun topluma yansımada sendikalara önemli görevler düşmektedir. Bu durumda sendikalara önemli görevler düşmektedir. Bundan dolayı sendikalar bu bilinç ile çalışmalarını artırmalıdır.” (K-13)

“Akşam ya da hafta sonu yapılan etkinlik saatleri öğrencilere uygun hale getirilmelidir. Ayrıca üst makamlar ile işbirliği halinde okullara yönelik çalışmalar daha yoğun yapılabilir. Bunun için sendikalarda komisyon kurulabilir. Alan uzmanları tarafından öğretmenlere yönelik seminerler düzenlenebilir.” (K-28)

“Eğitim sendikaları kültürel anlamda yozlaşmanın önlenmesi amacıyla acil olarak politikalar üretilmesi, 0 yaş grubundan itibaren eğitim verilmesinin sağlanması konularında çalışmalar yapmalıdır. Buna benzer çalışmalar tüm alanlarda yapılmalıdır.” (K-41)

“Toplumun ortak değerlerine müfredatta daha fazla yer verilmeli. Milli bilincin canlı ve dinamik olması ve öyle kalması konusunda çalışmalar yapılmalıdır.” (K-21)

“Öğretmen ve veli eğitimlerine önem verilmez. Pedagojik eğitimin tekrardan gözden geçirilmesi ve incelenmesi ve öğretmenin bağlı olduğu toplumun değerlerini öğrenciye aktarabileceği derslerin oluşturulması için eğitim sendikaları bakanlığa öneriler sunmalıdır.” (K-38)

Eğitim sendikalarının eğitim paydaşlarına yönelik değerlerin korunması hususunda faaliyetler yapması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikalar özellikle bu konu ile ilgili çalışmalara ağırlık vererek eğitim çalışanlarına yönelik değerlere sahip çıkmayı, saygı duymayı ve gelecek nesillere aktarmayı amaçlayan faaliyetlerde bulunmalıdır. Çünkü sivil toplum kuruluşlarının en önemli amaçlarından biri budur.” (K-24)

“Değerler eğitimi konusunda eğitim sendikaları ile MEB ortaklaşa faaliyetler yapmalıdır. Öğretmenlere yönelik bu konunun önemi ile ilgili çalıştaylar ve seminerler yapılabilir. İlk olarak öğretmenlerin değerlere sahip çıkması gerekir ki nesillere aktarılabilirler.” (K-34)

“Sendikalar üyelerine yönelik eğitimler, etkinlikler düzenlemeli ve diğer kurum ve kuruluşlar ile işbirliği içerisinde ortak çalışmalar yapmalıdır. Bu şekilde milli ve manevi değerlerin aktarımı daha güçlü olacaktır. Bu, aynı zamanda kültürün yerleşmesini de sağlayacaktır.” (K-32)

“Sendikaların organizasyon yapılarında görev dağılımı yeterli düzeye getirilerek milli, manevi ve kültürel değerler alanındaki faaliyetler artırılmalıdır. Değerler eğitimi kapsamında üyelerine yönelik haftalık, aylık düzenli seminerler verilmelidir.” (K-37)

“Sendikal faaliyetlerin içerisine toplumun yapısına uygun, milli ve manevi değerlerin pekiştirilmesine yönelik birtakım çalışmalar eklenebilir. Bu konuda konferanslar, seminerler, yarışmalar, toplumun tüm kesimlerine yönelik kamuoyu çalışmaları düzenleme, ülkenin ve milletin sıkıntı yaşadığı zor zamanlarda inisiyatif alma, öncü olma konularında sendikalar daha etkin olabilirler.” (K-19)

“Kaybolan itibarımızın, değerlerimizin, maddi, manevi dünyamızın zenginleştirilmesi ve kültürel değerlerimizin yeniden kazandırılmasına yönelik üyelere ve diğer paydaşlara yönelik çalışmalar yapılabilir.” (K-20)

“Sendikaların asla ve asla ihmal etmemeleri gereken bir konudur. Milli, manevi ve kültürel değerlerimizin öğrencilerimize aktarılmasında, öğrencilerimizin bilinçlenmesinde, müfredatta bu konuların daha etkileyici bir biçimde işlenmesi için çalışmalar yapılabilir ve mevcut çalışmalar artırılabilir.” (K-23)

Eğitim sendikalarının milli, manevi ve kültürel değerler ile ilgili eğitimlerde ilgili kurumlar ile işbirliği sağlanması gerektiği hususunda görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikalar eğitim faaliyetlerinde milli, manevi ve kültürel değerlere yer vermeli. Ayrıca Millî Eğitim Bakanlığı ve diğer resmi ve özel kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yaparak birtakım projeler, faaliyetler yürütmelidirler.” (K-12)

“Değerler eğitimi konusunda eğitim sendikaları ile MEB ortaklaşa faaliyetler yapmalıdır. Öğretmenlere yönelik bu konunun önemi ile ilgili çalıştaylar ve seminerler yapılabilir.” (K-34)

“Millî ve manevi değerlerin benimsetilmesine yönelik çalışmalarda Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapılarak faaliyetler düzenlenebilir.” (K-28)

“Diğer sivil toplum kuruluşları ile işbirliği sağlanarak değerler eğitimi verilmelidir. Çünkü birlikte hareket edilmesi hem değerleri güçlendirir hem de sendikaların iş yükünü azaltabilir.” (K-37)

Eğitim sendikalarının milli, manevi ve kültürel değerler ile ilgili öğretmenlere yönelik eğitim çalışmaları yapması gerektiği hususunda görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Öğretmenlerin milli, manevi ve kültürel değerlerin yaşatılması ve korunması ile ilgili sorumluluklarının olduğu konusunda çalışmalar yapılmalıdır.” (K-31)

“Alan uzmanları tarafından öğretmenlere yönelik seminerler ve katılım belgeli etkinlikler yapılabilir. Formatör öğretmenler yetiştirilerek okulda diğer öğretmenlere yönelik çalışmalar artırılabilir.” (K-28)

“Millî, manevi ve kültürel değerlerin benimsetilmesinde ve öğretilmesinde öğretmen ve veli eğitimlerine önem verilmez.” (K-38)

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt probleminde “Eğitim çalışanlarının sendikaların **din eğitimi bağlamında** mevcut durumuna ve bu bağlamda sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların **din eğitimi bağlamında** mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. *Eğitim çalışanlarının sendikaların din eğitimi bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Din eğitimi bağlamında mevcut duruma ilişkin görüşler	Sendikaların işbirliği içinde olmaması	9
	Bazı sendikaların çalışma yapması	7
	Topluma uygun din eğitimine destek	4
	Müfredat ile ilgili çalışmalar	4
	Yeterli düzeyde çalışma yoktur	3
	Politikaların belirlenmesine yönelik çalışmalar	3
	İmam hatip okulları ile ilgili çalışmalar	2
	Eşitsizlikleri engellemeye yönelik çalışmalar	1
	Din ve vicdan özgürlüğü sağlama	1
	Sendikaların her türlü çalışma yapması	1
	Toplam	35

Tablo 9 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sendikaların din eğitimi bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; sendikaların işbirliği içinde olamaması (f=9), bazı sendikaların çalışma yapması (f=7), topluma uygun din eğitimine destek (f=4), müfredat ile ilgili çalışmalar (f=4), yeterli düzeyde çalışma yoktur (f=3), müfredat ile ilgili çalışmaları (f=3), politikaların belirlenmesine yönelik çalışmalar (f=3), imam hatip okulları ile ilgili çalışmalar (f=2), eşitsizlikleri engellemeye yönelik çalışmalar (f=1), din ve vicdan özgürlüğü sağlama (f=1) ve sendikaların her türlü çalışma yapması (f=1) şeklindedir. Sendikaların din eğitimi konusunda işbirliği içinde olmaması ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikalar asıl amaçları dışında çeşitli siyasi ya da fikişel örgütlerden beslendiği için (istisnalar hariç) din eğitimine de kendi dünyalarından bakıyorlar. Bu anlamda din eğitimi ile ilgili çalışmalarda bir bütünlük ve işbirliği yoktur.” (K-2)

“Eğitim sendikaları maalesef din eğitimi konusunda birlikte hareket edememektedir. Özellikle ideolojik ve siyasi anlamda birbirinden uzak olan sendikalar daha çok bu alanda çatışma yaşamaktadır (K-42)

“Din eğitimi konusunda verimli çalışmaların olduğunu düşünmüyorum. Tabi ki bu da her sendikanın buna yeterli düzeyde destek vermemesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü sendikaların temsil ettiği fikir ve benimsediği amaç farklılaşabilmektedir.” (K-43)

Ülkede sadece bazı belli eğitim sendikalarının çalışma yaptığı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikalar içinde din eğitimini önemseyen ve toplumda bunun olumlu şekilde yansıtacağı düşüncesinde olan çok az sendika mevcuttur. Diğer sendikaların zaten gündeminde böyle bir durum yoktur önemsememektedirler.” (K-16)

“Din öğretimi konusunda bazı sendikalar güzel ve etkili çalışmalar yapmaktadır. Örneğin Eğitim-Bir-Sen’in çalışmaları bu alanda seçmeli derslere Kur’an-ı Kerim, Peygamber Efendimizin Hayatı, Temel dini bilgiler derslerinin eklenmesinde etkili olmuştur ve bu düzenleme kamuoyunda memnuniyetle karşılanmaktadır.” (K-21)

Eğitim sendikalarının toplumun beklentisine uygun din eğitimine destek veren çalışmalar yaptığını belirten eğitim çalışanları bu görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Son dönemde toplumumuzun büyük kesiminin beklentisi haline gelen din eğitiminde gerçekleştirilen adımlara eğitim sendikalarımızın destek vermesi çok önemli ve değerlidir.” (K-1)

“Din öğretiminin önündeki engellerin aşılmasında ve okullarda din öğretiminin kalitesinin artırılmasında sendikaların da katkısı olmuştur nihayetinde eğitim-öğretimden toplumun beklentileri vardır. Bu beklentilerden biri de din eğitimidir. Bu noktada sendikalar buna destek vermektedir.” (K-12)

“Sendikalar toplumda din eğitimi konusunda farkındalık artırma noktasında etkili olabilmektedir. Aynı şekilde sendikaların din eğitimi ile ilgili toplumsal beklentilere yönelik çalışmaları da mevcuttur.” (K-15)

Eğitim sendikalarının din eğitimi ile ilgili çalışmalarını yetersiz düzeyde bulan eğitim çalışanları görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Sendikalar bu konuda yeterli düzeyde çalışma yapmamaktadırlar. Özellikle din eğitimi ile ilgili şartlar iyileştirilmeli ve önemi ile ilgili çalışmalar artırılmalıdır.” (K-36)

“Bu konu hassas bir konu olduğu için sendikaların bu konuda müfredat alanında pek çalışması yok. Katkı sağladığı çalışmalarda yok denecek kadar azdır.” (K-28)

“Bu alandaki çalışmaları yetersiz buluyorum. Sendikalar din ile anılmak istemiyor. Topluma yönelik fayda sağlamak isteyen, ıslah etmek isteyen sendikaların rengini daha net belli etmesi gerek, dinin öğretimi konusunda daha cesur adımlar atmalı. İslam’ın inanç esaslarını benimsemiş bir sendikanın İslam dinini topluma doğru bir şekilde öğretmeyi vazife olarak görmesi gerek. Sendikalar toplumu yöneten insanların bir araya geldiği yerlerdir. Toplumu yönetenlerin özüne dönmesi için İslami bilincin ve İslam kültürünün doğru öğrenilmesi için bunu sendikaların bir görev olarak görmesi gerekir.” (K-37)

Eğitim çalışanlarının **din eğitimi bağlamında** eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 10’da yer almaktadır.

Tablo 10. Eğitim çalışanlarının din eğitimi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri

Kategori	Kodlar	f
Din eğitimi bağlamında beklentiler	Destekleyici çalışmalara ağırlık verme	14
	Kurumlar ile işbirliği yapma (Diyanet ve MEB)	6
	Din eğitiminde özgürlüklere destek	6
	Sendikaların bütünleştirici çalışmalar yapması	5
	Çalışmalara rehberlik etme	3
	Uygulamaya yönelik çözümler sunma	3
	Müfredat hazırlama komisyonlarına destek	3
	Toplumsal uzlaşmayı sağlama	2
	STK’lar ile birlikte çalışma	2
	Seçmeli derslerin zorunlu yapılması	2
	Çalışanlara yönelik eğitim verme	2
	Din eğitiminde kalitenin sağlanması	1
	Müdahil olmama	1
	Kur’an merkezli din eğitimi	1
	Okullarda çalışmalar yapma	1
	Toplam	52

Tablo 10 incelendiğinde eğitim çalışanlarının din eğitimi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; destekleyici çalışmalara ağırlık verme (f=14), kurumlar ile işbirliği yapma ve sağlama (diyanet ve meb) (f=6), din eğitiminde özgürlüklere destek (f=6), sendikaların bütünleştirici çalışmalar yapması (f=5), çalışmalara rehberlik etme (f=3), uygulamaya yönelik çözümler sunma (f=3), müfredat hazırlama komisyonlarına destek (f=3), toplumsal uzlaşmayı sağlayama (f=2), STK’lar ile birlikte çalışma (f=2), seçmeli derslerin zorunlu yapılması (f=2), çalışanlara yönelik eğitim verme (f=2), din eğitiminde kalitenin sağlanması (f=1), müdahil olmama (f=1), Kur’an merkezli din eğitimi (f=1) ve okullarda çalışmalar yapma (f=1) şeklindedir. Sendikaların din eğitimi konusunda

daha fazla destekleyici çalışmalara yer vermesi ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Din öğretiminin toplumda yaygınlaşması konusunda sendikalar sorumluluk üstlenebilir. Zaten bu sorumluluk bilinci ile hareket etmesi de gerekmektedir. Özellikle bu alandaki çalışmalara ağırlık vererek önemli katkılar sağlamalıdır.” (K-26)

Sendikalar din eğitimi ile ilgili iyileştirme çalışmaları yapmalıdır. Din eğitiminde okullardaki “duruma ilişkin öğretmenlerden görüş alınmalıdır. Sendikalar tespit edilen bu sorunlara yönelik çözüm odaklı çalışmalar yapmalıdır.” (K-35)

“Şu andaki durum değerlendirildiğinde çalışma yetersizdir. Bu boşluğu doldurmak için eğitim sendikaları faaliyetlerine hız vermelidir. Çünkü bu konu hassas bir konu olduğu için bilen bilmeyen herkes konuşmamalıdır. Doğru bilgi ve uygulamalar ile din eğitimi yapılmalıdır.” (K-28)

Sendikaların din eğitimi ile ilgili çalışmalarda ilgili kurumlar (Diyanet İşleri Başkanlığı, Diğer STK’lar ve MEB) ile işbirliği yaparak din eğitimi hususunda çalışmalar yapması gerektiğini belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikalarının din eğitimi ile ilgili çalışmalarda özellikle diyanetten destek alması gerekmektedir. Çünkü bu alanda Diyanet İşleri Başkanlığının da çalışmaları mevcuttur. Ortak amaç etrafında toplanılarak birlikte hareket edilirse bu alanda daha nitelikli sonuçlar elde edilebilir.” (K-43)

“Millî Eğitim Bakanlığı din eğitiminin uygulamasından sorumlu olan bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda MEB ile ortak çalışmalar yapıp uygulamada yaşanan sorunların tespiti ve çözümü ile ilgili çalışmalara yer verilmelidir.” (K-33)

“Bir milletin temel değerlerinden olan dinin eğitiminin de doğru verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda din öğretimi ile ilgili gerek müfredatın hazırlanması gerekse sahada uygulanması noktasında sendikalar gerekli desteği vermelidir. Bilinmelidir ki bir milleti sarsacak temel dinamiklerden biri din olgusunun temelden sarsılmalıdır. Bunu önlemek için sendikalar sivil toplum kuruluşları ile bir araya gelerek din eğitiminin doğru ve etkin verilmesi için çalışma yapmalıdır” (K-22)

“Bakanlık düzeyinde müstakil bir genel müdürlük bulunmaktadır. Din öğretiminin sadece bu genel müdürlüğe bağlı okullarda değil tüm okullarda başarılı bir şekilde yapılması için mücadele edilmeli ve mücadelede din eğitimi ile ilgilenen resmi kurumlardan ve STK’lardan destek alınmalıdır.” (K-23)

Sendikaların din eğitimi noktasında özgürlüklere destek verici çalışmalar yapması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Din eğitiminde özgürlükler ön plana çıkmalıdır. Bunu talep eden kişi sorgulanmadan ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte çalışmalar yapılmalıdır. Bu anlamda eğitim sendikaları dinini özgürce yaşamak isteyen ve öğrenen bireylere destek verici çalışmalar yapmalıdır.” (K-7)

“Din, vicdan ve kişinin tercihi ile alakalı bir durumdur. Yani birey inancına uygun şekilde eğitim almak isteyecektir. Bu da ancak alandaki kısıtlamaların kaldırılarak daha özgür bir ortamda sağlanabilir. Sendikaların bu durumu dikkate alarak çalışmalar yapması önem arz etmektedir.” (K-40)

“...bağımsız olarak din öğretimi yapan okullarda eğitim kalitesinin artırılması, önceki yıllarda yaşanan kat sayı mağduriyetinin yaşanmaması, öğretmenlerin mesleki gelişimleri ile ilgili sendikalar öneri geliştirip ilgili makamlara sunabilir.” (K-19)

Sendikaların birlik olarak bütünleştirici çalışmalar yapmasının din eğitiminde önemli olduğunu bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Şimdi genel durumu değerlendirdiğimizde maalesef sendikalar din eğitimi ile ilgili düşünce ve çalışmalarda birlik sağlayamamaktadır. Bu durum eğitimin kalitesini olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Bundan dolayı sendikaların birlikte hareket etmesi çok önemlidir. (K-43)

“Toplum tarafından, sendikaların kuruluş gayesi; ideolojik, dinsel güdümlü ve sınıfsal olarak algılanmaktadır. Bu algı değişmeli, sadece bir sendika değil tüm eğitim sendikaları din öğretimine toplumun değer yargıları dâhilinde yaklaşmalıdır ve işbirliği çalışmaları yaparak bu alana katkı sağlamalıdır.” (K-38)

“Bu konuda taraftar olan sendikalar var ancak bu konuyu tamamen reddeden ve siyaset malzemesi yapan sendikalar da var. Bu alanda sendikaların hem kendi içinde hem de STK’lar ile ciddi işbirliği yapmaları gerekmektedir.” (K-39)

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt probleminde “Eğitim çalışanlarının sendikaların *eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında* mevcut durumuna ve bu bağlamda sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların *eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında* mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11. *Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Sendikaların, eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında, mevcut durumuna ilişkin görüşler	Üst yönetimi bilgilendirme	10
	Çalışma yetersiz	9
	Yeterli düzeyde çalışmalar yapılmakta	8
	Üstün talepleri önemsememesi	2
	Gelişmelere uygun çalışma ortamı hazırlanması	1
	Okulda güvenlik ya da polis ihtiyacı için çalışma	1
	Dezavantajlı okullara destek sağlama	1
	Toplam	32

Tablo 11 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sendikaların, eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; üst yönetimi bilgilendirme (f=10), yetersiz çalışma (f=9), yeterli düzeyde çalışmalar yapılmakta (f=8), üstün talepleri önemsememesi (f=2), teknolojik gelişmelere uygun çalışma ortamı hazırlanmasına destek verme (f=1), Eğitim çalışanlarına şiddeti önlemek için okulda güvenlik ya da polis ihtiyacı (f=1) ve dezavantajlı okullara destek sağlama (f=1) şeklindedir. Sendikaların eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan

iyileştirilmesinde üst yönetimi bilgilendirmede bulunması gibi faaliyetlerinin olduğunu belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikaları böyle bir problem ile karşılaştığında çalışma ortamlarının fiziki düzenlenmesi ve sosyal açıdan iyileştirilmesi konularında okul yönetimlerine, il/ilçe milli eğitim müdürlükleri yönetimlerine öneriler sunmaktadırlar.” (K-16)

“Sendikalar çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli çalışmaların yapılmasını sağlamaya yönelik girişimlerde bulunurlar. Bu da en fazla bu konu ile ilgili mercilere bilgi aktarma ve bunun düzeltilmesi ile ilgili talepte bulunmadır. Yoksa bizzat kendileri gelip fiziki şartları iyileştirici çalışmalar yapmamaktadırlar.” (K-24)

“Okulların personele sunduğu fiziki ve sosyal imkânların geliştirilmesinde işyeri temsilcileri etkin rol oynamakta ve okul yönetimleri ile sorunları çözmeye çalışmaktadırlar. Bu temsilciler sendikaya bilgiyi aktarmakta sendika da daha üst kurumlara bu durumu iletmektedir.” (K-25)

“Okullardaki çalışma ortamları hem fiziki hem de teknik olarak ciddi anlamda iyileşmektedir. Bunda hem Devletin ciddi anlamda kaynak tahsisi hem de sendikaların istişareler yaparak fiziki donanım ile ilgili sorunları Milli Eğitim Bakanlığı’na iletmesi etkili olmaktadır.” (K-26)

“Bu alanda sendikaların çok bir hareket alanı yok. Çünkü eğitim kurumlarının fiziki ve teknik alt yapılarının geliştirilmesi ağırlıklı olarak devlet imkanları ile mümkün olabilmektedir. Yani sendikaların buna kaynak ayırması çok mümkün değil. Ancak kurumlarda bu alanda görülen eksiklerin ilgili birimlere iletilmesinde ve ülke genelinde genel olarak yaşanan sorunların çözümünde bakanlığa ve ilgili diğer kurumlara iletmek noktasında etkin olabilir.” (K-19)

Sendikaların eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi için yeterli düzeyde çalışmadığı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikalarının öğretmenlerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi anlamında çok fazla etkin olduklarını düşünmüyorum. Zaman zaman çalışma ortamlarında yapılan olumsuz değişikliklere bireysel müdahaleleri oluyor ancak bu çok zayıf düzeyde kalıyor.” (K-2)

“Eğitim kurumlarının şartlarının iyileştirilmesi ile ilgili konular sendikaların pek gündeminde olmuyor. Çok az düzeyde bazen destek olabilmektedirler. O da zaten okul bazlı sorunlar yaşandığında okul idaresi ile görüşülerek çözülüyor” (K-27)

“Şu ana kadar bu konuda yaptıkları bir şey yok. Özellikle bu tür okulları belirleyerek çözüm odaklı birtakım çalışmalar yapsalar iyi olur. Maalesef bu alanda sendikaların uygulamaları ve düşünceleri yoktur.” (K-39)

