

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

**SENDİKALAR VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: EĞİTİM
SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Sevcan AKBULUT**

İSTANBUL, 2013

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

**SENDİKALAR VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: EĞİTİM
SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:
Sevcan AKBULUT

Öğrenci No:
110745077

Danışman:
Yrd. Doç. Dr. Vedat Zeki YENEN

İSTANBUL, 2013

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ **Sendikalar ve Motivasyon İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım./....../2013

Sevcan AKBULUT

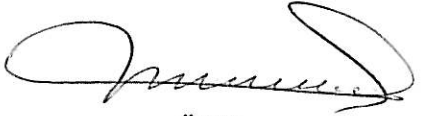
T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

22/08/2013

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *İşletme Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 110745077 numaralı *Sevcan AKBULUT'un* "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**SENDİKALAR VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 23.07.2013 tarih ve 2013/22 sayılı toplantısında seçilen ve Ayazağa Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düşeltme~~ kararı verilmiştir.

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


DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR.VEDAT ZEKİ YENEN


ÜYE
PROF.DR.SEMRA BİRGÜN


ÜYE
YRD. DOÇ. DR. ERKUT ALTINDAĞ

Adı Soyadı : Sevcan AKBULUT

Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Vedat Zeki YENEN

Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2013

Alanı : İşletme Yönetimi

Anahtar kelimeler : Sendika, Motivasyon, İşletme Yönetimi

ÖZ

SENDİKALAR VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Günümüz ekonomik birimlerin hedeflerine ulaşabilmesi için gereken en önemli faktör insan emeğidir. Ne tür örgüt olursa olsun kamu veya özel sektörde bütün kurum ve kuruluşların amacı çalışanların çabalarını ortak bir amaca yönlendirmek ve böylece örgütün hedefini gerçekleştirmeye çalışmaktır. Bu bakımdan insan faktörünün örgüte beklenen katkıyı yapabilmesi için onun kuruma bağlılığının sağlanması ve motive edilmesi gerekmektedir.

Çalışanları motive etmek, onların kurumdan beklentilerinin karşılanabilmesiyle mümkündür. Çalışan sayısı, örgütün büyümesiyle arttığından dolayı işveren ile işçi arasında iletişimsizlik meydana gelmektedir. Çalışanlar, onların sözcüsü olan sendikalar aracılığıyla alınacak kararları değiştirme ya da kararlara katılma şansı bulurlar. Çalışanların ne istediği, onların motive olması açısından işveren için önem teşkil etmektedir.

Tez dört ana başlıktan oluşmaktadır. Birinci bölümde, sendika kavramı özellikleri ve sendikal tarih incelenmiştir. Dünyada sendikacılık hareketleri; Amerika, Almanya ve İngiltere örnekleriyle ele alınmıştır. Birinci bölümün son kısmında ise Türkiye’de sendikacılığın doğuşu ve gelişimi; Osmanlı döneminden günümüze kadar incelenmiş olup, günümüzde sendikacılık ise sendikasızlaştırma unsurları, sendikacılık hareketinin sorunları ve işçilerin istekleri konularıyla değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde ise; yönetim ve motivasyon incelenmiştir. Motivasyonun anlamı neden gerekli olduğu, motivasyonla ilgili teoriler irdelenmiş ve motivasyon araçlarıyla ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise sendikaların motivasyon üzerine etkileri eğitim sektöründe yapılan bir anket araştırması ile incelenmiş ve anlamlı sonuçların çıktığı tespit edilerek sunulmuştur.

Name and Surname : Sevcan AKBULUT

Supervisor : Assistant Proffessor Vedat Zeki Yenen

Degree and Date : Master, 2013

Major : Business Administration

Key Words : Syndicates, Motivation, Business Administration

ABSTRACT

RELATIONS BETWEEN SYNDICATES AND MOTIVATIONS: A RESEARCH ON EDUCATION SECTOR

Education is the most important factor to reach the aims of daily economic units. Whatsoever organizations they are, the aim of all of the institutions or organizations is to lead the efforts of workers to the collective aim and so to put the aim of organization into reality. In this point, his loyalty to his institution should be provided and motivated for the expected contribution t o the organization.