Sendikaların eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesinde yeterli düzeyde çalışma yaptığı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Bu konuda sendikaların ciddi mücadeleleri ve gayretleri var, öğretmenlerin çalışma ortamlarının her anlamda iyileştirilmesi konusunda ilgili herkes ile görüşerek, çözümler üretmektedirler.” (K-12)

“Eğitim sendikaları işyerlerinin çalışma koşullarına elverişli hale getirilmesi ile ilgili görüşmeler yapmaktadırlar. Bu görüşmelere ve gözlemlerine bağlı olarak bu sorunun çözümü için çalışmalar yaptığını belirtebilirim.” (K-13)

“Öğretmenlerin okullardaki çalışma ortamları ve koşulları her geçen gün iyileşmekte ve bunda sendikaların payı da var. Öğretmenlere ibadet yapabilecekleri yer tahsisi,

öğretmenler odasının teknik alt yapısının iyileştirilmesi, bazı okullarda kreş açılması vb. konularda sendikaların katkısı vardır” (K-17)

“Sendikalar bu konuda ellerinden geleni yapıyor. Okulların fiziki ortamlarının iyileştirilmesi konusunda okul yönetimi ve diğer yönetim kademeleri ile işbirliği ve koordinasyon yapıyorlar.” (K-37)

Eğitim çalışanlarının ***eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında*** eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. *Eğitim çalışanlarının eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında sendikalardan beklentiler	Çalışma ortamının iyileştirilmesi	13
	Var olan durum ile ilgili rapor sunma	7
	Sosyal destek sağlayıcı aktivite	6
	Standardın oluşmasını sağlama	3
	Çalışanların görüşlerini dikkate alma	3
	Dezavantajlı okullara sendika ödeneğinden destek	2
	Bakanlık ve okullarla koordineli çalışma	2
	Gelişmelere uygun çalışma ortamı hazırlama	1
	Okulda güvenlik ihtiyacı	1
	Toplam	38

Tablo 12 incelendiğinde eğitim çalışanlarının eğitim çalışanlarının çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; çalışma ortamının iyileştirmesi (f=13), var olan durum ile ilgili rapor sunma (f=7), sosyal destek sağlayıcı aktivite (f=6), standardın oluşmasını sağlama (f=3), çalışanların görüşlerini dikkate alma (f=3), dezavantajlı okullara sendika ödeneğinden destek (f=2), bakanlık ve okullarla koordineli çalışma (f=2), teknolojik gelişmelere uygun çalışma ortamı hazırlanmasına destek verme (f=1) ve okulda güvenlik ihtiyacı (f=1) şeklindedir. Sendikaların çalışma ortamının iyileştirmesine yönelik çalışmalara yer vermesi ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Bu durumda sendikaların daha fazla çalışma ortamlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalara ağırlık vermesi gerekmektedir. Çünkü çalışma ortamının düzenli ve sağlıklı şekilde olması çalışanların performansını olumlu etkileyecektir. Bu şekilde sendikalar eğitime katkı ve değer sağlayabilir.” (K-2)

Eğitim sendikaları okulda öğretmenlerin sosyal imkânlarını arttıracak çalışmalara yer vermelidir. Öğretmenlerin kullandıkları mekânların ve ortamların fiziki ve teknik alt yapısının iyileştirilmesine ve okullardaki çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalara yer verilmelidir. (K-29)

“Okulların daha güvenli hale getirilmesi ve öğretmenin can güvenliğini sağlayıcı önlemler alınması gerekmektedir. Öğretmenin okulda kendisini güvende ve rahat hissetmesi eğitim açısından önem arz etmektedir.” (K-31)

Öğretmenler okullarını benimsemeli bunun için de temiz, donanımlı, rahat ortamlar olmalıdır. Bunu dikkate alan okul yönetiminin Milli Eğitim müdürlükleri ve STK'lar ile iletişime geçmesi gerekmektedir. Öncelikle böyle bir durum sendikaya iletildiğinde sendika bu durumda öncü olmalıdır. (K-32)

"Eğitim Çalışanlarının bir bütün olarak değerlendirilerek tüm eğitim çalışanlarının sorunlarına ve fiziki çalışma ortamlarına yönelik iyileştirmeler yapılması için sendikaların daha çok çalışmalar yapması gerekir." (K-41)

"Bu durum Devletin ekonomik gücü ile doğrudan alakalı ve eğitime ayrılan ödenek ile ilgili bir durum ama sendikalar var olan çalışma ortamlarının daha ferah, daha etkili kullanılabilecek duruma gelmesi konusunda STK'lar ile işbirliği yapmalılar." (K-21).

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt probleminde "Eğitim çalışanlarının sendikaların **eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmaları bağlamında** mevcut durumuna ve bu bağlamda sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri nelerdir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların **eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmaları bağlamında** mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 13. Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmaları bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri

Kategori	Kodlar	f
Sendikaların eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmaları bağlamında mevcut duruma ilişkin görüşler	Yetersiz çalışma	18
	Haklarını iyileştirici çalışmalar	5
	Sendika taleplerinin dikkate alınmaması	3
	Toplam	26

Tablo 13 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmaları bağlamında mevcut duruma ilişkin görüşleri sırasıyla; yetersiz çalışma (f=18), hakları iyileştirici çalışmalar (f=5) ve sendika taleplerinin dikkate alınmaması (f=3) şeklindedir. Sendikaların emeklilere yönelik çalışmalarını yetersiz düzeyde gören eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

"Eğitim sendikalarının emeklilik ve malullük durumunda ciddi katkılarının olmadığını düşünüyorum." (K-2)

"Emeklilere yönelik pek bir çalışmalarının olmadığını düşünüyorum. Halbuki eğitim sendikaları eğitimde tecrübe ve deneyime sahip emeklilerin kazanılması noktasında çalışmalar yapmalıdır." (K-15)

"Emeklilik şartları ve emeklilik hakları sendikalarca yeterince gündeme getirilmiyor. Bu konuda emeklilerin beklentileri dikkate alınarak birtakım çalışmaların yapılması önemsenmelidir." (K-17)

"Emekli öğretmenlere yönelik pek çalışma yapılmıyor. Her öğretmen zamanı geldiğinde emekli olacağından emekli öğretmenlerin de şartlarının iyileştirilmesi için mücadele etmeli ve sendikaların bu yönde çalışması için talepleri olmalıdır." (K-25)

"Emeklilere yönelik pek bir çalışma söz konusu değil. Çünkü emekli olunca sendika üyeliği sona erdiğinden sendika kesintisi yapılmıyor. Emeklilere yönelik sendika bünyesinde komisyon ve birimler oluşturularak emeklilerin yaşadığı sorunlar ve bu

sorunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirilip idareye sendikalar aracılığıyla iletebilir.” (K-19)

“Emeklilerin sendikalar tarafından unutulduğunu ya da geri planda bırakıldığını düşünüyorum. Emeklilere yönelik çalışmalar var ancak yeterli değil. Emeklilerin özlük hakları özellikle maaşları hiç yeterli değil.” (K-10)

Eğitim sendikalarının emeklilerin haklarını iyileştirici çalışmalar yaptığı ile ilgili görüş bildiren bir katılımcının ifadesi aşağıdaki gibidir.

“Mevcut durumda emekli eğitimciler tamamen ortamlardan soyutlanarak tecrübelerinden yararlanma ihtimali ortadan kalkmaktadır. Sendikaların ufak çapta da olsa emekliler ile ilgili istekleri ve çalışmaları vardır. Bu çalışmalar emeklileri sosyal hayatın içinde tutabilmek için projeler geliştirme şeklinde de olursa daha etkili olur.” (Y-16)

Eğitim sendikalarının emeklilere yönelik birtakım çalışmalarının olduğunu fakat bu çalışmaların dikkate alınmadığını belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Emeklilik konusunda sendikaların talep ve önerilerinin dikkate alınmadığını düşünmekteyim.” (K-42)

“Eğitim sendikaları bu konu üzerinde çok dursa da Millî Eğitim Bakanlığı emekliler ile ilgili katı bir tutum sergilemektedir. Talepler pek önemsenmemektedir.” (K-33)

Eğitim çalışanlarının sendikaların **eğitim çalışanı emeklilerine** yönelik eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 14’te yer almaktadır.

Tablo 14. Eğitim çalışanlarının eğitim çalışanı emeklilerine yönelik eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri

Kategori	Kodlar	f
Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanı emeklilerine yönelik eğitim sendikalarından beklentileri	Emekli maaşlarının iyileştirilmesi	13
	Sosyal ve kültürel aktiviteler yapma	12
	İlgi ve ihtiyaçları ile ilgili çalışmalar yapma	8
	Özlük ve mali haklarını iyileştirici çalışma yapma	7
	Tecrübe ve deneyimlerden yararlanma	6
	Emeklilik yaşı ile ilgili çalışmalar	3
	Talepleri ilgililere sunma	2
	Part-time çalışma imkânı oluşturma	2
	Benimsenen politikaları destekleme	1
	Sendika üyeliğinin devamını sağlama	1
	Öğretmenevlerini iyileştirme çalışmaları	1
	Sendikalarda rehber birim kurulması	1
	Toplam	57

Tablo 14 incelendiğinde eğitim çalışanlarının eğitim çalışanı emeklilerine yönelik eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; emekli maaşlarının iyileştirilmesi (f=14), sosyal ve kültürel aktiviteler yapma (f=12), ilgi ve ihtiyaçları ile ilgili çalışmalar yapma (f=8), özlük haklarını iyileştirici çalışma yapma (f=7), tecrübe ve deneyimlerinden yararlanma (f=6), emeklilik yaşı ile ilgili çalışmalar (f=3), talepleri ilgililere sunma (f=2), part-time çalışma imkanı oluşturma (f=2),

benimsenen politikaları destekleme (f=1), sendika üyeliğinin devamını sağlama (f=1), öğretmenlerini iyileştirme çalışmaları (f=1) ve sendikalarda rehber birim kurulmasıdır (f=1). Sendikaların emekli maaşlarının iyileştirilmesi ile ilgili çalışmalar yapmasını isteyen eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Emekli öğretmenlerin desteklenmesi gerekir. Bazı emekli öğretmenler zorlanmaktadırlar, emekli olduktan sonra çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Emekli maaşları iyileştirilmeli. Ayrıca emeklilik ikramiyesi eskiden daha iyiydi, önceden bir ev alabilecek miktarda iken şimdi bir araba alabilecek düzeyde bile değildir” (K-12)

“Emekliliğin cazip hale gelmesi için özellikle mali konularda düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Eğitim sendikaları bununla ilgili talepleri dikkate alıp ilgililere iletmelidir.” (K-24)

“Emekli öğretmenlere yönelik pek çalışma yapılmıyor. Her öğretmen zamanı geldiğinde emekli olacağından emekli öğretmenlerin de şartlarının iyileştirilmesi için mücadele edilmelidir. Emekli maaşlarının iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmalı, sendikaların bu yönde çalışması için talepleri olmalıdır.” (K-25)

“Emekli olmak cazip hale getirilmeli ve gençlerin istihdamı sağlanmalı. Emekli olunca öğretmenler geçim sıkıntısı yaşamamalı. Çalışırken aldıkları maaş ve ücret yeterli iken, emekli olunca daha az kazanıyorlar. Bu sorunların çözümüne yönelik sendikalar çalışmalıdır.” (K-31)

“Kazançlarının iyileştirilmesi yönünde adımlar atılmalıdır. Özellikle 3600 ek göstergenin hayata geçirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenler emekli olduğu zaman maaşlarında çok az azalma olmalıdır.” (K-18)

Eğitim sendikalarının emeklilere yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler yapmasını talep eden eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Emekli olmuş meslektaşlarımıza yönelik yapılacak sosyal ve kültürel etkinliklerin artırılması olumlu olacaktır.” (K-1)

“Sendika sadece faal çalışan personelin değil aynı zamanda emekli ve malul personelin de huzur ve refahı için gerekli her türlü faaliyeti yürütmelidir. Bu maddi destek de olabilir kültürel sosyal faaliyetler de olabilir.” (K-2)

“Eğitim çalışanları emeklilik döneminde kendilerini yalnız ve önemsiz hissedebilirler. Bunun önüne geçmek için emekli eğitimcileri sosyal projelere dahil edebilmek için çalışılmalı kendilerini değerli hissetmeleri sağlanmalıdır.” (K-22)

“Emeklilere yönelik sosyal, kültürel etkinlikler, gezi organizasyonları, konserler, tiyatro ve sinema etkinlikleri düzenlenebilir.” (K-39)

Emeklilerin ilgi ve ihtiyaçlarını belirleyecek çalışmaların önemli olduğu ve bu çalışmaların eğitim sendikaları tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanları bu beklentileri aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Emeklilere yönelik daha yoğun çalışmalar yapılmalıdır. Sendika ekipler kurarak emeklilerin taleplerini ve ilgilerini belirlemeli ve ilgili kişiler bu konuda bilgilendirilmelidir.” (K-4)

“Özellikle eğitim sendikaları bu konuda çalışmalıdır. Sendikaların eğitim emeklilerine özel herhangi bir çalışma yaptıklarına şahsım adına ben rastlamadım. Bu konuda da özellikle emeklilerin görüşleri ve beklentileri sorularak gerekli çalışmalara yön verilmelidir.” (K-5)

“Emeklilere yönelik pek bir çalışma söz konusu değil. Çünkü emekli olunca sendika üyeliği sona erdiğinden sendika kesintisi yapılmıyor. Emeklilere yönelik sendika bünyesinde komisyon ve birimler oluşturularak emeklilerin yaşadığı sorunlar ve bu

sorunlara ilişkin çözüm önerileri geliştirilip idareye sendikalar aracılığıyla iletebilir.” (K-19)

Eğitim sendikalarının emeklilerin özlük ve mali haklarını iyileştirici çalışmalar yapması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Emekli olan eğitim çalışanlarının emekli olduğu zaman sahip olacağı haklar öğretmenlik mesleğini daha iyi hale getirecektir. Özellikle emeklilerin özlük haklarının ve emekli maaşlarının iyileştirilmesi önem arz etmektedir.” (K-43)

“Emeklilerin sağlık, özlük ve yaşam şartlarının günün koşullarına göre düzenlenmesi ve emeklilerin Türkiye şartlarında yaşam kalitelerinin düşürülmemesi için çalışmalar yapılması gerekmektedir.” (K-41)

“Emeklilerin sağlık ve sosyal haklarının iyileştirilmesi, emeklilikte eğitim çalışanları ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurların şart ve imkânlarının eşitlenmesi için sendikalar gayret göstermeli. Örneğin emeklilik tazminatı iyileştirilebilir.” (K-23)

“Sendikaların emekliler ile ilgili özellikle özlük hakları ile ilgili çalışmaları yeterli değil, sendikalar bu konuyu gündem yapmalıdır. Bunun yanında emeklilerin mali haklarının iyileştirilmesi için de çalışmalar yapılmalıdır.” (K-9)

Emeklilerin tecrübe ve deneyimlerini genç kuşaklara aktaracağı çalışmalar yapılmasının önemli olduğunu ve bu çalışmalarda eğitim sendikalarının etkin rol alması gerektiğini bildiren eğitim çalışanları bu görüşlerini aşağıdaki gibi belirtmişlerdir.

“Emeklilerin tecrübelerinden faydalanma noktasında eğitim sendikaları tarafından çalıştaylar yapılarak emekli eğitimcilerin tavsiyeleri alınıp gerekli birimlere aktarılmalıdır” (K-8)

“Emekli eğitimcilerin diri tutulmaları ve onlardan faydalanma açısından bilgi ve deneyimlerini genç öğretmenlere aktarabileceği kuşak buluşmaları yapılmalıdır.” (K-38)

“Eğitim çalışanlarına emekli olunca bazı alanlar açılması gerekir. Mesela okul aile birliğine temsilen emekli öğretmenler katılarak ve emekli öğretmenlere okullarda yer tahsis edilerek tecrübelerinden yararlanılabilir.” (K-9)

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt probleminde “Eğitim çalışanlarının sendikaların **sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında** mevcut durumuna ve bu bağlamda sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların **sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında** mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 15’te yer almaktadır.

Tablo 15. *Eğitim çalışanlarının sendikaların sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim çalışanlarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşler	Mesleki gelişim için çalışma yetersiz	14
	Sosyal faaliyetlerin yapılması	11
	Mesleki gelişimi destekleme	11
	Protokoller ile üyelere indirim	9
	Sosyal ve kültürel etkinlikler yetersiz	6
	Meslek kanununun çıkartılması	6
	Yüksek lisans yapmaya destek	3
	Konferans ve sempozyum çalışmaları	3
	Etkileşim ortamı sunma	1
	Sosyal alanda yapılan çalışmaları yayınlama	1
	Sosyal ve kültürel etkinlikler yetersiz	1
	Toplam	66

Tablo 15 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanlarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; mesleki gelişim için çalışma yetersiz (f=14), sosyal faaliyetlerin yapılması (f=11), mesleki gelişimi destekleme (f=11), protokoller ile üyelere indirim (f=9), sosyal ve kültürel etkinlikler yetersiz (f=6), öğretmenlik meslek kanununun çıkartılmasına yönelik çalışma (f=6), özel eğitimlerle mesleki gelişime destek sağlama (yöneticilik sınavı vb.) (f=4), yüksek lisans yapmaya destek (f=3) konferans ve sempozyum çalışmaları (f=3), etkileşim ortamı sunma (f=1), sosyal alanda yapılan çalışmaları yayınlama (f=1), sosyal ve kültürel etkinlikler yetersiz (f=1) ve mesleki gelişime yönelik çalışmalar yetersiz (f=1) şeklindedir. Sendikaların mesleki gelişime yönelik çalışmalarının yetersiz olduğu ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Çalışanların mesleki gelişimlerine katkı sağlamak hususlarında bazı çabalar olsa da yetersiz görmekteyim. Lisansüstü eğitim konularında bazı üniversitelerle işbirliği yapılmış ve katkı sağlanmış olsa da çalışanların mesleki gelişimlerini sağlamak adına yapılan çalışmaları yetersiz buluyorum.” (K-5)

“Mesleki gelişim kapsamında eğitim sendikalarının maalesef katkıları yok denecek kadar azdır. Eğitim sendikaları üyelerine ve diğer eğitim çalışmalarının gelişimine katkı sağlayan bir sivil toplum kuruluşu olmanın farkında olmalıdır” (K-43)

...Fakat sendikaların özellikle çalışanların alanlarında gelişimini sağlayacak çalışmaları az sayıdadır. Sendikaların eğitim çalışanlarının mesleki gelişimine yönelik çalışması eğitimin niteliğini doğrudan etkileyecek bir unsurdur.” (K-24)

“Öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik herhangi bir çalışmanın olmadığını gözlemliyorum. Bu durum beni oldukça hayal kırıklığına uğratmaktadır. Eğitim sendikalarının diğer sendikalardan farkı üyelerine yani öğretmenlere yaptığı her türlü yatırımın ve hizmetin aslında gelecek nesle yapılan bir yatırım ve hizmet oluşudur. Ben bunu eğitim sendikalarının göremediklerini ve öğretmenleri salt çalışanlar olarak ele alıp maddi hak ve kazanımlar çerçevesinde çalıştıklarını düşünüyorum.” (K-30)

“Sendikaların en çok sıkıntı yaşadıkları konulardan biri mesleki gelişime yönelik çalışmalardır. Mesleki gelişim ve yeterlilik anlamında personeline çok az eğitim vermektedir.” (K-33)

Eğitim sendikalarının eğitim çalışanlarına yönelik sosyal faaliyetler yaptığı ile ilgili görüş bildiren katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Her sendika kendi üyelerine yönelik kültürel ve sosyal çevre sağlamaya çalışmaktadır. Bu bağlamda sendikalar gezi, yemekli toplantı vb. etkinlikler yaparak bireylerin sosyalleşmesini sağlamaktadır.” (K-6)

“Eğitim sendikaları üyelerine yönelik veya genel olarak programlar, kutlamalar, taziyeler, okul ziyaretleri, gezi programları düzenlemektedir. Bu sayede çalışanların sosyal yaşamına katkı sağlamaktadır.” (K-25)

“Eğitim sendikaları sosyal ve kültürel anlamda birtakım çalışmalar yapmaktadırlar. Bu anlamda sendikalar kültürel ve sosyal yaşama etkisi olacak çalışmalara yer vermektedirler.” (K-33)

“Sendikalar bu bağlamda genel olarak etkinler. Üyelerine yönelik bir takım sosyal etkinlikler düzenlemekte ve üyelerin bu faaliyetlere katılımlarından memnuniyet duydukları gözlemlenmektedir. Önemli ve özel günlerde bir takım kutlama programları, ziyaretler, hediye takdimleri, ayrıca üyelerine yönelik taziye ziyaretleri, yeni doğan çocuk ziyaretleri, hasta ziyaretleri yapılmakta olup, gezi ve piknik organizasyonları, kahvaltılı ya da yemekli toplantılar, işyeri ziyaretleri bu anlamda yapılan faaliyetlerdir.” (K-19)

Eğitim sendikalarının eğitim çalışanlarının mesleki gelişimine yönelik çalışmalarının olduğu ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Çalışanların mesleki gelişimine katkı sağlama hususlarında sendikaların çok yol aldığı söylenebilir. Örneğin lisansüstü eğitimi özendirme çalışmaları çok yoğun olarak yapıldı. Bugün lisansüstü eğitim alan öğretmen sayısının arttığını görmekteyiz.” (K-5)

“Sağlık, kültür ve sosyal anlamda sendikalar etkinlikler ve kampanyalar düzenlemektedirler. Ayrıca mesleki gelişim ve görevde yükselme kursları da düzenleyerek çalışanların gelişimine katkı sağlanmaktadır.” (K-13)

“...ayrıca belirli zamanlarda üyelerine ya da tüm eğitim çalışanlarına yönelik düzenlenen yarışmalar yapılmakta, görevde yükselmek isteyen personele yönelik kitap ve deneme sınavı desteği, kişisel gelişim kursları düzenlenmektedir.” (K-19)

“Sendikaların öğretmenlik mesleğinin bir kariyer mesleğine dönüşebilmesi için öğretmenlik meslek kanunu çıkarılması ile ilgili çalışmaları vardır. Burada ilk atamadan görevde yükselmeye, uzman öğretmenlik, başöğretmenlik gibi kariyer basamaklarından okul yöneticiliğine, şube müdürlüğünden bakanlık bürokrasisine kadar şekillenecek ve liyakati esas alacak bir sistem için mücadele yürütülmelidir.” (K-34)

Eğitim çalışanları sendikaların özel kurumlar ile protokol yaparak üyelere ayrıcalık ve indirim yapıldığını belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili görüş bildiren öğretmenlerin ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikalarının gerçekleştirdikleri anlaşmalar, işbirliği protokolleri üyelerinin sağlık, kültür ve sosyal alanlarda hareketliliğini arttırmaktadır.” (K-1)

“Sendikalar hastane, benzin istasyonu, market, kitapevleri vb. kuruluşlar ile anlaşma yapmaktadır. Bu sayede sendika üyeleri bu kuruluşlardan özel indirim almaktadır.” (K-28)

“Bazı sendikalar hastane, market, alış-veriş merkezleri vb. ile anlaşma yaparak üyelerine maddi anlamda katkı sağlayacak anlaşmalar yapmaktadırlar. Bunun yanında kültürel ve sosyal faaliyet alanındaki bazı kurumlar ile de anlaşma yapmaktadırlar.” (K-39)

Eğitim çalışanlarının *sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında* eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 16’da yer almaktadır.