It is possible to meet the expectations of co-workers from the institution in order to motivate them. The Lack of Communication between workers and employer has stemed from increasing number of workers. The workers find opportunities to change or to join the decisions to be taken by means of the syndicates which are spokesman of the workers. In order to motivate the workers, what they want is important for the employers.

The thesis includes four main titles. In the first part, the features of syndicate concept and the history of union have been examined. The syndicate movements in the world have been discussed with samples occuring in Germany, England and the United States. In the last section of the first part, the birth of syndicate and its progress from the period of Ottoman Empire to today have been examined and trade

unionism today has been evaluated without any syndicates, and with the problems of syndicate movements and with the matters of workers' wishes.

In the second part, administration and motivation have been evaluated. Why the meaning of motivation is needed, and the theories related to motivation have been scrutinized and motivation elements have been discussed.

In the third part, the effects of syndicates on motivation have been examined by a survey which has been done in an education sector and has been presented with meaningful results.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ.....vi

ŞEKİLLER LİSTESİ.....viii

KISALTMALAR.....ix

GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA VE TARİHSEL SÜREÇLERİ

1.1.Sendika Kavramı ve Tarihsel Süreçleri.....3

1.1.1.Sendika Kavramı.....3

1.1.2.Sendikaların Özellikleri.....4

1.2.Sendikal Tarih.....7

1.2.1.Dünyada Sendikacılığın Doğuşu ve Gelişimi: Amerika, Almanya,İngiltere 7

1.2.1.1.Amerikan Sendikacılığı.....7

1.2.1.2.İngiltere Sendikacılığı.....10

1.2.1.3.Alman Sendikacılığı.....13

1.2.2.Türkiye’de Sendikacılığın Doğuşu ve Gelişimi.....	16
1.2.2.1.Osmanlı Döneminde Sendikacılık.....	16
1.2.2.2.Cumhuriyet Döneminde Sendikacılık.....	20
1.2.2.3. 1940-1960 Döneminde Sendikacılık.....	21
1.2.2.4. 1961-1980 Döneminde Sendikacılık.....	22
1.2.2.5. 1980’den Sonra Sendikacılık.....	25
1.2.3.Günümüzde Sendikacılık.....	28
1.2.3.1.Sendikasızlaştırma.....	28
1.2.3.2.Sendikal Hareketin Yönü.....	30
1.2.3.3.İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin Sorunları.....	35
1.2.3.4.İşçi Sınıfının İstekleri.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM VE MOTİVASYON

2.1.Yönetim.....	38
2.2.Motivasyon.....	39
2.2.1.İçsel Motivasyon.....	42
2.2.2.Dışsal Motivasyon.....	42
2.3.Motivasyonun Önemi.....	43
2.4.Motivasyon Teorileri.....	45
2.4.1.Kapsam Teorileri.....	45

2.4.1.1.İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi-Maslow.....	45
2.4.1.2.Çift Faktör Kuramı-Herzberg.....	49
2.4.1.3.Başarma İhtiyacı Teorisi-Mc Clelland.....	51
2.4.1.4.ERG (VIG) Teorisi-Alderfer.....	54
2.4.2.Süreç Teorileri.....	56
2.4.2.1.Bekleyiş Teorisi-Victor H. Vroom.....	57
2.4.2.2.Lawler ve Perter'in Bekleyiş-Değer Teorisi.....	58
2.4.2.3.Eşitlik Teorisi-Adams.....	59
2.4.2.4.Amaç Teorisi-Edwin Locke.....	61
2.4.2.5.Şartlandırma veya Pekiştirme Teorisi-Pavlov ve Skinner	62
2.5.Motivasyon Araçları.....	65
2.5.1.Ekonomik Araçlar.....	66
2.5.1.1.Ücret.....	66
2.5.1.2.Primli Ücret.....	66
2.5.1.3.Kara Katılma.....	66
2.5.1.4.Ödüllendirme.....	67
2.5.2.Psiko-Sosyal Araçlar.....	67
2.5.2.1.Çalışmada Bağımsızlık.....	67
2.5.2.2.Sosyal Katılım.....	68
2.5.2.3.Takdir Edilme ve Statü.....	68
2.5.2.4.Öneri Sistemleri.....	68