Tablo 16. *Eğitim çalışanlarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim çalışanlarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında eğitim sendikalarından beklentiler	Mesleki gelişimi sağlayıcı çalışma	17
	Sosyal ve kültürel etkinlikleri artırma	12
	Hizmet içi eğitimler verme	6
	Protokol yapma	6
	Üniversitelerle işbirliği	3
	Özel günlerde destek sağlama	3
	Mesleki gelişime yönelik ihtiyaç analizi yapma	3
	Birlik ve beraberliği sağlama	3
	Sosyal ve kültürel gelişimi sağlama	3
	Milli kültürü geliştirme	2
	Mesleki gelişimi özendirici düzenleme	2
	Prestiji artırıcı çalışma	1
	Yaşam standardını artırma	1
	Seminer dönemlerini işlevsel hale getirme	1
	Kariyer basamaklarının oluşturulması	1
	Toplam	64

Tablo 16 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; mesleki gelişimi sağlayıcı çalışma (f=17), sosyal ve kültürel etkinlikleri artırma (f=12), hizmet içi eğitimler verme (f=6), özel kuruluşlar (sağlık, giyim, restoran vb.) ile protokol yapma (f=6), üniversitelerle işbirliği (f=3), özel günlerde destek sağlama (f=3), mesleki gelişime yönelik ihtiyaç analizi yapma (f=3), birlik ve beraberliği sağlama (f=3), sosyal ve kültürel gelişimi sağlama (f=3), milli kültürü geliştirme (f=2), mesleki gelişimi özendirici düzenleme (f=2), prestij artırıcı çalışma (f=1), yaşam standardını artırma (f=1), seminer dönemlerini işlevsel hale getirme (f=1) ve kariyer basamaklarının oluşturulması (f=1) şeklindedir. Sendikaların mesleki gelişimi sağlayıcı etkinlikler düzenlemesi (kurs seminer vb.) gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikalar devlet memurlarının kendi alanlarında gelişimleri için uygun zaman ve mekânlarda hizmet içi eğitim kapsamında çeşitli kurs, seminer vb. faaliyetleri yürütmelidirler.” (K-2)

“Sendikaların öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik de faaliyetleri var ancak bunlar çeşitlendirilmeli ve kapsamı genişletilmelidir.” (K-12)

“Sendikalar üyelerinin kişisel ve mesleki gelişimine katkı sağlayacak çalışmalar da yapmalı. Sendika deyince sadece öğretmenin haklarının iyileştirilmesi, toplu görüşmeler değil öğretmenin gelişimi de akla gelmelidir.” (K-17)

“Öğretmenler mesleki gelişimleri için desteklenmelidir. Mesleki gelişimlerine yönelik kurslar açılmalıdır. Öğretmenler için programlar düzenlenmeli, ölüm, doğum, evlenme gibi durumlarda öğretmenler unutulmamalıdır. Bu günlere özel programlar düzenlenebilir.” (K-32)

“Eğitim sendikaları öğretmenlere ve yöneticilere yönelik çeşitli kurslar açabilir. Çalışanların talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda bu kursların içeriği belirlenebilir. Aynı zamanda etkinlikler düzenlenmelidir. Öğretmenler arasında birlik sağlamak sendikalar için önemlidir.” (K-35)

“Öğretmenler sendikalar tarafından desteklenmeli ve onların gelişimi için faaliyetler yapılmalıdır. Eğitim sendikaları mesleki gelişimi sağlayıcı faaliyetlerin yanında sosyal ve kültürel etkinliklere de yer vermelidir.” (K-36)

Eğitim çalışanlarına yönelik sosyal ve kültürel faaliyetlerin sendikalar tarafından arttırılmasını talep eden eğitim çalışanları bu görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Eğitim sendikaları tarafından çalışanların önemli bir ihtiyacı olan sosyal ve kültürel etkinliklerin arttırılması eğitim çalışanlarımız adına olumlu olacaktır.” (K-1)

“...bu konuda eğitim sendikalarının özellikle milli kültürümüze yönelik daha fazla çalışma yapmasını beklerim. Sosyal ve sağlığa yönelik etkinlik çalışmaları geliştirilmelidir.” (K-4)

“Sendikalar üyelerinin moral ve motivasyonunu da önemsemeli ve bu amaçla yapılan faaliyetler arttırılmalı.” (K-17)

“Üyeler için sosyal etkinlikler düzenlenmeli ve tüm üyelere ulaşılmalı ve katılım oranı arttırılmalıdır. Bu da ancak iş yeri temsilcilerinin ve il başkanlıklarının sahada etkin ve doğru çalışmasına bağlıdır.” (K-22)

Eğitim sendikalarının ihtiyaca uygun şekilde eğitim çalışanlarına yönelik hizmet içi eğitimler vermesi gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitimcilerin ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikaları öğretmenlerin ihtiyacına uygun şekilde görevde yükselme, gelişimini sağlama gibi hizmet içi eğitimler verebilir. Bu konuda üyelerine destek sağlamalıdır.” (K-31)

“Öğretmenler mesleki gelişimleri için desteklenmelidir. Özellikle öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine yönelik kurslar açılmalı ve eğitim verilmelidir.” (K-32)

Özel kuruluşlar (Sağlık, giyim, restoran vb.) ile protokol yapılarak eğitim çalışanlarına sosyal, sağlık ve mesleki gelişim anlamında destek olunması gerektiğini belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikaların özel kuruluşlar ile protokol imzalaması üyeler açısından çok önemlidir.

Eğitim çalışanlarına bu protokoller ile indirim ve destek sağlanması üyenin bağlılığını artırır. Çünkü bu tür çalışmalar aidiyet duygusunu güçlendirir.” (K-15)

“Sağlık sektörü ile yapılan protokoller sayesinde sağlanan imkanlar üyelere kaliteli hizmet almada kolaylık sağlamaktadır ve devam etmelidir.” (K-22)

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt probleminde “Eğitim çalışanlarının sendikaların *kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında* mevcut durumuna ve bu bağlamda sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların *kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında* mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 17’de yer almaktadır.

Tablo 17. *Eğitim çalışanlarının sendikaların kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmalar bağlamında sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşler	Sorunlara yönelik çözüm üretme	16
	Serbest kıyafet uygulaması	11
	İzinlerine yönelik çalışma	8
	Pozitif ayrımcılık çalışmaları	3
	Çalışmalar yetersiz	3
	Sorunları gündemde tutma	1
	Sorunları üst yönetime iletme	1
	Eş durumu tayinleri ile ilgili çalışma	1
	Esnek çalışmayı sağlama	1
	Emeklilik ile ilgili çalışma	1
	Şiddet olaylarına karşı eylem	1
	Sendikada söz sahibi olamaması	1
	Toplam	48

Tablo 17 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sendikaların kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; sorunlara yönelik çözüm üretme (f=16), serbest kıyafet uygulaması (f=11), izinlerine yönelik çalışma (f=8), pozitif ayrımcılık çalışmaları (f=3), çalışmalar yetersiz (f=2), sorunları gündemde tutma (f=1), sorunları üst yönetime iletme (f=1), eş durumu tayinleri ile ilgili çalışma (f=1), esnek çalışmayı sağlama (f=1), emeklilik ile ilgili çalışma (f=1), şiddet olaylarına karşı eylem (f=1) ve sendikada söz sahibi

olamaması şeklindedir. Sendikaların kadın çalışanların sorunlarına yönelik çözüm ürettiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Kadın çalışanların sorunları bir çalışan sorunu olarak algılanmalıdır. Bu sorunların çözüm sürecinde sendikalar üzerine düşeni yaptı ve yapmaktadırlar. Bu alanda çok yol alındığı kanaatindeyim.” (K-4)

Eğitim sendikaları hükümet politikalarıyla paralel olarak çalışmakta olup ülkemizde genelde kadın çalışanların sorunlarına yönelik çözüm odaklı oldukça ciddi yapıcı ve umut veren adımlar atıldığını düşünüyorum.” (K-30)

“Kadın eğitim çalışanları ile ilgili son yıllarda bu konuda çok sorun yaşanmıyor. Bunda eğitim sendikalarının yaptığı çalışma ve eylemler etkili olmuştur. Şu anda da sendikalar bu konuda çok destek oluyorlar ve bu konuda birçok gelişmeler yaşanmaktadır.” (K-31)
Sendikaların mevcut durumunun bu konuda yeterli olduğu kanısındayım. Çünkü kadınlar daha önceleri çalıştığı kurumla ilgili birçok sorun yaşayabiliyordu. Bunlar izinler, kılık-kıyafet vb. fakat şimdi bu alanlarda birçok düzenlemenin yapıldığına şahit oluyoruz. Bunun gerçekleşmesinde sendikanın payı büyüktür. (K-38)

Eğitim sendikalarının kadın çalışanlar ile ilgili serbest kıyafet uygulaması çalışmalarına destek verdiği ve bu alanda çalışmalar yürüttüğü ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Özellikle kadın üyelerine yönelik gösterdikleri kılık, kıyafet ve kadına şiddet olaylarındaki tavırları ile Eğitim sendikaları çok önemli bir iş gerçekleştirmektedirler.” (K-1)

“Kadın öğretmenlerin en çok sıkıntı yaşadıkları konuların başında kılık kıyafet uygulaması ve izinlerin kullanımı vardı. Bunlar sendikalar aracılığıyla gündeme getirilerek çözüme kavuşturuldu.” (K-17)

“Kadın çalışanların okullarda karşılaştıkları kılık-kıyafet, izinler gibi konularda sorunların çözümünde sendikaların desteği ve mücadelesi etkili oldu.” (K-25)

“Kılık kıyafet konusunda daha özgürlükçü bir ortamın sağlanması konusunda da sendikaların ciddi gayretleri olmuştur.” (K-21)

“...özellikle kılık kıyafet ve izinler konusunda kadın çalışanların şartlarının iyileştirilmesi hususunda sendikaların ciddiyetle çalışmaları oldu ve olmaktadır. Bu konularda sendikaların kadınlara çok katkıları oldu.” (K-39)

Eğitim sendikalarının kadın çalışanların izinlerinin sağlanması ve izin haklarının iyileştirilmesi ile ilgili çalışmalarının olduğunu belirten eğitim çalışanları bu görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Eğitim sendikalarının kadın eğitim çalışanlarının süt izni gibi izinler noktasında bazı kazanımlar elde ettiğini görmekteyiz.” (K-6)

“Kadın öğretmenlerin süt izni, doğum öncesi ve sonrası izin hakları, ders programı gibi konulardaki iyileştirmelerde sendikalar etkili olmuştur.” (K-12)

“Kadın eğitim çalışanlarının bazı konulardaki kazanımlarında sendikaların ciddi payları var. Bunlar kılık kıyafet, izin durumları, esnek çalışma saatleridir (süt izni ve engelli çocuğu olan personele yönelik).” (K-19)

Bu alanda sendikaların çalışmalarını çok olumlu buluyorum. Örneğin sendikaların hamile eğitim çalışanları için izin haklarının iyileştirilmesi, izin çeşitlerinin artırılması noktasında çok etkili çalışmaları olmuştur ve olmaktadır.” (K-21)

Eğitim çalışanlarının **kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında** eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 18’de yer almaktadır.

Tablo 18. Eğitim çalışanlarının kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri

Kategori	Kodlar	f
Kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik eğitim sendikalarından beklentiler	İzinlerde iyileştirme	11
	Sendika yönetiminde fazla temsil edilme	7
	Pozitif ayrımcılık sağlama	6
	Esnek çalışma sağlama	3
	Sorunların çözümünde aktif olma	2
	Şiddetin son bulması	2
	Gündüz bakım evi ve kreş	2
	Sendikal çalışmalarda daha aktif rol verme	1
	Toplam	34

Tablo 18 incelendiğinde eğitim çalışanlarının kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları bağlamında sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; izinlerde iyileştirme (f=11), sendika yönetiminde fazla temsil edilmesi (f=7), pozitif ayrımcılık sağlama (f=6), esnek çalışma sağlama (f=3), sorunlarına çözümünde aktif olma (f=2), şiddetin son bulması (f=2), iş yerine yakın gündüz bakım evi ve kreş (f=2) ve sendikal çalışmalarda aktif rol verme (f=1) şeklindedir. Sendikaların izinle (doğum, süt vb.) ilgili iyileştirme çalışmaları yapması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikaları çalışan kadınların izinlerine (süt, doğum) yönelik iyileştirici çalışmalar yapmalıdır.” (K-3)

“Sendikalar kadın eğitim çalışanlarının izin hakları konusunda çalışmalar yapmaktadır. Fakat bu tür çalışmaların devamının sağlanması için yasal düzenlemeler yapılması sağlanmalıdır.” (K-14)

“Kadın çalışanlara yönelik çalışmalar eğitim sendikaları tarafından sürekli desteklenmiştir. Fakat bazı durumlarda sorunlar devam etmektedir. Özellikle kadın öğretmenlerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve izin kullanımları konusunda faaliyetlere yer verilmelidir.” (K-29)

“Kadın öğretmenler çalışma ortamlarında kendilerini iyi hissetmeli, çalışma koşulları iyileştirilmeli, izin ve çocuk durumları göz önünde bulundurulmalıdır. Onların da rahat çalışabilecekleri ortamları oluşturmak sendikaların amaçlarında yer almalıdır.” (K-34)

“Çalışan annelere yönelik daha fazla kolaylık sağlanmalı. Süt izni, doğum öncesi ve sonrası izinler arttırılmalı, sendikalar bu konularda mücadele etmelidir.” (K-10)

Kadınların sendika yönetiminde fazla temsil edilmesi gerektiği ile görüş bildiren eğitim çalışanları bunu aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Kadın eğitim çalışanlarının sorunlarının çözümünde kadın üyeler aktif rol almalıdır. Ama maalesef sendikalarda kadın eğitim çalışanları sendika yönetiminde fazla temsil edilememektedir. Bundan dolayı sendika yönetiminde kadınlar daha aktif hale gelmelidir.” (K-7)

“Kadın çalışanların yönetim kademesinde aktif olarak görev alması için gerekli yönlendirmeler ve bilgilendirmeler yapılmalıdır.” (K-8)

“Kadın çalışan sayısının oldukça dikkate değer olduğu eğitim sektöründe kadınların sendikacılıkta çok aktif olmadığını bunun da sendikaların en zayıf noktası olduğunu düşünüyorum. Temennim kadınların sendikal çalışmalarda çok daha aktif ve üretken rol oynamasıdır.” (K-30)

“Sendikalarda erkek egemen bir yapılanma söz konusu. Sendika yönetimlerinde kadın temsiline yeterince yer verilmediğini, kadın üyelerin erkek üyelere göre sayı olarak az olduğunu düşünüyorum. Kadınların yeterince temsil edilmesi gerekir.” (K-10)

Eğitim sendikalarının bazı konularda kadın çalışanlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılması gerektiği ile ilgili çalışmalar yapmasını bekleyen katılımcılar bunu aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Kadınların erkeklerle eşit olmadığı kanaatindeyim. Şöyle ki kadınlar erkeklere göre gerek fiziksel gerekse duygusal olarak daha hassas yapıdadırlar. Bu hassasiyetler dikkate alınarak kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.” (K-8)

“Kadın öğretmenlerin okullardaki sayısı her geçen yıl artıyor. Okullarda buna göre düzenlemeler yapılmalı. Çalışma ortamlarının da kadın öğretmenlere göre düzenlenmesi gerekmektedir. Bu konuda pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.” (K-32)

Çalışan kadının yıpranma payı düşünülmelidir. Kadın çalışanlara diğer çalışanlardan farklı olarak erken emeklilik, maaş ve izin konularında iyileştirici çalışmalar yapılmalıdır.” (K-20)

4.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu alt probleminde “Eğitim çalışanlarının sendikaların ***eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında*** mevcut durumuna ve bu bağlamda sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların ***eğitim çalışanları***

arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 19’da yer almaktadır.

Tablo 19. *Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında mevcut duruma ilişkin görüşler	Fırsat ve imkân eşitliği sağlayıcı çalışmalar	15
	Öğretmenlikte statü farkını kaldırma	10
	Hukuki destek sağlama	6
	Talepleri yetkililere iletme	4
	Yönetime yakın olma	3
	Yeterli düzeyde çalışma olmaması	2
	Objektifliği sağlama	2
	Yöneticilikte statü farkını kaldırma	1
	Söylemlerde fırsat ve imkân eşitliğini vurgulama	1
	Toplam	44

Tablo 19 incelendiğinde eğitim çalışanlarının sendikaların fırsat ve imkân eşitliğini artırma çalışmaları bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; fırsat ve imkan eşitliği sağlayıcı çalışmalar (f=15), öğretmenlikte statü farkını kaldırma (f=10), hukuki destek sağlama (f=6), talepleri yetkililere iletme (f=4), yönetime yakın olma (f=3), yeterli düzeyde çalışma olmaması (f=2), objektifliği sağlama (f=2), yöneticilikte statü farkını kaldırma (f=1) ve söylemlerde fırsat ve imkan eşitliğini vurgulama (f=1) şeklindedir. Sendikaların fırsat ve imkân eşitliği sağlayıcı çalışmalarının olduğu ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim sendikalarının kendi içindeki bazı birimlerin fırsat ve imkân eşitliğini sağlayıcı birtakım çalışmalarının olduğunu görmekteyim. Bu gibi durumları tespit etme ve çözüm üretmede etkili bir şekilde çalışmaktadırlar.” (K-6)

“Öğrenci, öğretmen ve okul yöneticileri avantajlı veya dezavantajlı yerlerde bulunabilmektedir. Sendikalar fırsat ve imkân eşitliğini sağlamak için dezavantajlı kişilere veya kurumlara destek olmaktadır.” (K-12)

“Sendikaların yapmış olduğu görüşmeler ve eylemler neticesinde bu konuda eşitsizlikleri azaltmaya gayret ettiklerini düşünüyorum.” (K-15)

“Eğitim çalışanları arasında fırsat ve imkân eşitliğinin sağlanmasında sendikaların hukuki mücadeleleri ve kazanımları var. Ayrıca sendikalar üyelerine mağduriyetlerinin giderilmesi konusunda hukuki destek de sağlamaktadırlar.” (K-16)

“Toplumda mevcut durum fırsat ve imkân eşitsizliğine sebep oluyor. Son dönemlerde sendikaların girişimleri ile bu durum iyileştirildi. Özellikle sendikaların fırsat ve imkân eşitliğini sağlayacak çalışmalara destek olduğunu gözlemliyorum. Örneğin, Fatih projesi gibi öğretmenlerin ve öğrencilerin eğitim öğretimini kolaylaştıracak projelere destekleri olmuştur.” (K-37)

Sendikaların öğretmenlikte statü farkını kaldırmaya yönelik çalışmalarının olduğu ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

Eğitim çalışanları arasında statüden kaynaklı birtakım adaletsizlikler var. Bu olumsuz duruma sendikalar zaten karşı ve bunun düzeltilmesi için çaba göstermektedirler.” (K-21)

“Kadrolu ve sözleşmeli öğretmen ayrımı ister istemez öğretmenler arasında fırsat ve imkân eşitsizliğine sebep olmaktadır. Bu durum öğretmenin performansını veya kuruma bağlılığını da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Eğitim sendikaları bu olumsuz durumun ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır.” (K-33)

Sendikaların eğitim çalışanlarına hukuki destek sağlama ve talepleri yetkililere iletme ile ilgili çalışmaları olduğunu belirten katılımcılar bunu aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

“Eğitim çalışanları arasında fırsat ve imkân eşitliğinin sağlanmasında sendikaların hukuki mücadeleleri ve kazanımları var. Ayrıca sendikalar üyelerine mağduriyetlerinin giderilmesi konusunda hukuki destek de sağlamaktadırlar.” (K-17)

“Sendikaların fırsat ve imkân eşitliği bağlamında tespitleri ve demeçleri var ancak fiili çalışmaları yoktur. Sendikalar bu konu ile ilgili sahadaki sorunları ilgili birimlere iletmektedirler.” (K-31)

Sendika yönetimine yakın olan kişilerin veya kurumların imkânlardan daha fazla yararlandığını belirten eğitim çalışanlarının görüşleri aşağıdaki gibidir.