2.5.2.5.Sosyal Uğraşlar ve Aktiviteler.....	69
2.5.3.Örgütsel ve Yönetmel Araçlar.....	69
2.5.3.1.Kararlara Katılma.....	69
2.5.3.2.Yetki Devri.....	69
2.5.3.3.Amaç Birliğı.....	70
2.5.3.4.Eğitim-Yükselme.....	70
2.5.3.5.İletişim.....	70
2.5.3.6.Fiziksel Koşulların İyileştirilmesi.....	71

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKALAR VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ARAÇLAR

3.1.Araştırmanın Konusu. Amacı ve Kapsamı.....	72
3.2.Veri Toplama Araçları.....	74
3.2.1.Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum Ölçeğı.....	74
3.2.2.Motivasyon Ölçeğı.....	76
3.2.2.1.İşin Kendiyle İlgili Motivasyon Unsurları.....	76
3.2.2.2.İş Dışı Motivasyon Unsurları.....	77
3.3.Verilerin İstatistiksel Analizi.....	78
3.4.Anket Araştırması Analizinde Bulgular ve Yorumlar.....	79

3.4.1.Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulgular.....	79
3.4.2.Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyine İlişkin Bulgular.....	82
SONUÇ.....	129
KAYNAKLAR.....	132
EKLER	
Ek-1: Anket Formu.....	138

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 2000-2009 Yılları Arası Ocak ve Temmuz Aylarında Yayımlanan İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları.....	34
Tablo 2. Dört İhtiyaç Teorisinin Karşılaştırılması.....	56
Tablo 3. Süreç Teorilerinin Karşılaştırılması.....	65
Tablo 4. Türkiye’de Eğitim Sektöründe Bazı Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma Oranlarının Dağılımı.....	73
Tablo 5. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Yapısı.....	75
Tablo 6. Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesindeki Kriterler.....	78
Tablo 7. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı.....	79
Tablo 8. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyi.....	82
Tablo 9. Öğretmenlerin Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	84
Tablo 10. Öğretmenlerin Motivasyon ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları.....	93
Tablo 11. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Ev Durumuna Göre Ortalamaları.....	107
Tablo 12. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	108
Tablo 13. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Mesleki Deneyimlere Göre Ortalamaları.....	110
Tablo 14. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	112

Tablo15. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyinin Sendikalılık Süresine Göre Ortalamaları.....	114
Tablo 16. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyinin Yaşa Göre Ortalamaları.....	116
Tablo 17. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyinin Ailede Sendikalılı ćalıřan Olma Durumuna Göre Ortalamaları.....	118
Tablo 18. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	119
Tablo 19. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	120
Tablo 20. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyinin Pozisyona Göre Ortalamaları.....	122
Tablo 21. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyi Sendika Önerme Durumu Göre Ortalamaları.....	123
Tablo 22. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyi Sendika Üyelik Durumuna Göre Ortalamaları.....	125
Tablo 23. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Ttutum ve Motivasyon	
Düzeyinin ćalıřtıđı Okul Türüne Göre Ortalamaları.....	126
Tablo 24. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon	
Düzeyi Arasındaki İlişki.....	128

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyi.....	83
--	----

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Birleşik Kamu-Sen	: Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu
b.t.	: Bilinmeyen Tarih
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Eğitim-Sen	: Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
Eğitim Bir-Sen	: Eğitimciler Birliği Sendikası
Eğitim Hak-Sen	: Eğitim Öğretim ve Bilim Çalışanları Hak Sendikası
E.T.	: Erişim Tarihi
Gıda-İş	: Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası
Hak-Sen	: Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
IMF (UPF)	: Uluslararası Para Fonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
Lastik-İş	: Türkiye Petrol Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası
MİSK	: Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Maden-İş	: Türkiye Maden İşçileri Sendikası
Petrol-İş Sen	: Petrol-İş, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
SAV	: Sosyal Araştırmalar Vakfı

SSYT	: Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum
SPD	: Alman Sosyal Demokrat Partisi
SSYT	: Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum
Türk-İş	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Türk Maden-İş	: Türkiye Maden İşçileri Sendikası
Türk Eğitim-Sen	: Türk Eğitim Sendikaları
Türkiye Kamu-Sen	: Türkiye Kamu Sendikaları
Tem-Sen	: Tüm Eğitim Müfettişleri Sendikası
Teç-Sen	: Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası
T.Harb-İş Sen	: Türk Harb-İş, Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası

GİRİŞ

Sendikalar bir amaç için bir araya gelmiş, emeğini satan kitlenin, daha iyi çalışma koşulları yaratmak için çalışanlar adına çalışanların alacaklarını ve haklarını savunan bir örgütlenme biçimidir.

Sendikaların ortaya çıkış biçimine baktığımızda endüstrileşme hareketi ile birlikte iş görenlerin çalışma şartlarının ağırlaşması, uzun süreli çalışma ve ücretlerinin düşük olması sebebiyle çalışanların kendi hak ve çıkarlarını korumaya yönelik olarak birlikte hareket etmiş ve sendika adı verilen bir kuruluşla örgütlenmeye başlamışlardır.

Günümüzde kurum ve kuruluşların büyümesi ile buna bağlı olarak çalışan sayıları da artmış ve işçi ve işveren arasındaki iletişimsizlik meydana gelmiştir. Tam da bu noktada sendikalara olan ihtiyaç daha da artmaktadır. Çünkü iş görenler iletişimsizliğin arttığı bu çalışma koşullarında ancak kendilerini temsil eden sendikalar aracılığıyla kararlara katılma ya da kararları değiştirme şansı bulabilirler.

Motivasyonu ise genellikle iş görenlerin örgütte devamlılığının sağlanması için iş görenlerin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının giderilerek iş başarılarının artırılması için teşvik edilmeleri olarak değerlendirdiğimizde, sendikalar ve motivasyon arasında anlamlı bir ilişkinin olabileceğini düşünebiliriz.

Yapılan literatür taramasında motivasyon, işletme yönetimi ve sendikalar üzerine çalışmalar yapıldığı, sendikaların motivasyon üzerine etkisi arasında dolaysız bir çalışma yapılmamış olduğu görülmüştür. Bu açıdan yapılacak çalışmanın, hızla değişen yönetim bilimleri alanında faydalı olacağını düşünmekteyiz.

Bu çalışmada sendikaların iş gören motivasyonu üzerinde anlamlı bir ilişki olup olmadığı, eēitim sektöründe çalışan iş görenler arasında yapılmış olan anket araştırması ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde sendika kavramı, dünyada ve Türkiye’de sendikacılık ve işçilerin beklentileri genel bir ereve ile incelenecektir. İkinci bölümde ise motivasyon olgusu, anlamı, araçları ve çeşitli motivasyon teorileri üzeride durulacak ve motivasyonun önemi irdelenecektir. Çalışmanın nc bölümünde ise sendikaların iş gören motivasyonu üzerinde anlamlı bir ilişki olup olmadığı çeşitli eēitim sektöründe çalışanlar üzerinde uygulanacak olan anket araştırmasının sonuçlarıyla tespit edilmeye çalışılacak ve araştırma sonuçları paylaşılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA VE TARİHSEL SÜREÇLERİ

1.1. Sendika Kavramı ve Sendikaların Özellikleri

1.1.1. Sendika Kavramı

Sendikalar; işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluştur. (Önsal, 2011, 219).

Yıldırım KOÇ'a göre sendika; işçilerin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla oluşturdukları örgütlenmelerdir. Sendikaların bir bölümü meslek sendikasıdır; yalnızca aynı meslekten olan ücretlileri bünyesinde barındırır. Bazı sendikalar, işyeri sendikasıdır; yalnızca belirli bir işyerindeki ücretliler bu sendikada örgütlenebilir. İşkolu sendikalarında, aynı işkolunda kabul edilen ücretliler bir araya gelir. Genel sendikalar ise tüm işkollarındaki ücretlileri örgütlemeyi amaçlar. (Koç, 2003, 20).