“Maalesef fırsat ve imkân eşitliği yönetime yakınlık vb. gibi şartlar üzerinden sağlanmaktadır. Halbuki gerçekten çok ihtiyacı olan kişi ve kurumlar tespit edilip buna göre eylemler gerçekleştirilmelidir.” (K-43)

“Sendikalar fırsat ve imkân eşitliği sağlarken, bunu bir araç olarak değil bir amaç olarak bilmelidirler. Var olan duruma baktığımızda; sendikalar ilişkili oldukları kişilere daha çok destek olmaktadır.” (K-11)

Eğitim çalışanlarının ***eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında*** eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20. *Eğitim çalışanlarının eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında eğitim sendikalarından beklentiler	Öğretmenlikte statü farkını kaldırma	9
	Liyakati artırıcı çalışma	8
	Adaleti tesis etme	6
	Herkesi kapsayıcı çalışmalara yer verme	4
	Mali düzenlemeler yapılması	3
	Kariyer basamakları ile ilgili çalışma	2
	Yöneticilerin mali haklarını savunma	2
	Fırsat ve imkân eşitliğinde yasal düzenlemeler	2
	Yöneticilikte statü farkını kaldırma	1
	Kırsal kesime yönelik çalışmaları artırma	1
	Zorunlu hizmet affı ile ilgili çalışma	1
	Yetenekli olan kişileri belirleme	1
	Tayin sisteminin düzenlenmesi	1
	Dezavantajlı okullarda çalışanlara destek	1
	Toplam	42

Tablo 20 incelendiğinde eğitim çalışanlarının eğitim çalışanları arasındaki fırsat ve imkân eşitliğini artırma bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; öğretmenlikte statü farkını kaldırma (f=9), liyakati artırıcı çalışma (f=8), adaleti tesis etme (f=6), herkesi kapsayıcı çalışmalara yer verme (f=4), mali düzenlemeler yapılması (f=3), kariyer basamakları ile ilgili çalışma (f=2), yöneticilerin mali haklarını savunma (f=2), fırsat ve imkân eşitliğinde yasal düzenlemeler (f=2), yöneticilikte statü farkını kaldırma (f=1), kırsal kesime yönelik çalışmaları artırma (f=1), zorunlu hizmet affı ile ilgili çalışma (f=1), yetenekli olan kişileri belirleme (f=1), tayin sisteminin düzenlenmesi (f=1) ve Dezavantajlı okullarda çalışanlara destek sağlama şeklindedir. Sendikaların öğretmenler arasındaki statü farkını kaldıracak çalışmalar yapması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Farklı statülerde öğretmen ve yönetici atama yöntemlerinden vazgeçilmesi çok önemlidir. Çünkü bu farklılığın olması öğretmenleri olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Farklı statüdeki öğretmenler aynı imkân ve haklara sahip olamamaktadır. Bu olumsuz durumların sendikalar tarafından gündeme getirilip çözülmesi gerekmektedir.” (K-31)

“Öğretmenler arasında sözleşmeli, ücretli, kadrolu sınıflamalarının kaldırılmasına yönelik bakanlıkla daha fazla görüşme yapılmalıdır.” (K-34)

“Kadrolu ve sözleşmeli öğretmen ayrımı ister istemez öğretmenler arasında fırsat ve imkân eşitsizliğine sebep olmaktadır. Bu durum öğretmenin performansını veya kuruma bağlılığını da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Eğitim sendikaları bu olumsuz durumun ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapmalı ve bu çalışmalarını desteklemelidir.” (K-18)

“Eğitim çalışanları arasında pek fazla uçurum olduğu söylenemez. Fakat öğretmenler arasındaki kadrolu, sözleşmeli ve ücretli öğretmenlik durumu olumsuzluktur. Öğretmen öğretmendir hepsinin aynı fırsat ve haklara sahip olması gerekmektedir. Eğitim sendikaları mağdur olan, bu durumdaki öğretmenlere destek vermelidir.” (K-20)

“Farklı statülerdeki (sözleşmeli, kadrolu) ve branşlardaki (sınıf, branş, meslek branşı, rehberlik) öğretmenlerin haklarının ve şartlarının iyileştirilmesi ve eşitlenmesi için sendikalar tavsiyelerde bulunabilirler. Örneğin sınıf öğretmeni maaş karşılığı 18 saat derse girerken branş öğretmeni 15 saat derse giriyor.” (K-23)

Eğitim çalışanları sendikaların görevlendirmeler vb. durumlarda liyakati sağlayacak çalışmalar yapmasını talep etmişlerdir. Liyakati artırıcı çalışmalara yer verilmesi gerektiğini belirten eğitim çalışanları bu görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Sendikalar özellikle kariyer ve liyakat hususlarında adil uygulamaların yapılması konusunda çalışmalar yapmalıdır. Birçok eğitim çalışanı bu durumdan rahatsızdır” (K-5)

“Eğitim çalışanları arasında fırsat ve imkân eşitliğini sağlamak için öncelikle liyakat çerçevesinde hareket edilmeli ve sendikalar bu hususa verilen önemi artırıcı faaliyetler gerçekleştirmelidir.” (K-40)

“Hem yöneticiler hem de öğretmenler için mülakat kaldırılmalıdır. Çünkü bu durum birtakım adaletsizliklere sebep olmaktadır. Çünkü mülakatlar amacına uygun şekilde yapılmamakta ve liyakat dikkate alınmamaktadır. Bu sorunun çözümü için sendikalar çaba göstermelidir.” (K-35)

“Sendikalar liyakati sağlamada MEB’e yardım etmelidir. Liyakat ve kabiliyete göre herkesin eşit yarışma şartlarında değerlendirilmesi için sendikalar Milli Eğitim Bakanlığı ile yakın temasta olmalıdır.” (K-41)

Eğitim sendikalarının çalışanlar arasında adaleti sağlayıcı bir sivil toplum kuruluşu olarak faaliyet göstermesi gerektiğini belirten katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Aynı statüde bulunan ve aynı görevi yürüten tüm eğitim çalışanlarının eşit imkânlardan yararlanmalarının sağlanması için sendikalar mücadele etmeli. Öğretmenler arasında eşitlik ve adalet ilkelerinin hayata geçirilmesinde sendikal mücadele önemlidir. Sendikalar tüm eğitim çalışanları için adaleti sağlayıcı bir konumda bulunmalıdır.” (K-12)

“Eğitim çalışanları arasında çalışma koşulları, statü, iş güvencesi, maaş ve ücretler gibi konulardaki farklılıklar adaletsizliğe neden olmaktadır. Bu olumsuz durumun giderilmesi için sendikaların daha etkin olmaları gerek diye düşünüyorum.” (K-17)

“Öğretmenlerin maaş karşılığı derse girmesi, ücretli öğretmenlerin ders ücreti, sigortası ve iş güvencesi, yönetici görevlendirme ve milli eğitim içinde verilen görevlerde adalet sağlanmalıdır. Adalet hissedilmediği an çalışanların motivasyonu düşmekte ve güven

azalmaktadır. Eğitim sendikaları temsil ettiği grupta yaşanan bu sorunlara çözüm üretmelidir.” (K-23)

4.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın onuncu alt probleminde “Eğitim çalışanlarının sendikaların **özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi bağlamında** mevcut durumuna ve bu bağlamda sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların **özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi bağlamında** mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21. *Eğitim çalışanlarının sendikaların özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesinde sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşler	Yetersiz çalışma	22
	Toplu sözleşmelerin iyi yönetilmesi	10
	Mali haklar ile ilgili çalışmaların yetersiz oluşu	4
	Beklentileri ilgililere iletme	3
	Okul yöneticilerinin il dışı atamada haklarını koruma	3
	Sendikal birliğin olmaması	2
	Toplam	44

Tablo 21 incelendiğinde eğitim çalışanlarının özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesinde sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; yetersiz çalışma (f=22), toplu sözleşmelerin iyi yönetilmesi (f=10) mali haklar ile ilgili çalışmaların yetersiz oluşu (f=4), beklentileri ilgililere iletme (f=3), okul yöneticilerinin il dışı atamada haklarını koruma (f=3), hakları korumada sendikal birliğin olmaması (f=2) şeklindedir. Sendikaların özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesinde yeterli düzeyde çalışma yaptığı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikaların öncelikle yasa yapma ve geliştirme görevi olmamasına karşın bu konularda doğrudan politika yapıcılarla temsil ettiği kesim üzerinden etkili görüşmeler yaparak yasa yapma ve geliştirme konularında etkili olmaktadır. Bugün eğitim çalışanlarının kazanımları göz önüne alındığında alınan yolda sendikaların payı büyüktür.” (K-4)

“Sendikaların belki de en etkili oldukları alan burası çünkü bu konuda çok sayıda kazanımlar elde edildi onun için sendika üyesi olmak öğretmene kazandırıyor. Sendika

temsil ettiği eğitim çalışanlarının yaşadığı sorunları ve beklentilerini üst makamlara iletmede ve beklentilerin yasallaştırılması sürecinde çok çaba sarf etmektedir.” (K-12)

“Çalışma sürecinde sorunların ortaya çıkması ve bu sorunları sendikanın takip ederek çözüme kavuşturması önemlidir. Bu anlamda sendikaların eğitim çalışanlarının maaş, ücret, kademe ve derece terfi, ödöl ve ceza, sosyal yardımlar, izin hakkı vb. konularda elde ettikleri kazanımlar var” (K-27).

“Eğitim sendikalarının bu alandaki çalışmalarını yeterli buluyorum. Sendikaların asıl amaçlarından bir tanesi bu konudur. Zaten bundan dolayı sendikaların haklar ile ilgili yeterli düzeyde gayretini görmekteyiz. Öğretmenlerin özlük ve sosyal haklarının yasalarda ve uygulamalarda yer alması için çaba sarf etmektedirler.” (K-29)

“Bu alanda sendikalar aktif bir şekilde mücadele ediyorlar ve ciddi kazanımlar elde ediyorlar. Sendikaların maaş ve ücretlerin iyileştirilmesi, izin hakları, eş-çocuk yardımları, yer değiştirme, görevde yükselme gibi hakların elde edilmesi konularında önemli rolleri oldu.” (K-39)

Sendikaların özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesinde aktif rol aldığı ve toplu sözleşme sürecini iyi yönettiğı ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Toplu sözleşmeler ile eğitim çalışanlarının sorunlarının çözümü sağlanmaktadır. Özellikle sendikaların toplu sözleşme ve görüşmelerdeki çalışmaları ile birlikte olumlu sonuçlar elde edilmiştir.” (K-42)

“Sendikaların en fazla katkı sağladığı konu özlük, sosyal ve mali hakların kazanılmasıdır. Özellikle toplu sözleşme imkânı verilmesi ile sendikalar bu hakların elde edilmesinde daha da etkili oldular.” (K-43)

“Özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi sürecinde ben sendikaları başarılı buluyorum. Yetkili kişiler ile etkili müzakereler yapıyorlar. Eğitim çalışanları adına toplu sözleşmelerde ciddi haklar kazandılar.” (K-26)

“İl dışı tayinlerde okul yöneticileri sıkıntılar yaşamaktalar il dışına tayin isteyen bir okul yöneticisi öğretmen olarak atanmakta ve sıfırdan başlamaktadır. Sendikaların bu konu gündemindedir. Okul yöneticileri idari hizmetler sınıfı benzeri bir gruba dahil edilip her türlü tayin ve yer değişikliğinde mağdur edilmeden yöneticilik görevleri devam etmelidir” (K-38)

“Okul yöneticilerine muhakkiklik görevi veriliyor olması iş yoğunluğunda asli işinden vakit çalmasına yol açmaktadır. Ayrıca muhakkiklik görevinden dolayı hiçbir ücret ödenmediğı gibi yol masrafı da okul yöneticisine ekstra yüküdür. Eğitim sendikalarının bu olumsuz durumun çözümüne yönelik çalışmaları var ama çok kısıtlıdır. Eğitim sendikaları bu iş yükünün azaltılmasına yönelik çalışmalara ağırlık vermelidir.” (K-36)

“Gelir vergisi matrahının yüksekliğinden dolayı maaşlar daha altıncı aya varmadan vergi dilimi yüzünden azalıyor sendikaların bu hususta çalışmaları var ama çok kısıtlıdır.

Sendikalar memura büyümeden pay verilmesi noktasında çalışmalara ağırlık vermelidir.” (K-16)

“İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında eğitim kurumu yöneticilerinin işveren ve işveren vekili olarak belirlenmesi adil ve doğru değildir. Müdür okulun sahibi değil ki. Bu olumsuz duruma yönelik eğitim sendikalarının var olan çalışmalarını artırması önem arz etmektedir.” (K-37)

“Sendikalar gerek toplu görüşmelerde gerekse diğer zamanlarda eğitim çalışanlarının özlük ve mali haklarına yönelik ciddi mücadele vermekteler ve önemli kazanımlar elde etmekteler. Bence sendikaların en etkin ve en başarılı olduğu alan burası diye düşünüyorum. Bu konuda yasal düzenlemeler ile ilgili olarak sendikaların ciddi anlamda bir bilgi ve deneyim birikimi de söz konusu. Dolayısıyla ilgili makamların bu birikimden faydalanması gerekir.” (K-19)

Eğitim çalışanlarının özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 22. *Eğitim çalışanlarının özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesinde eğitim sendikalarından beklentiler	Mali hakların düzenlenmesi	11
	Hakların iyileştirilmesi	11
	Öğretmenlik haklarını iyileştirme	6
	Toplu görüşmelerde etkin olma	6
	Okul yöneticilerinin mali haklarını iyileştirme	4
	Öğretmen meslek kanunu çıkarma	4
	Eşit işe eşit ücret çalışmaları	2
	Öğretmene yıpranma payı	1
	Aktif ve kararlı olma	1
	Siyasi erkin etkisinde kalmama	1
	Toplam	47

Tablo 22 incelendiğinde eğitim çalışanlarının özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesinde eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri sırasıyla; mali hakların düzenlenmesi (f=11), hakların iyileştirilmesi (f=11), öğretmenlik haklarını iyileştirme (f=6), toplu görüşmelerde etkin olma (f=6), okul yöneticilerinin mali haklarını iyileştirme (f=4), öğretmen meslek kanunu çıkarma (f=4), eşit işe eşit ücret çalışmaları (f=2), öğretmene yıpranma payı (f=1), aktif ve kararlı olma (f=1) ve siyasi erkin etkisinde kalmama (f=1) şeklindedir. Sendikaların mali hakların düzenlenmesine yönelik çalışma yapması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Özlük, sosyal ve mali hakların geliştirilmesi ve artırılması konusunda mevcut durumu yeterli bulmuyorum. Öğretmenlik mesleği bahsi geçen konularda olması gereken ya da hak ettiği konumda değil. Bunda da sendikaların çok ve farklı olması en büyük etkindir. Sendikalar aslında bu gibi konularda birlik sağlayıp çalışanların mali hakkını savunmalıdır.” (K-5)

“Eğitim sendikaları mali olarak kazanımların artırılması noktasında devletin imkanlarının mevcut şartlar içerisinde gözden geçirilerek değerlendirilmesi bilincini oluşturmalıdır. Mali hakkın bir lütf olarak değil hak olarak vurgulanması gerekmektedir.” (K-8)

“Maalesef toplumda maddi getiri statüyü belirleyen önemli bir unsur olmuştur. Öğretmenlerin maaşlarını artırırsak aslında öğretmenlik mesleğinin değerini artırmış oluruz. Bu açıdan değerlendirmeler yapılmalı ve sendikalar öğretmenlerin mali haklarını iyileştirici çalışmalara ağırlık vermelidir.” (K-32)

“Öğretmenlerin mali haklar çerçevesinde maaşlarının ve ek derslerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Şu anki mevcut koşullara göre öğretmenin geçimi gerçekten zor olmaktadır. Sendikalar öğretmenlerin bu hakkını savunarak yasallaşması için çaba sarf etmelidir.” (K-34)

“Memurun en büyük sorunu yıllardan beri artmayan maaşlarıdır. Ekonomik açıdan bakıldığında zaten özlük ve mali haklar yok denilebilir. Sendikaların önceliği bu konu olmalıdır. Günün şartları ve diğer meslekler de dikkate alınarak mali hakların düzeltilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Mali hak elde edilemeyince özlük ve sosyal haklar da önem arz etmiyor.” (K-20)

Sendikaların Hakların İyileştirilmesine yönelik çalışma yapması gerektiği ile ilgili genel görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Öğretmenlerin özlük, sosyal ve mali hakları mutlaka geliştirilmelidir. Eğitim sendikaları bu hakların her alanda iyileştirilmesi için bir planlama yapıp çalışma yürütmelidir.” (K-3)

“Özlük, sosyal ve mali hakların iyileştirilmesi ve kazanımların sürdürülmesi noktasında devletimizin olanakları dahilinde sendikalar çalışmalarını yoğunlaştırmalıdır.” (K-8)

“Öğretmenlerin özlük ve sosyal haklarının yasalarda ve uygulamalarda olması için çaba sarf edilmektedir. Tabi ki bu çalışmaların sayısı daha da artırılmalıdır. Öğretmenlerin özlük, sosyal ve mali hakları iyileştirilmeli ve bu konuda çalışmalar yapılarak eğitim çalışanlarına eğitim sendikalarının desteği devam etmelidir.” (K-29)

“Sendika üyelerinin en çok üzerinde durduğu konunun özlük, sosyal ve mali haklar olduğunu düşünürsek sendikalar bu talebe cevap verememektedir. Bu sebeple sendikalar sürekli araştırıp geliştirerek eğitim çalışanlarının yeterli özlük, sosyal ve mali haklara sahip olması için çalışmalar yapıp, ilgililerle beraber hakların hayata geçmesini sağlamalıdır. (K-33)

Çalışanların taban aylığının artırılması için sendikaların mücadele etmesi gerekir. Tüm eğitim çalışanlarına aynı hakların verilmesi için sendikalar mücadele etmelidir. Örneğin

öğretmenler Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın Müze Kart uygulamasından ücretsiz faydalanırken, genel idare hizmetler sınıfındaki yöneticiler, müfettişler ve yardımcı hizmetler sınıfı personeli faydalanamıyor. Bu gibi sosyal hakların da iyileştirilmesi gerekmektedir.” (K-9)

Sendikaların öğretmenlik mesleğinin haklarını iyileştirme çalışmaları yapması gerektiği yönünde görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“...Öğretmenlerin özlük ve sosyal haklarının yasalarda ve uygulamalarda olması için çaba sarf etmektedirler. Tabi ki bu çalışmaların sayısı daha da artırılmalıdır. Öğretmenlerin özlük, sosyal ve mali hakları iyileştirilmeli ve bu konuda çalışmalar yapılarak eğitim çalışanlarına eğitim sendikalarının desteği devam etmelidir.” (K-29)

“Maalesef toplumda maddi getiri statüyü belirleyen önemli bir unsur olmuştur. Öğretmenlerin maaşlarını artırırsak aslında öğretmenlik mesleğinin değerini artırmış oluruz. Bu açıdan değerlendirmeler yapılmalı ve sendikalar öğretmenlerin mali haklarını iyileştirici çalışmalara ağırlık vermelidir.” (K-32)

“Öğretmenlerin mali haklar çerçevesinde maaşlarının ve ek derslerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Şu andaki mevcut koşullara göre öğretmenin geçimi gerçekten zor olmaktadır. Sendikalar öğretmenlerin bu hakkını savunarak yasallaşması için çaba sarf etmelidir.” (K-34)

Sendikaların öğretmenlik mesleğinin haklarını iyileştirme çalışmaları yapması gerektiği doğrultusunda görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim çalışanlarının haklarını ilgilendiren konularda Devletin ilgili kurumlarının yapacağı çalışmalarda sendikalar üyelerinin talep ve beklentilerini ifade etmeli, özellikle de toplu görüşmelerde ve toplu sözleşmelerde eğitim çalışanlarının yararına olacak düzenlemelerin hayata geçirilmesi için mücadele etmelidir.” (K-14)

“Toplu görüşmeler ve toplu sözleşmeler hakların elde edilmesi için en önemli yerdir. Bu görüşmelerde çalışanların her konudaki mevcut durumlarının iyileştirilmesi yeni haklar kazanılması ve bu hakların iyileştirilmesi müzakere edilmelidir.” (K-24)

“Sendikalar toplu sözleşme süreçlerinde gerekli birlik beraberliği sağlayarak çalışanların haklarını koruma noktasında güçlü durmalıdır. Ne yazık ki mevcut ortamda toplu sözleşme süreçlerinde yetkili olmayan sendikalar yetkili sendikalara destek vermek yerine pasif davranarak çalışanların mali haklarını savunmada etkin rol oynamamaktadır.” (K-22)

4.11. On Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın on birinci alt probleminde “Eğitim çalışanlarının sendikaların ***eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında*** mevcut durumuna ve bu bağlamda sendikalardan beklentilerine ilişkin görüşleri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Eğitim çalışanlarının sendikaların ***eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında*** mevcut durumuna ilişkin görüşleri Tablo 23’te yer almaktadır.

Tablo 23. *Eğitim çalışanlarının sendikaların eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşler	Eğitim çalışanları arasında işbirliği	4
	Sendikal birliğin olmaması	4
	Sendika üyeliğinde bilinçlendirme	2
	Ayrıştırıcı olma	1
	Sosyal ve kültürel faaliyetler	1
	Ortak eylemler	1
	Ortak sorunlarla ortak mücadele verme	1
	Sendikalar arası işbirliği	1
	Toplam	15

Tablo 23 incelendiğinde eğitim çalışanlarının eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında sendikaların mevcut durumuna ilişkin görüşleri sırasıyla; eğitim çalışanları arasında işbirliği (f=4), sendikal birliğin olmaması (f=4), sendika üyeliğinde bilinçlendirme (f=2), ayrıştırıcı olma (f=1), sosyal ve kültürel faaliyetler (f=1), ortak eylemler (f=1), ortak sorunlarla ortak mücadele verme (f=1) ve sendikalar arası işbirliği (f=1) şeklindedir. Sendikaların eğitim çalışanları arasında işbirliğini sağladığı yönünde görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikaların benzer amaçları olduğundan birleştirici rolleri vardır. Sendikalar hem tüm öğretmenler hem de üye öğretmenler arasındaki iletişimi ve işbirliğini güçlendiriyor.” (K-12)

“Eğitim sendikaları üyeleri arasında birlik ve beraberliği pekiştirecek faaliyetler ve uygulamalar yapmaktadırlar. Örneğin sosyal faaliyetler, bilimsel etkinlikler ve eğitim çalışanlarının hakları için eylem yapma gibi konularda birliği sağlamaktadırlar.” (K-13)

“Öğretmenlerin birbirini daha çok tutması ve zor zamanlarda birbirine destek olması için sendikalar öğretmenlerin bir araya gelmesinde etkili oluyor.” (K-32)

Eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında sendikalar arasında işbirliğinin olmadığını belirten eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Eğitim çalışanlarının üye olabileceği çok sayıda eğitim sendikası var. Her sendikanın kendine göre farklı bir çizgisi söz konusu olduğundan bir işbirliği sağlanamıyor. Hal böyle olunca eğitim çalışanlarının bir bütün olarak haklarının ve hukuklarının aranması, ortak hareket edilmesi ve daha fazla kazanım elde edilmesi çok da mümkün olmuyor.” (K-19)

“Birlik, beraberlik ve işbirliği konularında sendikaları yetersiz görüyorum. Eğitim sendikaları arasında maalesef bir birlik olmuyor. Eğitim çalışanları günümüzde sendikalara ideolojik olarak yaklaşmaktadır. Her bir sendikanın farklı bir siyasi partinin temsilcisi olduğu izlenimi var. Bu algı ortadan kaldırılmadığı sürece eğitim çalışanları arasında birlik ve beraberlik sağlanamayacaktır.” (K-38)

Eğitim çalışanlarının ***eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında*** eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri Tablo 24’te yer almaktadır.