Erdoğan YAZICI ise; sendika kavramını; başlangıçta Batı Avrupa'da işçilerin haklarını en pratik biçimde savunabilmeleri amacıyla kurulan, daha sonraları demokratik toplum düzeninin vazgeçilmez bir unsuru haline gelen olgu olarak ifade etmektedir. (Yazıcı, 2010, 30).

Bir başka tanıma göre; İşçi ve/veya işverenler tarafından, aynı mesleği veya birbirine benzer veya birbiri ile bağlantılı meslekleri icra eden kişilerden meydana

gelen, hedefi üyelerinin mesleki, sosyal ve iktisadi menfaatlerini temsil ve müdafaa etmek olan hükmi şahsiyete sahip örgüttür. Sendikalar, üyelerini ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve bunları geliştirmek amacı olan tüzel kişiliğe haiz, anayasal kuruluşlardır. (Seyyar ve Öz, 2007, 336).

Diğer bir tanıma göre ise sendika; çalışanlar tarafından üyelerinin çalışma ortamındaki çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan örgütlerdir. (Erkoç, 2006, 421).

Yukarıda ki tanımlarında ortak noktalarına bakıldığında sendikalar bir amaç için bir araya gelmiş, emeğini satan kitlenin, daha iyi çalışma koşulları yaratmak için çalışanlar adına çalışanların alacaklarını ve haklarını savunan bir örgütlenme biçimidir.

1.1.2. Sendikaların Özellikleri

Sendikalar aynı işkolunda da olsalar her sendikanın farklı bir örgüt olduğu yadsınamaz ve her yönüyle üyelerinin hür iradesi ile organları oluşur ve faaliyetlerde bulunurlar. Sendikaların genel itibari ile özelliklerinden şöyle bahsedebiliriz;

Sendikalar için emeğini satarak geçimini sağlayan her ücretli, işçidir. İşçiler arasında hiçbir ayırım yapılmaksızın sendikalı olabilecek niteliktedir. Böyle bir yaklaşım tarzı ile işçileri sendika üyesi yapma yönünde sürekli bir faaliyet gösterilmesi gereği sendikaların önde gelen özelliği arasında yer almaktadır. Sendikalar bir örgüttür ve güçlü olmak için üye artırımını yönünde sürekli çaba gösterirler. (Petrol-İş Sen, 1993, 25)

Sendikaların bir diğ er  ozelliği de mücadele  rg t  olmalarıdır. İşçilerin bir araya gelerek kurdukları sendika örgütünün amacı; ortak çıkarlar elde etmek, sorunlarını ortak çözmek ve bu amaçları yönünde ortak mücadeleler vermektir. (Petrol-İ  Sen, 1993, 25)

Tarihten kısaca bir mücadele  rneği vermek gerekirse 8 Mart 1857 yılında ABD'nin New York eyaletinde yaklaşık 40.000 dokuma işçisi kadın insanca çalışma koşulları, daha az çalışma süresi istemiyle grev ba latmı lar, bu mücadele içinde işçilerin bir kısmı hayatını kaybetmiş olsa dahi, grev başarıyla sonuçlanmıştır. (T.Harb-İ  Sen, 1998, 36) Bu gösterilen mücadele  rneği diğ er ülkelerde yankı bulmuş ve işçilerin çalışma sürelerinin belirlenmesinde kıstas olmuştur. Bugün bile aradan 150 yıl geçmiş olmasına rağmen ülkemizde de yasal olarak çok uzun bir çalışma s resinden söz edilemez. Sendikalar; grevler, mitingler, yürüyüşler, tüketicici boykotları, protestolar, kampanyalar gibi bazı demokratik mücadele yöntemleriyle istemlerini yaşama geçirmeye çalışırlar.

Sendikalar sınıf örgütleridir. İşçi ve emekçilerin hak ve çıkarlarını kazanmak, korumak ve geliştirmek için mücadele ederler. (Eğitim-Sen, 2009, E.T. 09.06.2013)

Kendinin işçi olduğu bilincine eri en ücretli, sorunlarının sorumlusu olarak çalıştığı işyerindeki i verenini görür. Oysaki sınıf bilinci olan bir ücretli sorunlarının sorumlusu olarak sermayedar sınıfı görür. İşyeri sendikacılığı veya herhangi bir meslek sendikacılığı, sınıf sendikacılığı yapamaz. Böyle bir anlayışta sadece o i yerindekilerin veya o belirli meslektekilerin çıkarlarının korunması önceliklidir. Bütünün çıkarı ikinci plandadır. Ama böyle bir anlayışla ba layan sendikacılık zamanla federasyon veya bölge birlikleri aracılığıyla yeniden örgütlenebilir. Ağırlık  st örgütlere aktararak sınıfın geniş kesimlerinin menfaatlerini temel alan bir mücadele yürütülebilir. Mezhep birliğine dayalı, etnik köken birliğine dayalı bir sınıf

sendikacılığından da söz edilemez. Çünkü sınıf sendikacılığı bunların çok daha önündedir.(Koç, 2003, 150-151).

Yani sınıf sendikacılığında sadece kendi üyelerinin sorunlarıyla değil işçi sınıfının bütününün sorunlarıyla ilgilenildikçe sınıf bilinci gelişir. Sınıfın bütününün sorunlarının ele alınması demek zaten alt grupların da sorunlarının ele alınması demektir.

Sendikaların başka bir özelliği de kitle örgütleri olmasıdır ve tüm emeğini satarak geçimini sağlayan ücretlilere hiçbir ayırım yapmaksızın kapısı açıktır. İşçilerin dini inancı, felsefi görüşü, siyasal düşüncesi, etnik kökeni, cinsiyeti, mezhebi, ırkı ne olursa olsun ayırım yapılmaksızın sendikalarda örgütlenirler. Çünkü sendikalarda örgütlenmenin amacı işçilerin ekonomik ve toplumsal çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi içindir. (T.Harb-İş Sen, 1998, 11)

Sendikalar demokratik örgütlerdir. İş görenlerin üye olduğu ve yön verebildikleri bir örgüt olan sendikalarda işçiler, sendikalarının demokratik olmasını isterler. Sendikaların, örgütsel yapıları, karar alma, uygulama, temsil gibi süreçlerinde; çoğulculuk, katılımcılık ve açıklık olarak belirlenen sendikal demokrasi geçerlidir. İşçilerin örgütlerine yön verebilmeleri için bu şarttır. (Petrol-İş Sen, 1993, 27).

Sendika dışında hiçbir yerden emir ve buyruk almamaları, kendi organlarında kararlarını hürce alıp, uyguluyor olmaları ve kendi üyesinin ve genel kurulunun denetimi altına almaları sendikaların bağımsız örgütler olduğunun da göstergesidir. (T.Harb-İş Sen, 1998, 12-13).

Sendikaların bir diğ er  ozelliği de toplumsal bir  org t olmasıdır. Sendikalar  uyelerinin haklarını korumak, çıkarlarını elde etmek ve kendilerini geliştirmeleri, özgürlükler sağlamaları açısından toplumsal  ozelliğe sahip olmaları gerçeği kaçınılmazdır. Çünkü işçiler toplumun büyük çoğunluğunu oluştururlar. Sendikaların da toplumdan uzak olması düşünülemez. (Petro - ř Sen, 1993, 30).

Sendikalar;  alışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesi, demokrasinin sağlanması, toplumsal olaylara sessiz kalmayarak topluma yön vermesi gibi mişyonunun olması sebebiyle  ağdaş  org tler olma  ozelliğini de taşımaktadırlar. Başka bir  ozellik ise sendikaların ilkeli  org tler olmasıdır. Sendikaların tarihi geçmişinden kaynaklanan deneyimleri sendikalarca ilke olarak kabul edilmektedir. Sendikaların kendi arasında da bu ilkeler değişeceği gibi ilkesiz bir sendikal  org t de düşünülemez. (Petro - ř Sen, 1993, 31).