Tablo 24. *Eğitim çalışanlarının eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında eğitim sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri*

Kategori	Kodlar	f
Eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında sendikalardan beklentiler	Sendikal birlik	18
	Sendika üyeleri arasında işbirliği	11
	Sendika üyeliğinde bilinçlendirme	3
	Güçlü olan sendikaların öncü olması	2
	Üyelerle iletişimi artırma	2
	Uzlaştırıcılıkta rol alma	2
	Sosyal ve kültürel faaliyetler	1
	Sendikalar arası iletişim kanallarını artırma	1
	Üyelere destek sağlama	1
	Üye aidatlarını eşit dağıtma	1
	Ücretten ziyade soruna itimat etme	1
	Ortak toplantılar düzenleme	1
	Siyasi temsil olmama	1
	Toplam	45

Tablo 24 incelendiğinde eğitim çalışanlarının eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama bağlamında eğitim sendikalarından beklentilere ilişkin görüşleri sırasıyla; sendikal birlik (f=18), sendika üyeleri arasında işbirliği sağlama (f=11), sendika üyeliğinde bilinçlendirme (f=3), güçlü olan sendikaların öncü olması (f=2), üyelerle iletişimi artırma (f=2), uzlaştırıcılıkta rol alma (f=), sosyal ve kültürel faaliyetler (f=1), sendikalar arası iletişim kanallarını artırma (f=1), üyelere destek sağlama (f=1), üye aidatlarını eşit dağıtma (f=1), ücretten ziyade soruna itimat etme (f=1), ortak toplantılar düzenleme (f=1) ve siyasi temsil olmama (f=1) şeklindedir. Sendikaların sendikal birliği sağlaması gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikal birliğin sağlanması hiç değilse işbirliğinin mutlak surette sağlanması gerektiğine inanıyorum. Burada güçlü olan sendikalar işbirliği için öncü olmalıdır. Sendikalar işbirliğini sağlarsa kazanımların ortak olduğunun farkına varırlar.” (K-4)

“Maalesef sendikaların işbirliği içinde hareket ettiğini göremiyoruz. Bu alanda çok zayıflar. Aslında sendika diğer sendikalarla diyalog kanallarını açık tutmalı ki önemli konularda çalışanların hakkını savunabilsin.” (K-7)

“Öğretmenler arasında birlik ve beraberliğin sağlanmasında sendikaların etkisi çok büyük. Tüm sendikalar öğretmeni ilgilendiren konularda işbirliği yapmalı gerektiğinde güçlerini birleştirmelidir.” (K-25)

“Gerektiğinde tüm eğitim çalışanları tek ses olarak hareket etmeli, sendikalar arasında ayrımcılık yapılmamalı, tüm sendikalar öğretmenlerin menfaatini düşünerek mücadele etmelidir.” (K-35)

“Sendikaların birbirlerinin siyasi ve kültürel aidiyetlerini tanımaları ve birbirlerinin varlıklarını tartışmak yerine ortak menfaatler konusuna yoğunlaşıp asgarilerde birleşip azami birliklilikler üretmeye çalışmaları gerekmektedir.” (K-18)

“Eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği istenen düzeyde değil. Sendikalar bu konuda birleştirici olmalı bunu yaptıklarında eğitim çalışanlarının şartlarının iyileştirilmesi noktasında sonuç odaklı çalışmalar yapılabilir.” (K-21)

Sendikaların farklı veya aynı sendika üyeleri arasında işbirliğini sağlamaları gerektiği ile ilgili görüş bildiren eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikalar hem üyeleri arasındaki iletişimi ve işbirliğini arttıracak çalışmalar yapmalı hem de sendikalar arası işbirliğini geliştirmeli, bunu başardıkları zaman eğitim çalışanlarının gerçek anlamda sesi olmuş olurlar.” (K-14)

“Sendikaların birlikten kuvvet doğar bilinci ile hareket etmeleri gerekir diye düşünüyorum. Üyeler arasında dayanışmayı, yardımlaşmayı ve işbirliğini teşvik etmelidir.” (K-15)

“Sendikalar, sendikal uygulamalarda ve faaliyetlerde birlik, beraberlik vurgusu yaparak hem kendi üyeleri hem de diğer sendikalara üye olan eğitim çalışanları arasında iletişimi ve dayanışmayı sağlamalıdır.” (K-24)

“Eğitim çalışanları arasındaki iletişimi ve aidiyet duygusunu geliştirmek için çeşitli çalışmalar yapılabilir. Sendikaları farklı olsa dahi, eğitim çalışanlarının ortak konularda birlik ve beraberlik içinde hareket etmeleri sağlanabilir.” (K-29)

Eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama için sendika üyeliği ile ilgili bilinçlendirme çalışmalarının yapılması gerektiği görüşünde olan eğitim çalışanlarının ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Sendikalar ve üyeler arasındaki işbirliğini sağlamak için üyeler ile ilişkiler sürekli sıcak tutulmalıdır. Eğitim sendikaları üyelerine ve üye olmayan çalışanlara sendika üyeliği ile ilgili bilinçlendirme çalışması yapılmalıdır. Sendikalı olmanın avantajları aktarılmalıdır.” (K-8)

“Sendikalar üye sayısında nicelin yanında nitelik de aramalıdır. Üyeleri bilinçlendirip güçlendiren ve aynı zamanda sendika içinde aktif hale getirmeyi başaran sendikalar ülkeye ve çalışanlara daha çok katkı sağlayacaktır.” (K-30)

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu çalışmada, eğitim çalışanlarının görüşleri doğrultusunda eğitim sendikalarının mevcut durumunun ve eğitim sendikalarından beklentilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda sendikaların mevcut durumuna ve sendikalardan beklentilere ilişkin açık uçlu sorular ile eğitim çalışanlarının görüşleri alınmıştır. Alınan görüşlerin betimsel analizi yapılarak bulgular ortaya konmuştur. Bu bölümde çalışmanın sonuçları açıklanmış; benzer çalışma ve ilgili literatür ile karşılaştırma yapılarak yorumlar yapılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının *eğitim, öğretim ve müfredat* ile ilgili çalışmalarının olduğu fakat bu çalışmaların yetersiz olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda katılımcılar eğitim sendikalarının, müfredat değişikliği ve müfredat hazırlanması süreçlerinde önemli role sahip olduklarını ve eğitime yönelik politika geliştirmede etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim sendikaları ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu sonuca benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Sendikalar tarafından hazırlanan yayınlar (*Eğitim-Bir-Sen çalışmaları*: Eğitime Bakış raporları, Gecikmiş Bir Reform: Müfredatın Demokratikleştirilmesi. *Eğitim-Sen Çalışmaları*: Eğitimde AKP'nin 10 yılı, Millî Eğitim Bakanlığı'nda AKP'nin 5 yılı, Bilimsel ve Laik Eğitimi Neden Savunuyoruz, Eğitimin Dinselleştirilmesi ve Şura Kararları Sunumu, Eğitimde Yaşanan Çöküşün Temel Göstergeleri. *Türk Eğitim-Sen çalışmaları*: Türkiye'de Din Eğitimi Çalıştayı, Türkiye'de Eğitim Sorunu, Eğitim ve Toplum Dergisi, e-Yayınlar.) incelendiğinde eğitim-öğretime ve müfredata yönelik çalışmalarının ve önerilerinin olduğu görülmektedir. Berkant ve Gül (2017) yaptıkları çalışmada; öğretmen görüşlerine göre sendikaların eğitim-öğretime katkısının çok sınırlı olduğu, bu katkının artırılması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Eğitim

sendikalarının; eğitimin kalitesini artırması, içeriğini düzeltmesi, eğitim politikasının yenilenmesi ve eğitim sorunlarının çözümüne katkı sağlaması gerekmektedir (Güneş Karaman ve Erdoğan; 2016). Eğitim sendikalarının amacı; Türk millî eğitim sisteminin uygulamada ortaya çıkan eksikliklerini, aksaklıklarını ve yanlışlıklarını tespit ederek, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde yol göstermek, görüş ve önerilerde bulunmaktır (Eraslan, 2012). Bundan dolayı eğitim sendikalarının öncelikli amaçları ekonomik kaygılar veya politik kazançlar yerine eğitime ilişkin konular olmalıdır. Çünkü öğretmenlerin mesleki örgütlenme kurup sendikalaşmaya yönelmeleri, sadece onların mesleki çıkarlarını, ekonomik durumlarını ve statülerini iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda ülke genelinde uygulanan eğitim politikalarını da etkiler (Cerev, 2013; Köybaşı, Uğurlu ve Arslan, 2016). Çilek (2016) yaptığı çalışmada; okul yöneticilerine göre sendikalar öğrencilere verilen eğitimin niteliği ile ilgili sorunlar ortaya çıkmadan sisteme yönelik düzenlemeler konusunda gerekli girişimlerde bulunmaktadır. Eğitim sendikalarının bu tür girişimlerde bulunabilmesi için eğitim-öğretim ile ilgili konularda görüşlerinin alınması gerekmektedir. Fakat Gül (2017) yaptığı çalışmada; eğitim sendikalarının çoğunun eğitim programları hazırlık süreçlerine davet edilmediği, sadece milli eğitim şuralarına usulen çağrıldıkları sonucuna ulaşmıştır. Eğitim sendikalarının eğitime katkı sunabilmeleri için eğitim programlarının hazırlanması süreçlerinde daha aktif rol oynamaları gerekmektedir. Bu rol; Türk milli eğitim sisteminin uygulamada ortaya çıkan eksiklerinin giderilmesi ve iyileştirilmesi, ders programlarının ders kitaplarının ve tüm eğitim faaliyetlerinin, kültürel zenginlikleri kapsayacak şekilde düzenlenmesi olarak açıklanabilir (Berkant ve Gül, 2017; Eraslan, 2012). Bu alanda eğitim sendikalarının daha aktif olması için sendikalar başta olmak üzere, eğitim seviyesi yüksek, gönüllü katılımlar yolu ile oluşan sivil toplum kuruluşlarının, eğitim sistemi içerisinde daha aktif rol almalarına yönelik yasal düzenlenmeler yapılmalıdır (Çankaya, 2005).

Çalışmadan elde edilen bulgulara göre, eğitim-öğretim ile ilgili sorunların çözümünde eğitim sendikalarının etkin rol alması, komisyon çalışmaları ve projeler yaparak, hazırlanacak raporları Milli Eğitim Bakanlığı'na sunması beklenmektedir. Bu sonucu eğitim sendikacılığı ile ilgili yapılan çalışmalar da desteklemektedir. Baydar (2016) yaptığı çalışmada sendikaların; eğitim programlarının geliştirilmesinde aktif görev almak, eğitim programlarının tarihimize, kültürümüze ve değerlerimize uygun olacak şekilde özgün olmasını sağlamak için çalışmalar yapması gerektiği sonucuna

ulaşmıştır. Öğretmenlere göre sendikaların amaçlarından bir tanesi eğitimin niteliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapılması ve eğitim-öğretim sürecinin geliştirilmesidir (Aksoy ve Günbayı 2016; Fidan ve Öztürk, 2015). Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) yaptığı çalışmada; öğretmenlere göre sendikalar eğitim kalitesini artırmalı, eğitimin içeriğini düzeltmeli, eğitim politikasının yenilenmesine, eğitim sorunlarının çözümüne katkı sunmalıdır. Öğretmenlere göre sendikalar geleceğe ilişkin çalışmalarında siyasi ideolojiden uzak bir şekilde eğitim ve öğretim sorunlarına eğilmelidir (Taşdan, 2012). Devlet tarafından yürütülen eğitim, öğretim ve bilim hizmetlerinin planlanması, programlanması, yönetilmesi ve denetimi sürecinde faaliyet göstermek ve bu alanlarda projeler üretmek ve yürütülmesini sağlamak sendikaların faaliyet alanıdır (Eraslan, 2012). Sendikalar; eğitim-öğretim sorunlarına çözüm önerileri getirmeli, eğitime ilişkin konular üzerinde yoğunlaşmalı, demokratik, çağdaş eğitim sistemini içeren bir eğitim anlayışının olması yönünde çalışmalar yapmalıdır (Güneş Kahraman, 2016 Köybaşı, Uğurlu ve Arslan, 2016). Aynı zamanda sendikalar sahip olduğu çok geniş insan kaynağından faydalanarak eğitim programlarıyla ilgili kapsamlı ve bilimsel çalışmalar sonucunda nitelikli teklif, öneri ve raporlar hazırlamalı ve Milli Eğitim Bakanlığı ile ortak çalışmalar yaparak eğitim sisteminin sorunlarına çözüm bulmak için fikir ve proje üretmelidir. Ayrıca okul ve ilçe yönetimleri ile eğitimin niteliği ve öğrenci başarısı konusunda projeler geliştirmelidir (Çilek, 2016; Erdem, 2016; Gül, 2017).

5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının *temel hak ve özgürlüklerin iyileştirilmesi* ile ilgili faaliyetlerinin olduğu ve üyelerine bu konuda hukuki destek sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim sendikaları öğretmenlere yarar sağlamak ve onları desteklemek amacıyla kurulan meslek kuruluşları olarak ortaya çıkmıştır (Argon ve Sipahioğlu, 2015). Aksoy ve Günbayı (2016) çalışmalarında öğretmenlere göre sendikaların amaçlarından birinin haksızlığa uğrayan çalışana destek olma ve yanında bulunma olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Zaten öğretmenlerin sendikaya üye olma nedenleri; haklarını koruma, seslerini duyurma ve birlikteliği sağlamadır (Berkant ve Gül, 2017). Bundan dolayı sendikalar üyelerinin beklentilerini karşılayacak çalışmalara yer vermelidir. Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) yaptığı çalışmada öğretmen görüşlerine göre sendikaların eğitimdeki önceliklerinin; eğitimcilerin sosyal güvencelerinin artırılması, özlük haklarının ve ekonomik olanaklarının iyileştirilmesi

olduğunu saptamıştır. Öğretmenlere göre sendikalar üye haklarıyla ilgili farkındalık sağlamalı ve üye haklarını savunmalıdır (Kara, 2016; Kayıkçı, 2013). Çalışmanın sonuçlarından birisi de sendikaların eğitim çalışanlarına iş güvencesi sağlama konusunda faaliyetler yapmasının gerekliliğidir. Zaten öğretmenler sendikal örgütlenmeyi hakların güvence altına alınması olarak görmektedir (Köybaşı vd., 2016). Benzer şekilde Tok (1996) yaptığı çalışmada okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütlenme gerekçesinin iş ve yaşam güvenliği olduğunu tespit etmiştir. Bambery'in (2008) yaptığı çalışmaya göre sendika üyeliğinin en önemli nedeni temsil ve iş güvenliğidir (Fidan ve Öztürk, 2015).

Eğitim çalışanları eğitim sendikalarından; eğitim çalışanlarına iş güvencesi sağlama ve temel hak ve özgürlükler ile ilgili faaliyetlerin artırılmasını talep etmektedirler. Benzer şekilde Kayıkçı (2013) yaptığı çalışmada yöneticilerin sendikalardan üye haklarını savunmada yüksek beklenti içinde olduğunu saptamıştır. Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin görüşlerine göre sendikaların eğitimdeki öncelikleri; eğitimcilerin sosyal güvencelerinin artırılması, özlük haklarının ve ekonomik olanaklarının iyileştirilmesidir. Sendikaların amacı üyelerinin ekonomik, sosyal, özlük, mesleki sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek ve onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamaktır (Çilek, 2016). Bu bağlamda eğitim sendikaları üyelerinin temel hak ve özgürlüklerini savunmada etkin rol almalıdır.

5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının *milli, manevi ve kültürel değerlerin kazandırılması* ve milli birliği sağlamaya yönelik çalışmalarının olduğu fakat bunun yeterli düzeyde olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada eğitim sendikalarının milli, manevi ve kültürel değerlerin kazandırılmasında birlik sağlayamadığı ve bazı eğitim sendikalarının bu konuda olumsuz çalışmalar yürüttüğü tespit edilmiştir. Baydar (2016) eğitim çalışanlarının sendikalardan beklentisinin milli-manevi değerlerle yoğrulmuş insanı merkeze alan bir sistem kurulması için çalışması olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Kara (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlere göre sendikaların manevi değerlere saygılı olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmada eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının değerler eğitimi ile ilgili çalışmalarını artırmasını ve eğitim paydaşlarına yönelik değerlerin korunması ile ilgili faaliyetler yapmasını talep etmektedirler. Baydar'a (2016) göre eğitim sendikaları milli-manevi değerlerle yoğrulmuş insanı merkeze alan bir sistem kurulması için çalışmalı, farklı düşüncelere değer vererek toplumsal barışın tesisi için mücadele etmelidir. Çalışmada milli, manevi ve kültürel değerlerin kazandırılması ve milli birliği sağlamada sendikal bir birliğin olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır. Araştırma sonucuna göre eğitim sendikalarının bölünmüş olarak faaliyet yürütmeleri sendikaların işlevselliğini olumsuz yönde etkilemekte ve güçlerini zayıflatmaktadır (Güneş Kahraman, 2016). Eğitim sendikaları "ortak amaçları" gerçekleştirebilmek için birlikte hareket etmelidirler (Erdem, 1996).

5.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim çalışanlarının görüşleri sonucunda eğitim sendikalarının *din eğitimi ile ilgili iş birliği içinde* hareket etmediği, sadece belli sendikaların çalışma yaptığı tespit edilmiştir. Türkiye'de 110.000'den fazla sivil toplum kuruluşu bulunmaktadır. Ancak bu kurumların din eğitimi alanına düşünsel katkılarının oldukça sınırlı olduğu ifade edilebilir (Arıcan, 2019). Yapılan çalışmaların; toplumun beklentisine uygun din eğitime destek olma ve müfredat ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersi ile ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin gerekçeli kararında Türkiye'deki bir sivil toplum kuruluşunun çalışmasına atıfta bulunulmuştur (Arıcan, 2019). Eğitim sendikaları insanların dini inanç ve ibadetlerini daha iyi öğrenmelerine ve geleceğe aktarmalarına, ahlak ve karakter eğitiminin yerleşmesine, toplumun dini eğitime olan ihtiyacına cevap verecek çalışmalara destek vermelidir (Baydar, 2016). Kara'nın (2016) yaptığı çalışmaya göre öğretmenler sendikaların dini değerlere saygılı olmasını beklemektedirler. Ayrıca eğitim sendikaları yayınladıkları çalışma ve raporlar (Türkiye'de Okul Öncesi Din ve Ahlak Eğitimi Raporu, Türkiye'de Din Eğitimi Çalıştayı Komisyon Raporları, Eğitimin Dinselleştirilmesi ve Şura Kararları vb.) ile din eğitimi politikalarının belirlenmesinde etkili olmaktadır. Çalışmada eğitim sendikalarının din eğitimi ile ilgili çalışmaları artırması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü eğitim politikası ve din eğitimi politikası geliştirme noktasında toplumu temsil eden sivil toplum kuruluşlarının bu sürece katkıda bulunamamaları, temsil ettikleri toplumsal çoğunluğun dikkate alınmaması anlamına gelecektir (Arıcan, 2019).

5.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının *çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi* ile ilgili yaptığı çalışmaların yetersiz olduğu ve yapılan az sayıdaki çalışmanın da üst yönetimi bilgilendirme ve öneride bulunma şeklinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının fiziki ve sosyal açıdan çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ile ilgili çalışmalara ağırlık vermesi ve yapılan çalışmaların rapor halinde sunulması gerektiği ile ilgili beklentilerinin olduğu saptanmıştır. 20. yüzyılın ikinci yarısında, toplu sözleşme pazarlıkları endüstriyel mücadele ve grevler ile üyelerinin maaşlarının ve şartlarının iyileştirilmesine odaklanma birçok öğretmen sendikası faaliyetlerinin göze çarpan bir özelliği haline gelmiş ve çoğu durumda öğretmenlerin ücretlerini, iş güvenliğini ve çalışma koşullarını gerçek anlamda iyileştirmiştir (McCollow, 2017). Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) yaptığı çalışmada okul yöneticilerine göre sendikaların okulların fiziki şartlarının iyileşmesine katkı sunması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Aksoy ve Günbayı'nın (2016) yaptıkları çalışmada da benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Aksoy ve Günbayı'nın (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlere göre sendikaların amaçlarından bir tanesi çalışma şartlarının düzeltilmesidir. Fakat çalışma koşullarının ön plana çıkarılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada olduğu gibi Güneş Karaman ve Erdoğan'ın (2016) yaptığı çalışmada da öğretmenlere göre sendikalar okulların fiziki şartlarının iyileşmesine katkı sunmalıdır. Eğitim-Bir-Sen (2009) "Öğrenme Ortamlarının İyileştirilmesi Araştırması" isimli araştırmasına göre; öğretmenler öğrenme ortamlarını kısmen yeterli görmektedir. Öğretmenler okullarda çok amaçlı salonlar, spor tesisleri, kütüphane, laboratuvar, kantin ve eğitim araç-gereçlerini yetersiz olarak görmektedir (Akt: Baydar, 2016). Taytaş ve Ayaz'ın (2019) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin depresyonu üzerinde etki düzeyi en yüksek değişkenin öğretmenlerin çalışma ortamı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler ve diğer eğitim çalışanları üzerinde önemli bir etkiye sahip olan çalışma ortamı için sendikalar; ülke gerçeklerini dikkate alacak şekilde çalışma şartlarını iyileştirecek projeler geliştirmelidir (Baydar, 2016).

5.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının *eğitim çalışanı emeklilerine yönelik* çalışmalarının yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının; emeklilerin maaşlarını, özlük ve mali haklarını iyileştirme çalışmaları

ile emeklilere yönelik sosyal ve kültürel aktiviteler yapmalarını istemektedirler. Maalesef Türkiye’de sendikalar; toplumla, işçilerle ve üyelerle ilişkilere verilen önem ile tabanın beklentilerini karşılayamamış ve emeklilere yönelik etkin hizmetler organize edememiştir (Yorgun, 2007). Emekli olmak için gerekli çalışma süresini tamamlayan bireylere emeklilik döneminde karşılaşılabilecekleri sorunlara yönelik üretken bir emeklilik dönemi geçirebilmeleri için sistemli hazırlık programları, konferans, seminer vb. kurumsal olarak uygulanmalıdır (Salman, 2004). Şahin (2006) yaptığı çalışmada emeklilerin emekli olduktan sonra ekonomik koşullarının kötü olduğu, emeklilikle gelen sosyal statü kaybı nedeniyle bir boşluğa düştükleri ve emeklilerin devletten ekonomik koşullarının iyileştirilmesi isteğinde bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Emekli öğretmenlerin yaşadıkları ekonomik sıkıntıları gidermek amacıyla ücret politikaları yeniden gözden geçirilmeli ve maaşlarının iyileştirilmesi yönünde adımlar atılmalıdır. Ayrıca emekli öğretmenlerin boş zamanlarını değerlendirebilecekleri, sosyal ilişkilerini geliştirebilecekleri çeşitli sosyo-kültürel faaliyetler düzenlenmelidir (Şimşek ve Büyükkıdık, 2015).