1.2.Sendikal Tarih

1.2.1.Dünyada Sendikacılığın Doğuşu ve Gelişimi: Amerika, Almanya, İngiltere

1.2.1.1. Amerikan Sendikacılığı

Amerika'nın işçi sınıfı bilincinin yeterince var olmayışından kaynaklı olarak sendikaların bağımsız ve işçi sınıfı bilinci üzerine dayanan bir politika izlemedikleri söylenebilmektedir. Amerikalı işçilerin sendikalaşma oranı Avrupalı işçilerin sendikalaşma oranına nazaran daha düşük olması, sendikacılığın örgütsel yapı bakımından gösterdiği dağınıklık, toplu iş sözleşmelerinin genel olarak sanayi ve iş kolu temeline göre değil iş yeri temeline göre yapılmakta olması, çeşitli meslek grupları arasında (beyaz ve mavi yakalı işçiler) olması, çeşitli etnik gruplara (zenciler ve beyazlar)  ye işçiler arasında dayanışma ruhunun olmaması sınıfsal bilincin yetersiz oluşunun göstergesidir. (Işıklı, 2005, 232).

Amerika’da sendikal örgütlenmenin önünde olan engellerden biri de işverenlerin bu yöndeki katı tutumlarıdır. Örneğin, işverenler işçilere “Yellow Dog” diye adlandırılan sendikalara üye olmama koşulu getiren anlaşmalar uygulamaktaydılar. (Baydar, 2011, 31)

Yine herhangi bir eylemin birçok kişi tarafından anlaşarak yapılması da kanuna aykırı sayılıyordu. Bu da sendikaların oluşumu için kanuni bir engeldi. Ancak 1935 yılında işçilerin büyük mücadelelerle oluşturduğu sendika hakkını tanıyan hükümlerin kanunda yer alması ve sendikalara kanun yolu ile yürütülen baskıların azaltılması yönünde önemli sayılabilecek hukuki gelişme Wagner Act’ın yürürlüğe girmesiyle sağlanmıştır. (Işıklı, 2005, 243).

1930’larda ki sendikal hareketin atılımı toplu pazarlıkta yeni kurumlar oluşmasına ve sendikaların üye sayısında ve sendikaların etkinliğinde artışa yol açmıştır. (Turner, 2002, 11).

1946’da Cumhuriyetçilerin egemen olduğu daha muhafazakâr bir kongrenin seçilmesiyle sermayenin işçiler üzerindeki baskısı yeni bir hız kazanmıştır. 1947’de çıkarılan Taft-Hartley Kanunu ile sendikal haklar bakımından sınırlayıcı çeşitli yanlarının yanı sıra, sendikaların siyasal eylemi konusunda da yasaklayıcı bir tutumun göstergesi olmuştur. Avrupa’daki sendikalardan farklı olarak Amerika’daki sendikaların genellikle değişmeyen bir grubun yönetimine bırakılmış olması, sendika önderleriyle temsil ettikleri işçilerin gelirleri arasındaki farkın büyüklüğü dikkat çekicidir. Böylelikle de sendikacılık toplumsal bir rolünün olmasından çok diğer meslekler gibi kar ve kazanç aracı haline gelmesi kaçınılmazdır. (Işıklı, 2005, 243-247).

1968’de Martin Luther King’in siyah sağlık emekçileri grevini desteklerken ldürölmesinin ardından, 1970’li yıllarda bu sendikal ıkışlar yurttaş hakları hareketiyle etkileşerek güç kazanmıştır. Ancak sendikal hareket yurttaş hakları yasasının meclisten geçmesini desteklemesiyle güçlü bir toplumsal hareketin toplumu değiştirmekte olduğu ve sendikal harekette de değişim ve canlanma yaratabileceği bir anda sendika yönetimlerinin çoğu kısmı statükodan taraf olmuştur. (Turner, 2002, 13-14).

Amerika’da iktidara gelmiş çeşitli hükümetler ile sendikalar arasında ki dayanışma ve işbirliği uluslar arası politika alanında daha açık olarak kendini göstermektedir. Amerika’nın egemenliğini korumak ve pekiştirmek için imkân ve güçlerini ortaya koydukları görölmüştür. Bu Amerikan sendikalarının dış politika sorunları karşısında hükümetin yanında olduklarını gördüğümüz ilk olay 1. Dünya Savaşıdır. Amerika, Almanya karşısında ve İngiltere ile Fransa’nın yanında savaşa katılınca, sendikalar, işverenlerin istismarına imkân verecek şekilde grev gibi en temel haklarını hiçe sayarak hükümete yardımcı olmuşlardır. (Işıklı, 2005, 278-279).