5.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının; *mesleki gelişim, sosyal faaliyetler, özel kurumlar ile protokol yapma* gibi çalışmalarının olduğu fakat bu çalışmaların artırılması gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonucunu destekleyen benzer çalışmalar vardır. Çalışmada okul yöneticilerinin eğitim sendikalarının mesleki gelişimi sağlayıcı çalışmalar yaptığını düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır. Sendikalar üyelerini bilgi ve tecrübe yönüyle geliştirmek için akademik kariyer yapmaya teşvik etmektedir. Sendikalar üniversiteler ile yapılan indirim protokolleriyle üyelerinin uygun imkânlarla akademik çalışmalarda bulunmalarını sağlamaktadır (Baydar, 2016). Benzer şekilde Akar ve Ersü (2020) yaptıkları çalışmada, üyelerin mesleki ve kişisel gelişim ihtiyacını karşılamak amacıyla sendikal örgütlenmede bulundukları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca katılımcılara göre ideal bir sendika mesleki gelişimi sağlamalıdır. Sendikalar, üyelerin faaliyetlerine katılmaları ve katılıma uygun kişisel ve mesleki gelişim faaliyetleri yapmaları için uygun şekilde yapılandırılmalı ve teşvik edilmelidir (Çilek, 2016). Stevenson vd., (2018) yaptıkları çalışmada; eğitim sendikalarının üyelerin mesleki gelişimlerini desteklemelerinin öncelikli bir çalışma alanı olduğu ve katılımcıların % 80’inden fazlasının üyelerin mesleki gelişim imkânlarına erişimini iyileştirmek için sendikaların müzakerelere katıldıklarını,

katılımcıların yarısından biraz daha azının ise sendikalarının eğitimcilerin mesleki gelişimini desteklemek için özel bir birime sahip olduğunu ifade ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Öğretmenlere göre iyi bir sendikal örgütlenme; üyelerinin her yönden gelişimini sağlamalı ve desteklemelidir (Köybaşı vd., 2016). Fidan ve Öztürk (2015) yaptığı araştırmada öğretmenlerin sendikalardan meslekî gelişim beklentisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler gerek mesleğe yönelik gerekse meslek dışı bilgilerini, deneyimlerini, her türlü sorunlarını aktarabileceği ve yardıma gereksinim duyulan alanlarda birlikte çalışabileceği kendini her alanda geliştirebileceği, önemli günlerde bir araya gelebileceği ortama ihtiyaç duyduğundan ve bu birliktelikten duyulacak mutluluğu elde etmek için örgütlenmektedirler (Tok, 1996). Güneş Karaman ve Erdoğan'ın (2016) yaptığı çalışmaya göre öğretmenlerin sendikalardan en önemli beklentileri üyelerin mesleki sorunlarıyla ilgilenilmesidir. Sivil örgütler, üyelerinin sosyal ve ekonomik haklarını korumaya ve geliştirmeye çalışırken mesleki eğitimlerine ve psikolojik gereksinimlerine yönelik de hizmetler üretebilmektedir (Can, 2012). Öğretmenler mesleki ve kişisel gelişim ihtiyacını karşılamak amacıyla sendikal örgütlenmede bulunmaktadır (Akar ve Ersü, 2020).

Güneş Kahraman (2016) yaptığı çalışmada sendikaların üyelerin kişisel gelişimlerine yönelik atölye çalışmaları, kurslar, korolar, uzman kişilerle söyleşiler, üyeleri bir araya getirmek amacıyla düzenlenen yemekler, kahvaltılar gibi sosyal faaliyetler düzenlediği sonucuna ulaşmıştır. Sendikalar sosyal faaliyetlerini daha sık yapmalı, üyeler de bu faaliyetlerde daha aktif olmalıdır. Aynı çalışmada üyeler sendikaların sosyal faaliyetlerinin yetersizliğini belirtmiştir. Bu çalışmada da eğitim yöneticileri sendikaların sosyal faaliyetler yaptığını ve bu faaliyetlerin artırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmenlere göre sendikaların amaçlarından bir tanesi üyelerin sosyal ve kültürel yönden desteklenmesi ve mesleki sosyalleşmeyi sağlamaktır (Fidan ve Öztürk, 2015; Aksoy ve Günbayı, 2016). Sivil toplum kuruluşları, üyelerinin mesleki eğitimlerine ve psikolojik gereksinimlerini karşılamak üzere de hizmetler üretebilmektedir (Can, 2012). Örneğin sendikalar üyelerin ve ailelerinin yararlanmaları amacıyla sosyal ve kültürel etkinliklerin yapılabilmesi bazı tesislerin açılmasına öncülük edebilir (Baydar, 2016). Okul yöneticileri yardıma gereksinim duyulan alanlarda birlikte çalışabileceği kendini her alanda geliştirebileceği önemli günlerde bir araya gelebileceği yöneticilere, iş arkadaşlarına

ve ortama ihtiyaç duyduğundan bu birliktelikten duyulacak mutluluğu elde etmek için örgütlenmektedirler (Tok, 1996).

Çalışmada sendikaların özel kurumlar ile protokol yaparak üyelere indirim faaliyetlerinde bulundukları saptanmıştır. Bu faaliyet sağlık, kültür, sosyal ve mali yaşam bakımından üyelere avantajlar sağlamaktadır. Bu amaçla günümüzde sendikalar üyelerinin sosyal ve ekonomik alanda menfaatine olacak şekilde bankalarla anlaşma yapabilmektedir. Bu tür uygulamalarla sendika üyelerinin sosyal ve ekonomik açıdan ellerinin güçlendiği söylenebilir (Baydar, 2016).

5.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının *kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına* çözüm ürettiği ve özellikle serbest kıyafet uygulamasında ve izinlerde etkin rol oynadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada kadın eğitim çalışanlarının izin haklarının iyileştirilmesi, sendika yönetiminde kadınların da bulunması ve kadın çalışanlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılması ile ilgili beklentilerin olduğu tespit edilmiştir. Berkant ve Gül (2017) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin çoğunun sendikaların özgürlük ve özlük hakları noktasında kıyafet özgürlüğünün sağlanmasında etkili olduğunu düşündüğü sonucuna ulaşmıştır. Sarpkaya (2006) yaptığı çalışmada öğretmenlerin sendikalardan en yüksek beklentisi eğitimin her kademesinde her türlü cinsiyet ayrımcılığının önlenmesine yönelik etkin olmalarıdır. Kadın öğretmen ve yöneticilerin özelliklerinden doğan haklarının alınması ve mesleki faaliyetlerin kolaylaştırılmasında sendikalardan beklentileri vardır (Erdem, 1996) Kara (2016) yaptığı çalışmada; öğretmenlere göre sendika yönetimlerinde kadınlara da yer verilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Kadın öğretmenlerin sendikalara üye olma oranı erkek üyelere düşüktür. Bu oran hem üyelik genelinde hem de yönetim süreçlerinde görev alma bağlamlarında görülmektedir (Eraslan, 2012). “Eğitim Uluslararası Dünya Kongresi” Eğitim Birliğinin Yenilenmesi: Yeni Zorunluluk isimli toplantısında gençlerin ve kadınların sendikal aktivizme ve sendikal örgütler içindeki sorumlu pozisyonlara erişimini artırmaya odaklanmak da dâhil olmak üzere, sendikalara az temsil edilen grupların katılımını geliştirmek için çalışmaların yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Aslında sendikaların yapmış olduğu faaliyetlere kadın çalışanların katılımı daha yoğun olmalıdır (Güneş Kahraman, 2016). Fakat genelde kadınların sendika üyeliği oranlarının erkeklere göre daha düşük olduğu

bilinmektedir (Seçer, 2009). Kadınların sendikal çalışmaya ilgi duymaları beklenmektedir. Çünkü çalışma yaşamında var olan ayrımcılıkla mücadele etmek için de temel örgütlenme biçimleri sendikalardır (Toksöz, 1994). Bundan dolayı kadınların sendika içerisinde güçlenmesini sağlayacak kadın mekanizmaları olmalıdır ve aktif bir şekilde çalışmalıdır (Pala Kaplan, 2015). Kadınların sendika yönetimlerinde daha fazla söz sahibi olmalarının bir yolu genel kurullar öncesinde düzenlenen kadın konferanslarıdır. Bu konferanslarda kadınlar hem kendilerini ilgilendiren sorunları tartışmakta hem de genel kurul öncesinde deneyim kazanmaktadırlar (Alp ve Yenihan, 2015). Eğitim-Bir-Sen'in 2020 yılında yayınladığı "Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı" isimli araştırmaya göre özellikle kadın okul öncesi ve sınıf öğretmenleri için -yıpranma payı dikkate alınarak- erken emeklilik seçeneğinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

5.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının *fırsat ve imkân eşitliğini sağlamaya* yönelik çalışmalarının olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada fırsat ve imkân eşitliği bağlamında eğitim sendikalarından; öğretmenlikte statü farkını kaldırması, liyakat ve adaleti tesis etmede rol üstlenmesi ile ilgili beklentilerin olduğu saptanmıştır. Öğretmen ve okul yöneticilerine göre ideal bir sendika adil ve tarafsız olmalıdır. Ayrıca sendikalar liyakat ile yönetilmelidir (Akar ve Ersü, 2020). Köybaşı vd., (2016) yaptığı çalışmaya göre iyi şekilde örgütlenmiş bir sendika dürüst olur, hakkı ve haklıyı savunur. Eğitim sendikaları öğretmenler arasında adaleti ve güveni oluşturacak çalışmalara yer vermelidir. Özellikle dezavantajlı okullarda çalışan öğretmenleri destekleyici çalışmalar yapılması öğretmenin işe bağlılığını ve iş doyumunu etkileyebilecektir. Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) yaptığı çalışmada okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sendikalar öğrenci hakları ile fırsat ve olanak eşitliğine yönelik çalışmalarda bulunmalıdır. Sendikalar; eğitimde kısa, orta ve uzun vadeli uygulanabilir politikaların geliştirilmesinde MEB'e yardımcı olmalı, eğitim sisteminde personel seçme, atama ve yerleştirme politikalarının nesnel ve objektif olmasını sağlayacak çalışmalar yapmalıdır. (Baydar, 2016). Ayrıca eğitim çalışanları eğitim sendikalarından fırsat ve imkân eşitliği ile ilgili beklentilerinin yetkililere iletilmesini beklediklerini belirtmişlerdir. Sendikalar sivil toplum kuruluşları olduğu için halkın olumlu veya olumsuz birçok görüşünü iktidar ve muhalefet partilerine yansıtabilmektedir. Eğitim politikasındaki değişiklikler sırasında Türk eğitim

sektöründeki sendikalar kendi ideolojik çerçeveleri içinde hükümeti etkilemeye çalışabilmektedir (Çalhan vd., 2015).

Çalışmada eğitim sendikalarından öğretmenlikte statü farkının kaldırılması, mali düzenlemeler yapılması ve fırsat ve imkân eşitliği hususunda yasal düzenleme sağlanması gibi çalışmaların yapılması yönünde beklentilerin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Statü (Kadro, sözleşmeli, ücretli) farkından dolayı ücretli öğretmenler okulda geçici olarak görülmektedir. Ücretli öğretmenler; istihdam farkından kaynaklanan bu durumu adaletsizlik, kölelik, emeğe saygısızlık ile ilişkilendirmektedir (Polat, 2013). Öğülmüş vd., (2013) yaptıkları çalışmada ücretli öğretmenlerin ücret ve özlük haklarından memnun olmadıklarını, mesleğe olan bağlılıklarının düşük olduğunu saptamıştır. Bu tespitleri göz önüne alarak eğitim sendikaları bu istihdam ve statü farkını ortadan kaldıracak çalışmalar yapıp fırsat ve imkân eşitliğini sağlamalıdır.

Çalışmada eğitim sendikalarının üyelerine hukuki destek sağladığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Söylemez (2019) yaptığı çalışmada sendikaların üyelerinin hukuki meselelerinde etkin bir çaba içerisinde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Baydar (2016) yaptığı çalışmada sendikaların eğitim çalışanlarına hak arama konusunda yol gösterdiği ve ast üst arasında köprü vazifesi gördüğü sonucuna ulaşmıştır. Böylelikle sendikalar üyelerinin hak ve menfaatlerini koruma sürecinde hukuki süreçlerin karmaşıklığı karşısında yaşayacakları güçlüklerin de önüne geçmiş olurlar. Sendikaların amacı üyelerinin ekonomik, sosyal, özlük, mesleki sendikal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek ve onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamaktır (Çilek, 2016).

5.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim çalışanlarının görüşleri doğrultusunda eğitim sendikalarının **özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi** alanında çalışmalar yaptığı tespit edilmiştir. Çalışmada eğitim sendikalarının toplu sözleşme sürecinde etkin olduğu, fakat mali haklar ile ilgili düzenlemelerde yetersiz kaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada eğitim sendikalarından; mali hakların düzenlenmesi, çalışan haklarının iyileştirilmesi ve toplu görüşmelerde daha etkin olma beklentilerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yıllar içinde, öğretmen sendikalarının rolleri eğitimcilerin mesleki statüsünü artırmanın

ötesine geçerek daha iyi çalışma koşulları için yönetimle pazarlık (özellikle toplu sözleşme anlaşmaları) ve yerel, eyalet ve ulusal düzeyde siyasi düzenlemeler gibi diğer yetkileri de içerecek şekilde genişlemiştir (Mertz, 2014). Hükümetle sendikalar arasındaki ilişki sık sık değişen veya çelişkili olarak tanımlanır ve bu ilişki sendikaların eğitim politikası ve reformlarını etkileme becerisine bağlı olarak görülür. Eğitim politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında sendikaların daha aktif bir rol alması, mesleki sorunların ve öğretmenlerin refah koşullarının etkili bir şekilde ele alınmasını sağlar (Symeonidis, 2015). Eğitim sendikalarının amaçları, üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî haklarını, menfaatlerini korumak ve geliştirmek (Eraslan, 2012) olduğundan eğitim çalışanları haklarını elde etmek için örgütlü mücadeleyi tercih etmektedirler (Cerev, 2013). Mevcut eğitim örgütleri, tüm eğitim çalışanlarının söz sahibi olabileceği, özlük haklarında daha fazla kazanımlar elde etmek için mücadele eden yapılanmalara dönüşmelidirler (Aküzüm, 2016). Sendikacılığın temel işlevi çalışanların genel çıkarlarını korumak, özlük haklarını aramak, maddi ve manevi yönden daha iyi koşullarda çalışmalarını sağlamak ve statülerini korumaktır (Çilek, 2016). Pala Kaplan (2015) yaptığı çalışmada Türkiye’de sendikaların eğitim politikalarına belli başlı konularda etkilerinin yanı sıra çalışmalarında daha çok öğretmenlerin parasal kazanım, atama ve yer değiştirmeler (özlük hakları) ile ilgili kazanımlara yoğunlaştığı sonucuna ulaşmıştır. Tok (1996a) yaptığı çalışmada öğretmen ve yöneticilerin örgütlenme gerekçesi olarak özlük haklarıyla ilgili sorunların daha kolay çözülmesi olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenler sendikal örgütlenmeyi özlük hakları için mücadele edilmesi olarak görmekte ve iyi bir sendikal örgütlenmeyi özlük haklarını savunma olarak nitelendirmektedirler (Köybaşı vd., 2016).

Çalışmalarda öğretmenlerin haklarını koruyamadıkları için sendikaya üye olmadıkları (Akar ve Ersü, 2020) ve sendikaların ekonomik ve özlük haklarının korunması ve geliştirilmesi anlamında öğretmenlere yeterli katkıyı sunmadıklarını ve yetersiz oldukları (Berkant ve Gül, 2017; Fidan ve Öztürk, 2015) belirlenmiştir. Sendikalar ve öğretmenler arasındaki mesafe son yıllarda çeşitli nedenlerle artmıştır. Bu nedenler; ilk olarak, büyük bir öğretmen nesli emekli olduğu için, onlarla birlikte sendika savunuculuğunun öneminin içsel kabulü de azalmış ve sendikalar, bu anlayıştan yoksun yeni bir öğretmen grubuyla karşı karşıya kalmıştır. İkinci olarak, eğitim kararlarının merkezileştirilmesi, toplu sözleşme kısıtlamaları ve öğretmenlerin

kendi sınıflarının ötesinde karar alma arenalarına katılımının gerekliliği, öğretmenlerin çalışma koşullarının kalitesi bağlamında daha az imkânlarla sahip olması sonucunu doğurmuştur. Üçüncüsü; hükümetlerin ve medyanın öğretmen sendikaları hakkındaki olumsuz yorumları ve birçok sendikanın karşı saldırılarıdır. Dördüncüsü ise, kamusal eğitim ve öğretmenler hükümetin olumsuz müdahalelerine uğradığından, birçok sendikanın ilgilenmesi gereken konuların büyüklüğünden bunalması ve savunduğunu iddia ettikleri endişeleri daraltma yönünde bir eğilimin ortaya çıkmasıdır (Bascia, 2008). Bu çalışmada eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarından mali hakların düzenlenmesi, çalışan haklarının iyileştirilmesi, toplu görüşmelerde ve toplu sözleşmelerde daha etkin olunması yönünde beklentilerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde yapılan çalışmalarda (Aksoy ve Günbayı 2016; Cerev, 2013; Tok, 1996b) sendikaların en önemli rollerinden biri ekonomik roldür. Yani sendikalar üyelerin çalışanlar arasındaki ücret farklılıklarının büyüklüğünü azaltmalı ve çalışanlara verilen ücrette adaleti korumalıdır (Godard, 1997). Öğretmenlerin mesleki ve özlük haklarını koruma, özlük haklarıyla ilgili sorunların daha kolay çözülmesi ve ekonomik kayıplar nedeni ile haklarını elde etmek için örgütlü mücadeleyi tercih ettikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin yapılan çalışmalarda (Fidan ve Öztürk, 2015; Kara, 2016; Sarpkaya 2006) öğretmenlerin sendikalardan en önemli beklentilerden birinin özlük ve ekonomik haklarının korunması ve geliştirilmesi olduğu tespit edilmiştir. Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) yaptığı çalışmada öğretmenlerin sendikalardan en önemli beklentileri, üyelerin sosyal ve demokratik haklarının savunulması, ekonomik veya özlük haklarının kazanılmasına yönelik çalışmalar yapılmasıdır. Bu beklentilere bağlı olarak sendikalar; mesleğin sosyo-ekonomik imkânlarını artıracak çalışmalar yürütmelidir (Baydar, 2016).

5.11. On Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Çalışmada eğitim sendikalarının *çalışanlar arasında işbirliği sağlamaya yönelik* çalışmalarının olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Fakat bu durumun yanında sendikalar arasında iş birliğinin olmadığı bulgusu da tespit edilmiştir. Bundan dolayı eğitim sendikalarından sendikal birliğin sağlanması ve farklı veya aynı sendika üyeleri arasında işbirliği oluşturulması yönünde beklentilerin olduğu görülmektedir. Öğretmen ve okul yöneticilerine göre ideal bir sendika eğitim çalışanları arasında birlik ve beraberliği sağlamalıdır (Akar ve Ersü, 2020). Aksoy ve Günbayı (2016)

yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mücadeleyi ortaklaştırmak amacıyla sendikaya üye oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenler sendikaların sendikal birlik ve güven duygusu sağlama açısından etkili olduklarını düşünmektedirler (Berkant ve Gül, 2017).

Öğretmenlere göre eğitim alanında birliğin ve birlikteliğin sağlanmaması sendikaların yaşadığı sorunlardan birisidir (Taşdan, 2012). Bu durumdan kaynaklı olarak eğitim çalışanları sendikalardan birliktelik ve birliği sağlayacak çalışmalar beklemektedirler. Kayıkçı (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin ve yöneticilerin sendikalardan sendikal birlik ve üyeleri geliştirme konusunda yüksek beklenti içinde olduğunu saptamıştır. Sendikalar bir mesleğin mensupları arasında iletişim kurma ve genellikleri ve farklılıkları dikkate alarak bağ kurma ve bağı güçlendirme işlevi görme yeteneğine sahiptir. (Çilek, 2016). Sendikalar belli amaçlar etrafında toplanarak, bölünmeden ve ayrışmadan uzak, ortak amaçları gerçekleştirebilmek için birlikte hareket ederek, bütünleştirici paydalarda bir araya gelerek tüm eğitim çalışanlarının örgütlenmesini sağlayan güçlü bir ses haline gelmelidirler (Aküzüm, 2016; Erdem, 1996). Okul yöneticilerine göre eğitim sendikaları, sendika üyelerini bilinçlendirici çalışmalar yapmalı ve üyeler arasında işbirliğini sağlayıcı çalışmalara yer vermelidir. Benzer şekilde Güneş Karaman ve Erdoğan (2016) yaptığı çalışmada; öğretmen ve okul yöneticilerine göre sendikalar diğer sendikalarla iş birliği ve ilişki kurmalı ve bunun yanında üyelerini sendikal mücadelede bilinçlendirmelidir. Sendikalar; eğitim çalışanlarının sendikal faaliyetlere katılımını özendirmeli ve eğitimcilerin bir arada hareket etme duygusunu geliştirmelidir (Baydar, 2016). Bu birlikteliğin sağlanması eğitim çalışanları arasında birliğini, birlikte hareket etmeyi ve mesleki örgütlenmeyi güçlendirecektir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularına yönelik ortaya konan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara dayalı olarak eğitim sendikalarının mevcut durumu ve eğitim sendikalarından beklentilere ilişkin aşağıdaki sonuçlar tespit edilmiştir.

1. Araştırma sonucunda eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarından beklentileri sendikaların mevcut çalışmalarından daha fazladır.

2. Çalışmada eğitim sendikalarının eğitim-öğretim ve müfredatın oluşturulma sürecinde etkili olduğu fakat var olan problemlerin çözümüne yönelik çalışmalarda etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. Çalışma sonucunda; eğitim sendikalarından beklentilerin çok fazla olması, eğitim sendikalarının alanda varlığını etkili bir şekilde sürdürmesi gerektiği durumu göstermektedir.

4. Çalışmada; eğitim sendikalarının üyelerin hak ve özgürlüklerini korumada hukuki destek sağladığı ve bunun daha etkili bir şekilde devam ettirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

5. Çalışmada eğitim sendikalarının milli, manevi ve kültürel değerlerin kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapma hususunda birlik sağlayamadığı tespit edilmiştir.

6. Çalışmada; eğitim sendikalarının din eğitimi ile ilgili iş birliği içinde hareket etmediği, sadece belli sendikaların çalışma yaptığı tespit edilmiştir. Yapılan

çalışmaların toplumun beklentisine uygun din eğitime destek olma ve müfredat ile ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

7. Çalışma sonucunda; eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının fiziki ve sosyal açıdan çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ile ilgili çalışmalara ağırlık vermesi ve yapılan çalışmaların rapor halinde sunulması gerektiği yönünde beklentilerin olduğu saptanmıştır.

8. Çalışma sonucuna göre eğitim çalışanlarının sendikalardan, emekli maaşlarının ve emeklilerin özlük ve mali haklarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapma, emeklilere yönelik sosyal ve kültürel aktiviteler düzenleme ve ilgi ve ihtiyaçları ile ilgili çalışmalar yapma, emeklilerin tecrübe ve deneyimlerini genç kuşaklara aktarmalarına imkân verecek çalışmalar yürütme, sendika üyeliğinin emeklilikten sonra devam etmesini sağlama ve sendikalarda emeklilere yönelik rehber birim kurulması gibi beklentilerinin olduğu görülmüştür.

9. Çalışmada eğitim sendikalarının özel kurumlar ile protokol yaparak üyelere indirim faaliyetlerinde bulundukları saptanmış, bu faaliyetlerin sağlık, kültür, sosyal ve mali yaşam bakımından üyelere avantajlar sağladığı tespit edilmiştir.

10. Çalışma sonucunda; eğitim çalışanlarının sendikalardan kılık kıyafet dayatmasına son verilmesi ve erken emeklilik de dahil olmak üzere kadın eğitim çalışanlarına yönelik özel düzenlemeler yapılması gerektiği tespit edilmiştir.

11. Çalışmada fırsat ve imkân eşitliği bağlamında eğitim sendikalarından; öğretmenlikte kadrolu, sözleşmeli, ücretli ve statü farkının kaldırılması, branşlar, okul türleri ve okul türlerine göre okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki ücret ve özlük farklılıklarının sona ermesi için çalışmalar yapılması, liyakat ve adaleti tesis etmede rol üstlenmesi ile ilgili beklentilerin olduğu saptanmıştır.

12. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular; öğretmenliğin bir kariyer mesleğine dönüştürülmesi için ilk atamadan görevde yükselmeye, kariyer basamaklarından, okul yöneticiliğine, şube müdürlüğünden bakanlık bürokrasisine kadar şekillenecek ve liyakati esas alacak bir sistem oluşturulmasını sağlayacak, eğitimcilere 3600 ek göstergeyi getirecek, görevde yükselme standartları ve özlük haklarının iyileştirileceği, mesleki gelişime katkı sağlayacak hizmet içi eğitimleri teşvik edici, eğitim yöneticilerinin il dışı tayinler de dahil mevcut statülerinin ve özlük haklarının korunduğu, sürekli değişen yönetmelikleri belli normlara ve standartlara

bağlayacak, bir meslek kanununun çıkarılması için çalışmalar yapılması talebinin olduğunu ortaya koymuştur.

13. Çalışma sonucuna göre; eğitim çalışanları sendikalardan, eğitim çalışanlarına yönelik şiddetin son bulmasını sağlayacak yasa ve yönetmelik çalışmaları yapılması için mücadele etmelerini ve toplu sözleşme sürecinin daha etkili bir şekilde yönetilmesi hususunda çaba sarf etmelerini beklemektedirler.

14. Çalışma sonucuna göre eğitim çalışanları sendikalardan ek ders ücretlerinin arttırılması ve ek ders ücretlerinde branşlara göre öğretmenler arasındaki farkların, okul türüne göre idareciler arasındaki farkların ve eşitliğe aykırı adaletsizliğe yol açan tüm farkların ortadan kaldırılması yönünde çalışmalar yapmalarını beklemektedir. Çalışmaya göre ayrıca sendikalar eğitim çalışanlarına ülkenin büyümesi oranında pay verilmesi ve özlük ve ekonomik haklarının iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapmalıdır.

15. Çalışma sonucuna göre eğitim çalışanlarının sendikalardan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında eğitim kurumu yöneticilerinin işveren ve işveren vekili olarak belirlenmesi sonucu oluşan mağduriyetler, okul yöneticilerine muhakkiklik görevi veriliyor olmasından kaynaklı ortaya çıkan asli işinden vakit çalma ve muhakkiklik görevinden dolayı ücret ödenmemesi gibi sorunların çözümü noktasında çalışma yapmaları yönünde beklentileri mevcuttur.

16. Çalışma sonucu, eğitim çalışanlarının, toplu sözleşmelerde bile birlikte hareket edemeyip çalışanlar lehine istediklerini alamadıklarını düşündükleri sendikalardan birlik ve beraberlik içinde hareket etmelerini, siyasetin güdümüne girmek yerine siyasete eğitim çalışanlarının sorunlarının çözümü noktasında yol göstermelerini beklediklerini göstermiştir.

6.2. Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlar ve çalışmaya katılan eğitim çalışanlarının beklentileri doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

6.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Eğitim sendikaları üyeleri ile birlikte eğitim-öğretim ile ilgili alanda ve uygulamada yaşanan sorunların tespiti ve çözümü için etkin faaliyetler gerçekleştirmelidir.

2. Eğitim-öğretim alanında (müfredat oluşturma, kitap hazırlama, din eğitimi vb.) eğitim sendikaları bilimsel çalışma ve projeler ile aktif rol almalıdır.

3. Eğitim sendikaları; işbirliği içinde hareket ederek çalışanların temel hak (özlük, mali, sosyal vb.) ve özgürlüklerini kullanmalarına ve sahip oldukları hak ve özgürlüklerin iyileştirilmesine, iş güvencesinin korunmasına yönelik etkin ve etkili olabilecek politikalar ve stratejiler geliştirmelidir.

4. Eğitim sendikaları öğretmenlerin mesleki, sosyal gelişimlerini sağlayıcı etkinlikler düzenlemeli ve öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirici çalışmalar yapmalıdır.

5. Eğitim sendikaları; emekli ve kadın öğretmenlerin haklarını ve beklentilerini dikkate alarak eğitim camiasının insan kaynaklarından üst düzeyde faydalanmasını sağlayacak projelere yer vermelidir.

6. Eğitim sendikaları üyeler ve sendikalar arasında eğitim çalışanlarının mesleki ve sosyal gelişimini, milli ve manevi değerlerin benimsenmesini sağlayacak etkinliklere yer vermelidir.

7. Eğitim sendikaları milli ve manevi değerler çerçevesinde birlik ve beraberliği sağlayıcı politikalar izlemelidir.

6.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Eğitim sendikalarının; eğitim çalışanlarının beklentilerini karşılamada karşılaştıkları sorunlar ve engellerin neler olduğunu belirleyecek çalışmalar yapılabilir.

2. Eğitim sendikalarının; eğitim çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmaların neler olduğunu ortaya koymak amacı ile sendika yöneticilerinin görüşleri alınabilir

3. Eğitim sendikalarının eğitime ve eğitim çalışanlarına yönelik yapmış olduğu veya yapmayı planladığı çalışmalar, sendika dokümanları ve yayınları incelenebilir.

KAYNAKLAR

- Acuner, A.M. (1994) *Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Akar, H. & Ersü, A. A. (2020). Eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerinin incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 50-67.
- Aksoy, B., & Günbayı, İ. (2016). Eğitim-Sen üyesi öğretmenlerin sendikalarından beklentilerine ilişkin görüşleri. *Eğitim. Bilim, Toplum Dergisi*, 14(54), 8-24.
- Aktan, C. C & Çoban, H. (2006). Kamu mali yönetiminde stratejik planlama ve performans esaslı bütçeleme Coşkun Ktan, C.C. (Ed.), *Kamu sektöründe iyi yönetim ilkeleri* (Basım, ss. 13-40) içinde. Seçkin yayıncılık, ss. 13-40.
- 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.
- Akyüz, Y. (1980). *Öğretmen örgütlenmesi Türkiye, Fransa, İsviçre’de uluslararası düzeyde kuruluşlar, etkinlikler, sorunlar*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Akyüz, Y. (2007a). *Türk Eğitim Tarihi (7. Baskı)*. Pegem A Yayıncılık.
- Akyüz, Y. (2007b). Doğuşunun yüzüncü yılında Türkiye’de öğretmen örgütlenmesinin ilk on yılına bakışlar (1908 - 1918). *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 22, 1- 50.
- Aldemir, E. (2010). *Türkiye’de Memur Sendikalarının Avrupa Birliği Sürecinden Beklentileri: Eğitim Sendikaları Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Alp, E. & Yenihan, B. (2015). Değişen sendikal anlayış ve sendika-kadın ilişkisine eleştirel bir yaklaşım. *Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 6(11), 125-148.
- Aracı, M. (2004). *Türkiye’de sendikaların örgütlenme ve temsil sorunları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi.

- Argon, T., & Sipahioğlu, M. (2015). Eğitim Sendika Yönetici ve Üyelerinin MEB İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarına İlişkin Görüşleri. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 11(2), 315-334
- Arıcan, S. (2019). *Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarının örgün din eğitime yaklaşımları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Arslan, C. (2015). *Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumları ve sendikal örgütlenme nedenleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi.
- Asan, E. (2014). *Türk ve yabancı eğitim sendikalarının eğitim politikaları ve insan yetiştirme anlayışına etkilerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi.
- Avcı, Y. E. (2021). Milli eğitim kararlarında sendikal etkiler: memnuniyet ve kaygılar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1235-1247. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/60801/861528>
- Bakamtun, Y. M. (1992). Sendikaların Dünyada ve Türkiye’de, Dünü, Bugünü ve Geleceği. Retrieved from: https://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/804f94e16ba5b68_ek.pdf?dergi=HABER%20B%DCLTEN%DD
- Balcı, A. (2016). *Açıklamalı eğitim yönetimi sözlüğü*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Bascia, N. (2000). The other side of the equation: Professional development and the organizational capacity of teacher unions. *Educational Policy*, 14(3), 385–404.
- Bascia, N. (2008). What teachers want from their unions what we know from research. In *The Global Assault on Teaching, Teachers, and their Unions Stories for Resistance* (pp. 95-108). Palgrave Macmillan, New York.
- Bascia, N., & Stevenson, H. (2017). Organising teaching: Developing the power of the profession. *Education International*.
- Baş Aldatmaz, E. (2002). *Türkiye’de eğitim sendikaları ve etkinliklerinin değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Baydar, F. (2016). *Eğitim Politikalarının oluşturulmasında sendikaların rolü üzerine öğretmen görüşlerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Battal, E. & İnce, T. (2004). *Öğretmen Örgütlenmeleri ve Eğitim-Bir-Sen*. Eğitim-Bir-Sen Yayınları.

- 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.
- Bediroğlu, M. (2015). Dünyada ve Türkiye’de kamu sendikacılığı. (Yayımlanmamış Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Cumhuriyet Üniversitesi.
- Berkant, H. G., & Gül, M. (2017). Sendika üyesi öğretmenlerin sendikalara yönelik algıları ve sendikalardan beklentileri. *Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches*, 6(1), 419-442.
- Boyacı, H. (1994) *Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeyinin etkenleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Boydak, A. B. (2015). *Sendika özgürlüğünün güvencesi*. Adalet Yayınevi.
- Burnaz, T.Ş. (2002). *Türkiye’de memur sendikacılığı uygulamaları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi.
- Buyruk, H. (2015). Türkiye’de okul eğitiminde güncel gelişmeler: Eğitim “reformları” ve öğretmen sendikaları. *Forum Dergisi*, 57(2), 147-165.
- Bülbül, O. G. (2009). *Uluslararası belgeler karşısında 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanunu ve Türkiye’de kamu görevlileri sendikacılığı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi.
- Can, N. (2012). Öğretmenlerin örgütlenmeye aktif katılımının engelleri. *Turkish Journal of Education*, 1(1), 12-20.
- Carter, B., H. Stevenson,& R. Passy. (2010). *Industrial relations in education*. Routledge.
- Cerev, G. (2013). Geçmişten günümüze öğretmenlerin sendikal örgütlenme mücadelesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(2), 203-216.
- Cindemir, H. (2017). Kamu Görevlileri Sendikacılığında İngiltere, Fransa, Almanya ve İsveç Örnekleri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 16 (2), 553-566 . Doi: 10.21547/jss.289918

- Cowen, J., & Strunk, K. O. (2014). How Do Teachers' Unions Influence Education Policy? What We Know and What We Need to Learn. Working Paper# 42. *Education Policy Center at Michigan State University*.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (3. Baskı). Çev., Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir. Siyasal Kitabevi.
- Çaltak, U. (2019). *Eğitim politikalarına etkisi açısından Almanya'da ve Türkiye'de eğitim sendikacılığı*. (Yüksek Lisans Tezi) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Çankaya, İ. (2005). *Sivil toplum örgütlerinin eğitim amaçlı faaliyetleri (Elâzığ ili sendika örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi.
- Çınar, G. (2008). *İlköğretim okullarında sendikalaşma faaliyetlerinin öğretmenler ve yöneticiler üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Çilek, A. (2016). *Türkiye'de eğitim sendikalarının etkililiği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Çalhan, H. S., Kulaç, O., & Tuğral, M. (2015). Unofficial actors in public policy: the role of Turkish education unions in 4+ 4+ 4 education system. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 32, 447-457.
- 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.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage Publication.
- Dereli, T. (1975). Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 34, 1-4.
- Dilbaz, E. ve Erkılıç, T. A. (2021). Eğitim sendikalarının tüzüklerinde belirtilen amaç ve faaliyetler açısından değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. *Journal of Qualitative Research in Education*, 28, 241-261. doi: 10.14689/enad.10
- Doğan, İ. (2007). *Sosyoloji kavramlar ve sorunlar*. Pegem A Yayıncılık.

- Duran, B. (2020). *2000'li yıllarda eğitim sendikacılığının değişimi: Eğitim-Bir-Sen örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Eraslan, L. (2011). *Sivil toplum ve eğitim*. Maya Akademi Yayınevi.
- Eraslan, L. (2012). Günümüz Öğretmen Sendikacılığının Değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 59-72.
- Eraslan, D. (2013). Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi ve Günümüz Eğitim Sendikacılığının Değerlendirilmesi. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (28), 1-17.
- Erdem, A.R. (1996). *İlkokul öğretmenlerinin ve yöneticilerinin eğitim sendikalarından beklentileri (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Eğitim-Bir-Sen (2014). Fütüvvetten sendikaya 100 soruda sendikacılık ve Eğitim-Bir-Sen. Eğitim-Bir-Sen Yayınları: 55.
- Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Tüzüğü (2014), 23 Haziran 2019 tarihinde <https://egitimsen.org.tr/hakkimizda/tuzugumuz/> adresinden alınmıştır.
- Eğitim ve Bilim İş görenleri Sendikası Tüzüğü (2018). 23 Haziran 2019 tarihinde http://www.egitimis.org.tr/bilgi-belge/tuzukler/egitim-is-tuzuk-27/#.YfvNX_Pihnrc adresinden alınmıştır.
- Eğitimciler Birliği Sendikası Tüzüğü (2019), 23 Haziran 2019 tarihinde <https://www.ebs.org.tr/tuzugumuz> adresinden alınmıştır.
- Ewing, K. D. (2005). The function of trade unions. *Industrial Law Journal*, 34(1), 1-22.
- Eyrenci, Ö. (2011). Avrupa sosyal şartı karşısında Türk mevzuatı. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 53(1-4), 225-234.
- Fidan, T., & Öztürk, İ. (2015). Sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan öğretmenlerin eğitim sendikalarına bakışı ve beklentileri. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 191-220.
- Gedik, N. (2016). Olgubilim (Fenomenoloji). M. Y. Özden, & L. Durdu (Eds.), *Eğitimde üretim tabanlı çalışmalar için nitel araştırma yöntemleri*. Anı Yayıncılık.

- Gemici, Y. (2002). *Eğitim sendikalarının okul geliştirme sürecine etkileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Ghosn, E., & Akkary, R. K. (2020). The Struggle of Lebanese Teacher Unions in a Neoliberal Period. *Research in Educational Administration and Leadership*, 5(1), 275-322.
- Gökçe, E. (2009). *İlköğretim öğretmenlerinin öğretmen örgütlerine (sendikalara) üye olmama sebepleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi.
- Gözübüyük Tamer, M. (2021). Sivil toplumdan sivil toplum kuruluşlarına: trabzon eğitim sendikaları üzerine bir araştırma. *Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, 7 (13) , 249-263 . DOI: 10.31765/karen.892527
- Gül, M. (2017). *Eğitim programlarının hazırlanmasında eğitim sendikalarının işlevi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Gül, M. H. (2007). *Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarına bakışı, beklentileri ve sendikaların eğitim çalışanlarına yönelik faaliyetleri ve beklentileri*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Gülmez, M. (1996). *Dünyada memurlar ve sendikal haklar*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Gülmez, M. (2002). *Kamu görevlileri sendika ve toplu görüşme hukuku: 788'den 4688'e: 1926-2001*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Güneş, H.(2013). Sendikal haklar ve ülkemizde kamu görevlileri sendikacılığının gelişimi. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 69-72.
- Güneş, İ. (2004). Sivil Toplum Kuruluşları. *Son Baskı Sanal Dergi*, 1, <http://www.sonbaski.com/sayi7siviltoplum.htm>
- Güneş Kahraman, H. (2016). *Türkiye'de faaliyet gösteren eğitim sendikalarının işleyişi ve sorunlarına yönelik sendika üyelerinin ve yöneticilerinin görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi.

- Güneş Karaman, H. & Erdoğan, Ç. (2016). Türkiye’deki eğitim sendikalarına yönelik bir inceleme: amaçlar, beklentiler ve sorunlar. *Sakarya University Journal of Education*, 6(2), 123-140.
- Hammersley, M. (2013). *What is qualitative research?* Bloomsbury.
- Hoxby, C. (1996). How teachers' unions affect education production. *Quarterly Journal of Economics*. 111(4), 671–718.
- İbrahimoglu, R. (1974). İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi. *In Journal of Social Policy Conferences*. 25, 115-130.
- İnceoğlu, E. (2010). *Türkiye’de 1960 sonrası öğretmen sendikacılığı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi
- Kahraman, H. (2016). Türkiye’de faaliyet gösteren eğitim sendikalarının işleyişi ve sorunlarına yönelik sendika üyelerinin ve yöneticilerinin görüşleri. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Kara, M. (2016). Öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenleri ve sendikalardan beklentileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 423-440.
- Kayıkçı, K. (2013). Türkiye’de kamu ve eğitim alanında sendikalaşma ve öğretmen ile okul yöneticilerinin sendikalardan beklentileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 99-126.
- Kayıkçı, K. & İnceoğlu, E. (2010). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin sendikaların işleyişine ilişkin algıları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 37, 22-29.
- Keyman, F. (2004). *Türkiye’de ve Avrupa’da Sivil Toplum” Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*. No: 3, İstanbul Bilgi Üniversitesi, http://stk.bilgi.edu.tr/docs/keyman_std_3.pdf
- Kıral, E., Çilek, A. & Halis, S. (2014). *Okul yöneticilerinin sendikal bağlılıklarının iş doyumunu ile ilişkisi*. Eğitim Yönetimi Forumu EYFOR-V. Konya.
- Kinsella, P. R. (2011). The Role Of Unions In Education Improvement. *Alb. Gov't L. Rev.*, 4, 486.
- Kocaoğlu, A. M. (2001). Türkiye’de ve Dünya’da Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış. *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 15(5), 25.

- Koçak, O. & Başar, A. (2015). Kamu sendikalarının sağladıkları faydaların üyelerinin aidiyet duygularına etkileri: Yalova öğretmenleri örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4 (10) , 134-151 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/hakisderg/issue/26779/259093>
- Konca, C. (2012). Denizli merkez ilköğretim okulu öğretmenlerinin sendikalarından beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Köse, P. (2013). *Sendika üyesi kadınların sendikal faaliyetlere katılım düzeyi ve bunu etkileyen sosyolojik faktörler: Afyonkarahisar eğitim sendikaları örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. T., & Arslan, C. (2016). Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(27), 97-109.
- Kutal, M. (1985). Türk Sendikalar Hukukunda Çözüm Bekleyen Sorunlar. *İktisat ve Maliye Dergisi*, 35, 8
- Lewis, D. (2004). *The management of non-governmental development organizations: An introduction*. Routledge.
- Loeb, S., & Miller, L. (2007). *A Review of State Teacher Policies: What are they, what are their effects, and what are their implications for school finance?* Stanford University , Institute for Research on Education Policy and Practice.
- Mahiroğulları, A. (1998). *1980 sonrası Türk ve Fransız Sendikacılığı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Mahiroğulları, A. (2005). Gelişim süreci ve yasal çerçevesiyle türkiye'de memur sendikacılığı. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 143-189.
- Mausethagen, S. & Granlund, L. (2012). Contested discourses of teacher professionalism: current tensions between education policy and teachers union. *Journal of Education Policy*. 27(6), 815–833.
- McCollow, J. (26 September 2017) Teacher Unions. Oxford Research Encyclopedia of Education. Retrieved 21 December 2021, from <https://oxfordre.com/education/view/10.1093/acrefore/9780190264093.001.0001/acrefore-9780190264093-e-201>.

- McCollow, J. (2018a). The nature and future of education unions. *Improvement factor*, 12(2), 49-54
- McCollow, J.(2018b). The Future of Education Unions. Retrieved 28 December 2021, from <https://www.researchgate.net/publication/327164569>
- Mertz, A. (2014). A Century of Teacher Organizing: What Can We Learn. *Labor and Working-Class History Association, Duke University, Durham, NC. Available online at: <http://www.lawcha.org/century-teaching-organizing/>*(accessed 30 June 2020).
- Moe, T. M. (2001). *Teachers unions and the public schools*. T. M. Moe(ed.), A primer on America's schools (ss. 151-184) içinde. Stanford, California: Hoover Institution Press.
- Mucuk, H. (2015). *Eğitim sendikalarına ilişkin sosyal bilgiler dersine giren öğretmenlerin görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kastamonu Üniversitesi.
- Orgun, Ö. (2012). *Sivil toplum kuruluşu üyelerinin kurumsal itibara yönelik algılamaları: Eskişehir ili eğitim sendikaları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi.
- Orhan, S. (2014). Toplu İş Hukuku. Sendikalar, 3. Bölüm s:8
- Öğülmüş, K., Yıldırım, N., & Aslan, G. (2013). Ücretli öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar ve ücretli öğretmenlik uygulamasının okul yöneticilerince değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 12(4), 1086-1099.
- Önal, G. (2021). Demokrasinin beşinci gücü olarak eğitim temelli sivil toplum kuruluşları (Ed.: Kabapınar, Y.). Sivil toplum ve eğitim ilişkisi: demokrasi okulu?. (1-16) içinde. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özgüden, M. (2015). *Hegemonya ve politik toplum bir Gramsci okuması*. Siyasal Kitabevi.
- Özkiraz, A. & Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve batı Avrupa ülkeleri karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (2) , 108-126. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/gopsbad/issue/48548/616356>

- Özmen, Ö. (2014). *Türk sendikacılığında işçi ve memur ayrımı; uluslararası belgeler ve ülke uygulamaları çerçevesinde değerlendirme*. ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Pala Kaplan, S. (2015). *Eğitim sendikalarında toplumsal cinsiyet politikaları: kadın öğretmenlerde toplumsal cinsiyet* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Sage Publications.
- Poole, W. L (1997)..The Construction of Professional Unionism by Teacher Union Leaders. ERIC ED410683 Reports - Research; Speeches/Meeting Papers1997-03-00 Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (Chicago, IL, March 24-28, 1997).
- Polat, S. (2013). Ücretli öğretmenlik istihdamının yarattığı sorunlar üzerine nitel bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 67-88
- Pustu, Y. (2019). Teşkilat Yapısı ve Faaliyetleriyle Türkiye Muallimler Birliği (1921-1936). *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 35(99), 51-94.
- Raghdo, M. (1997). *Teacher unions in Victoria, 1982-1995: an examination of the policies and activities of two principle education unions within the Victorian state education sector during two distinct political phases* (Unpublished Doctoral dissertation). Victoria University of Technology.
- Redman, T. & Snape, E. (2006). *Militancy and moderation in teachers unions: Is there a fit between union image and member attitudes?*, Working Paper. Durham University.
- Resmî Gazete. (2001). Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Sayı: 24460.
- Salman, S. (2004). *Öğretmenlerin emeklilik dönemine uyumları ve yaşam tatminleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Sarpkaya, R. (2005). Öğretmenlerin sendikalara üye olma durumlarını etkileyen etmenlerin profili. *Mülkiye Dergisi*, 29(247), 109-127.
- Sarpkaya, R. (2006). Eğitim sendikalarından öğretmenlerin beklentileri. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (22), 188-200.

- Sasseville-Praska, N. (2021). How Do Teachers Make Decisions Around Union Membership And Engagement In My Middle School Setting?.
- Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 27-60.
- Seggie, F. N. & Bayyurt, Y. (2017). *Nitel Araştırma yöntemi*, F. N. Seggie, & Y. Bayyurt, (Eds.), Nitel Araştırma Yöntem, Teknik, Analiz ve Yaklaşımları. Anı yayıncılık.
- Sendikalar Kanunu (1983). 2821 sayılı Sendikalar Kanunu.
- Serinoğlu, R. (2004). *Eğitim hizmet kolundaki sendikaların eğitim anlayışları ve amaçladıkları insan modelleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi.
- Sir Balmuk, E. (2018). *2001-2014 yılları arasında Türkiye'de uygulanan eğitim yöneticisi yetiştirme, seçme ve atama ile ilgili düzenlemeler ve eğitim sendikalarının görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi.
- Stevenson, H., Milner, A. L., & Winchip, E. (2018). *Education Trade Unions for the Teaching Profession: Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue*. (Brussels: European Trade Union Committee for Education).
- Symeonidis, V. (2015). The Status of Teachers and The Teaching Profession. *Education International Research Institute: Belgium*.
- Şahin, L. & Öztürk, M. (2011). Küreselleşme sürecinde sivil toplum kuruluşları ve Türkiye'deki durumu . *Journal of Social Policy Conferences*, 54, 3-29. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/iusskd/issue/899/10095>
- Şimşek, A. ve Büyükkıdık, S. (2015). Emekli öğretmenlerin yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(6), 19-40.
- Söylemez, M. (2019). *Eğitim çalışanlarının sendikalara ilişkin görüşlerinin belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Şahin, J. (2006). *Emekliler ve sorunları üzerine sosyolojik bir araştırma Şanlıurfa örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi.

- Şimşek, H., & Seashore, K. (2008). Öğretmen sendikaları, yeni sendikacılık ve dönüşen kültürel mecazlar. *Eurasian Journal of Educational Research.*, 31, 93-113.
- Şişli, Z. (2000). *Sendikaların örgütsel yapısı ve katılımcılık*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Tangör, B. (2001). Avrupa Birliği'nde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 233-248. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/gaziuiibfd/issue/28352/301422>
- Taş, A. (1995). *Ankara ili ilköğretim okulları öğretmenlerinin eğitim sendikalarından, sendikacıların öğretmenlerden beklentileri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Taşdan, M. (2012). Eğitim işkolundaki sendikaların yaşadıkları sorunlar ve çözüm önerileri nitel bir çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2), 57-78.
- Taşkın, F.M. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolunda faaliyet gösteren sendikalarla ilgili görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi.
- Tekerek, M. (2019). Türkiye’de İşveren Sendikacılığının Tarihi Seyri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* , 74 (2) , 601-629 . DOI: 10.33630/ausbf.535825
- The 8th Education International (EI) World Congress (2019). *Education union renewal: the new imperative*. Thailand.
- Tok, T. N. (1996a). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 609-629.
- Tok, T. N. (1996b). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Tokol, A. (1984). İngiltere’de sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 221-228.
- Toksöz, G. (1994). Kadın çalışanlar ve sendikal katılım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(03), 439-454.

- Top, S. (1999). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü'nde alınan kararlara eğitim sendikalarının katılımı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Turan, K. (1999). Dünyada ve Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarının hukuki gelişimi. *Kamu-İş Dergisi*, 4(4), 9-11.
- Türk Dil Kurumu (2020). Güncel Türkçe Sözlük.
- Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası Tüzüğü (2018), <https://www.turkegitimsen.org.tr> > userfiles > files 23 Haziran 2019 tarihinde <https://www.ebs.org.tr/tuzugumuz> adresinden alınmıştır.
- Türkoğlu, H. (1999). *Kadın öğretmenler ve sendikal katılım Eğitim-Sen örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Ülker, N. P. (2011). *Türk Eğitim Sen'in Tarihsel Gelişim Süreci ve Türk Basınındaki Yeri (1992-2009)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi.
- Ünsal, E. (2003). *Sendika Özgürlüğü Ve Uluslararası Çalışma Örgütü İle T.C. Hükümetleri İlişkileri*. Beta Yayınevi.
- Vachon, T. E., & Ma, J. (2015, June). Bargaining for success: Examining the relationship between teacher unions and student achievement. In *Sociological Forum*, 30(2), 391-414.
- Wara, Y. A. (2021). *İyi yönetişimde sivil toplum*. Gazi Kitabevi.
- Wagner, G. A., & Elder, E. M. (2021). Campaigning for retirement: State teacher union campaign contributions and pension generosity. *European Journal of Political Economy*, 68, 101991.
- West, K. L., & Mykerez, E. (2011). Teachers' unions and compensation: The impact of collective bargaining on salary schedules and performance pay schemes. *Economics of Education Review*, 30(1), 99-108.
- Willetts, P. (2010). *Non-governmental organizations in world politics: The construction of global governance*. Routledge.
- Yenihan, B., & As, İ. (2017). Türkiye'de Kamu Sendikacılığının Gelişimi ve Toplu Pazarlık Sorunları. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 1(1).

- Yıldırım, İ.S. (2007). Türkiye’de sendikalaşma sürecinde öğretmen sendikaları ve siyasetle ilişkisi: Adapazarı örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yıldırım, A. & Şimşek H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, H. (2013). *Türkiye’de öğretmen örgütlenmeleri (1960-1980)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Yıldız, E. (2015). *Sendikalı öğretmenlerin sendikal faaliyetlere katılımları*. (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi.
- Yıldız, S. (2021). *Sendikalara ilişkin öğretmenlerin görüş ve beklentileri (nitel bir çalışma)*. (Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi.
- Yorgun, S. (2007). Türkiye’de sendikal örgütlenmenin güncel sorunları ve alternatif öneriler. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(2), 49-78.
- Zadil, E. (1954) Mesleki yetiştirme ve işçi akademileri, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 6, 24-38.
- Zaim, S. (1985). *İşçi işveren kuruluşların sosyo-ekonomik önemi*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Konferansları. İstanbul.

EKLER

Ek 1. Görüşme Formu

Saygıdeğer Katılımcı,

“Eğitim çalışanlarının eğitim sendikalarının mevcut durumuna ilişkin görüşleri ve eğitim sendikalarından beklentileri” isimli doktora tezinde veri sağlamak amacıyla yapmakta olduğumuz görüşmeye ilişkin sorularımıza cevap vermenizi rica eder, katkınız için teşekkür ederim.

Ahmet GÖK

Gaziantep Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi, Anabilim Dalı

Doktora Öğrencisi

Görüşme Tarihi / Saati:

Göreviniz:

- 1) İl Mem Yöneticisi ()
- 2) İlçe Mem Yöneticisi ()
- 3) Okul Yöneticisi ()
- 4) Öğretmen ()
- 5) Genel İdare Hizmetleri Sınıfı (Şef, Memur, Vhki) ()
- 6) Yardımcı Hizmetler Sınıfı Personeli ()

Çalıştığınız Okul (Öğretmen ve Yöneticiler için):

- 1) Okul Öncesi ()
- 2) İlkokul ()
- 3) Ortaokul ()
- 4) Lise ()

Eğitim Durumu:

- 1) İlkokul ()
- 2) Ortaokul ()
- 3) Lise ()
- 3) Üniversite ()

Hizmet Yılı (Kıdemi):

- 1) 1-10 ()
- 2) 10-20 ()
- 3) 20 ve Üstü ()

Cinsiyeti:

1) Bay () 2) Bayan ()

Çalıştığı Kurum:

1) İl Mem () 2) İlçe Mem () 3) Okul () 4) Diğer ()

Branşınız:**Sendika Üyelik Durumu:**

1) Üye () 2) Üye Değil ()

Görev Yeri:

1) İl merkezi () 2) İlçe () 3) Köy/Kasaba ()

GÖRÜŞME SORULARI

1. Eğitim sendikalarının *eğitim, öğretim ve müfredat* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

2. Eğitim sendikalarının *temel hak ve özgürlükler* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

3. Eğitim sendikalarının *milli, manevi ve kültürel değerler* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

4. Eğitim sendikalarının *din eğitimi* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

5. Eğitim sendikalarının *çalışma ortamlarının fiziki ve sosyal açıdan iyileştirilmesi* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

6. Eğitim sendikalarının *eğitim çalışanı emeklilerine yönelik çalışmaları* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

7. Eğitim sendikalarının *eğitim çalışanlarının sağlık, kültür, sosyal yaşam ve mesleki gelişimlerine katkı sağlama* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

8. Eğitim sendikalarının *kadın eğitim çalışanlarının sorunlarına yönelik çalışmaları* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

9. Eğitim sendikalarının eğitim çalışanları arasındaki *fırsat ve imkân eşitliğini arttırma* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

10. Eğitim sendikalarının *özlük, sosyal ve mali haklar ile ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlanması ve geliştirilmesi* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

11. Eğitim sendikalarının *eğitim çalışanları arasında birlik, beraberlik ve işbirliği sağlama* bağlamında mevcut durumuna ilişkin görüşleriniz ve bu bağlamda eğitim sendikalarından beklentileriniz nelerdir?

Ek 2. Araştırma için Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.07.2021-63974



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İlahiyat Fakültesi

Sayı : E-39083294-050.06-63974
Konu : Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

09.07.2021

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

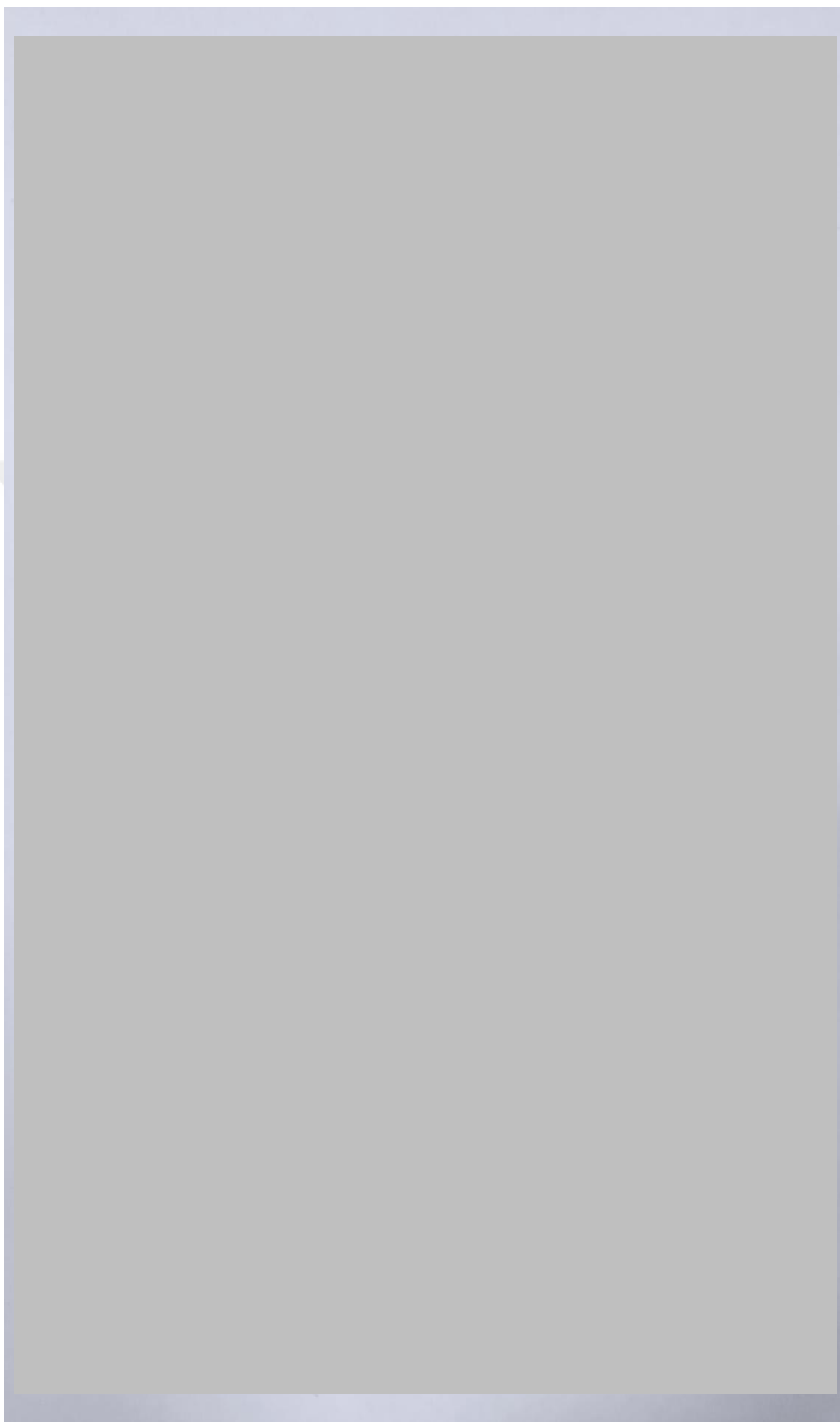
Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu toplantısının, 02.07.2021 tarih ve 09 nolu toplantısında alınan 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28 ve 29 nolu kararlar EK'te sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Şehmus DEMİR
İlahiyat Fakültesi Dekanı

Ek:Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul Kararı (5 Sayfa)

- 22) Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 29.06.2021 tarih, 58925 sayılı ve "Bilimsel ve Eğitim Amaçlı İzin (Ahmet GÖK)" konulu yazısı incelenmiş olup, Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Ahmet GÖK'ün, "Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentileri" konulu araştırma çalışmasının, Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunca değerlendirilmesi istenmektedir. Kurula yapılan başvuru; çalışmanın amacı, yöntemi, veri kaynakları ve veri toplama araçları açısından değerlendirilmiştir. Kurulumuza beyan edilen belgelere dayalı olarak yapılan incelemeler sonucunda başvuruya ilişkin etik aykırılık tespit edilmemiş olup, adı geçen öğrencinin söz konusu araştırma çalışmasını yapabilmesinin uygun görülmesine;



Ek 3. Araştırma ile İlgili İzin Yazısı



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01-E.9377549
Konu : Araştırma İzin Talebi

19.06.2017

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: 15/05/2017 tarihli ve 9688 sayılı yazınız.

Üniversitenizin Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Ahmet GÖK'ün " Okul Yöneticilerinin Sendikalarından Beklentileri " konulu tez çalışması kapsamında, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde görev yapmakta olan eğitim yöneticileri, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen ve hizmetlilere anket uygulama isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin 16/06/2017 tarihli ve 605.01/9146445 sayılı Valilik Oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Cengiz METE
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :

- 1- Valilik Oluru (1 Adet)
- 2- Değerlendirme Formu (1 Adet)

gelen ailem Kenan Bayraktar

Yeni Valilik Binası 5. Kat Büyükşehir/Gaziantep
elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmcm@meb.gov.tr

Müd.Yrd.M.Ali TIRYAKIOĞLU-Strateji Geliştirme Şefi E. YILDIRIM
Tel: (0342) 231 10 58 -4450
Faks: (0342) 232 24 10



T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 34659092/605.01/9146445
Konu : Araştırma İzin Talebi

16/06/2017

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 15/05/2017 tarihli ve 9638 sayılı yazısı.

Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Ahmet GÖK'ün " Okul Yöneticilerinin Sendikalarından Beklentileri " konulu tez çalışması kapsamında, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde görev yapmakta olan eğitim yöneticileri, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen ve hizmetlilere anket uygulama isteği, ilgi yazıda belirtilmektedir.

Bu kapsamda Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Ahmet GÖK'ün tez çalışma isteği, Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarihli ve 3616 (2012/13) sayılı genelgesi kapsamında değerlendirilmiş olup; araştırmacının, araştırmasının bitiminden itibaren 15 gün içerisinde araştırma sonuçlarını 2 kopya halinde CD içerisinde Müdürlüğümüze bildirmesi şartıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde görev yapmakta olan eğitim yöneticileri, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen ve hizmetlilere, eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde ve gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması, Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosu bünyesinde oluşturulan komisyonun uygunluk raporu doğrultusunda uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

Cengiz METE
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
.../06/2017

Faik ARICAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı-Soyadı	Ahmet GÖK
Kurumu / Üniversitesi	Gaziantep Üniversitesi
Araştırma yapılacak il(ler)	Gaziantep
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde görev yapmakta olan eğitim yöneticileri, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen ve hizmetliler
Araştırmanın konusu	"Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Sendikalarından Beklentileri"
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Var
Veri toplama araçları	Görüşme Formu Kişisel Bilgiler (8 Madde) Görüşme Soruları (42 Madde)
Görüş istenen Birim/Birimler	-----
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Bu araştırma izni isteği komisyonumuzca Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından 07.03.2012 tarihinde yayımlanan 2012/13 sayılı "Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelge kapsamında değerlendirilmiştir. Bilimsel çalışma kapsamında uygulanmak istenen anket ve ölçeklerin bu genelgede belirtilen şartları taşıdığı tespit edilmiş ve söz konusu görüşme formunun Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde görev yapmakta olan eğitim yöneticileri, temel eğitim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen ve hizmetlilere eğitim öğretim sürecini aksatmadan gönüllülük esasına göre uygulanması uygun görülmüştür. Araştırmacı yapılan araştırmanın iki örneğini, çalışma tamamlandıktan sonra en geç iki hafta içerisinde Müdürlüğümüze CD'ye kayıtlı olarak vermeyi taahhüt eder.	
Komisyon kararı	Oybirliği ile izin verilmiştir.

ÖZGEÇMİŞ

Ahmet GÖK ilköğrenimini Şahinbey 25 Aralık İlkokulu'nda, Ortaokul ve Lise eğitimini Gaziantep Merkez Anadolu Lisesi'nde tamamladı. Gaziantep Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümünden mezun oldu ve Gaziantep'te öğretmenliğe başladı. Gaziantep'te bazı özel okul ve kurslarda bölüm başkanlığı, devlet okullarında öğretmenlik ve okul yöneticiliği yaptı. Yüksek lisans eğitimini Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde tamamladı ve Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı'nda doktora eğitimine başladı. İyi derecede İngilizce bilmekte olan Ahmet GÖK'ün Bilimsel ve Güncel Dergilerde yayınlanmış çalışmaları mevcuttur.

MGV, AGD, İlim Yayma Cemiyeti, Ensar Vakfı, Verenel Derneği, İHH, Kızılay Şahinbey Şubesi, Deniz Feneri, Cihannuma Derneği, ÖĞDER ve Türkiye Yazarlar Birliği Gaziantep Şubesi gibi Gaziantep'te hizmet eden birçok vakıf ve derneğin kuruluşunda yer aldı ve bu derneklerin yönetim kurulu üyesi veya yüksek istişare kurulu üyesi olarak hizmet etti. Gaziantep Kent Konseyinde 2 dönem yürütme kurulu üyeliği ve başkan yardımcılığı görevlerinde bulundu. Aynı zamanda bir aktivist ve yardım gönüllüsü olan Ahmet GÖK; yardım kuruluşları ile birlikte dünyanın birçok yerinde yardım organizasyonları gerçekleştirmiştir. Uzun yıllar Eğitim-Bir-Sen ve Memur-Sen yönetiminde görevler alan Ahmet GÖK halen Memur-Sen Gaziantep İl Temsilcisi ve Eğitim-Bir-Sen Gaziantep Şube Başkanı olarak görev yapmaktadır.

VITAE

Ahmet GÖK finished his primary education in 25 Aralık Primary School, and his secondary and high school education in Gaziantep Central Anatolian High School. He graduated from Department of English Language and Literature in Gaziantep University and started teaching in Gaziantep. He worked as teacher, head of English department and school administrator in some public and private schools and courses in Gaziantep. He completed his master's degree at the Institute of Education Sciences at Gaziantep University and started his PhD education at the Department of Education Management at the Institute of Education at Gaziantep University. Ahmet GÖK, who knows English well, has published studies in scientific and contemporary journals.

Ahmet GÖK took part in the founding of many foundation and associations such as MGV, AGD, İlim Yayma Cemiyeti, Ensar Vakfı, Verenel Derneği, İHH, Kızılay Şahinbey, Deniz Feneri, Cihannuma Derneği, ÖĞDER and Gaziantep Yazarlar Birliği serving in Gaziantep and served as a member of the board of directors or a member of the high consultation board of these associations. He has been the member and the vice president of the executive committee of Gaziantep City Council for two sessions. Ahmet GÖK, also an activist and a volunteer for help, has conducted aid organizations around the world, along with charities. For many years of serving in various administrative roles in Eğitim-Bir-Sen and Memur-Sen, Ahmet GÖK is currently serving as Gaziantep Provincial Representative of Memur-Sen and the head of the Gaziantep Branch of Egitim-Bir-Sen.