Böylece kapitalist dünyanın önderi olan Amerika’da sendikaların özgür ve işçi sınıfı bilinci üzerine dayanan bir siyaset izlediklerini söylemek yerinde olacaktır. Gerek hükümetlerin politikaları, kanunları gereği gerekse işçi sınıfının dış politikalara karşı hükümetin yanında temel haklarından vazgeçerek durması özgür bir sendikacılık anlayışının var olmadığının göstergesidir. Ancak güncel olarak sendikal örgütlenme sürecine bakmak gerekmektedir.

Amerika’da sendikal örgütlenme 1960’larda %30’lara çıkmış ve daha sonra uzunca bir dönem düşüş yaşanmıştır. 1999 ve sonrası yıllarda örgütlenme faaliyetlerine büyük önem verilmesi sonucu ilk kez yeniden yükseliş başlamış ve ancak yoğun işten çıkarmalar karşısında en azından gerilemeyi durdurabilmiştir.

1995 yılı öncesinde 100 bin yeni üye kazanılırken, 2000 yılında yılda 350bin'e yükseltilmiştir. (Türk-İş, 2003b, 51).

1.2.1.2.İngiltere Sendikacılığı

Avrupa'da ortaya çıkan kapitalizm, Avrupa'yı, kişinin ürününe yabancılaşmasının doruğa çıktığı merkez olma konumuna ulaştırmıştır. Egemenliğini güçlenerek kuran kapitalizm, tarihsel olarak karşıtı olan işçi sınıfının da doğmasına yol açmıştır. Kapitalizmin üretim ilişkilerinin zorunlu sonucu olarak doğan işçiler de doğal olarak öncelikle Avrupa'da örgütlenmiştir. (Işık, 1995, 34).

Sendikalaşmanın özünde olan toplumsal sınıflaşmaya yol açan sanayi devrimi ilk olarak İngiltere'de kendini göstermiştir. (Işıklı, 2005, 127).

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı teknik başkalaşım, emek ve üretim araçlarının mülkiyeti arasındaki ayrılmaya sebep olmuştur. Üretim ilişkilerinde ortaya çıkan bu değişme, başka birçok önemli toplumu ilgilendiren gelişmenin yanında sendikalaşmanın da temelini oluşturmuştur. (Işıklı, 2005, 127-128).

İngiliz işçi sınıfının ilk eylemlerinin makine kırma biçiminde gündeme geldiği bilinmektedir. 1792 yılında Londralı kunduracı Thomas Hardy'nin önderliğinde kurulan iletişim dernekleri, bilinen ilk örgütlenme çalışmasıdır. Bu derneğe iki yıl içinde on bin kişiden fazla İngiliz işçi üye olmuştur. İngiliz siyasi iktidarının saldırısı sonucu kapatılmış yerine ise Tartışma Kulüpleri adında başka bir örgütlenme oluşturulmuştur. 1799'da bu kulüpte yasaklanmış, 1800'de uzlaştırma yasası çıkararak, işçi hareketi bastırılmıştır. (Işık, 1995, 35).

Thomas Hardy'nin önderliğinde kurulan örgüt deneyimi, İngiliz işçilerin sınıf bilincinin gelişmesine katkıda bulunurken, 1830'lara doğru kanuni olarak kurulmaya başlanan sendikal örgütlerin üzerinde de etkilerini göstermiştir. (Yaraşır, 2004, 28).

Yapılan hiçbir kısıtlama İngiliz işçilerin örgütlenmesine engel olamamıştır. 1832'de çıkan reform yasası ile işçiler politik haklarını yeniden elde etmişlerdir. 1833'te sosyalist temelli bir örgüt olan Genel Emek Sendikası'nın çalışmaları başlatılmıştır. Çeşitli deneyimlere sahip olan İngiliz işçi sınıfı, işgününü 10 saate indirmeyi sağlamışlardır. (Işık, 1995, 36).

19.yy'ın ilk yarısında İngiliz işçi hareketinin üç ayrı görünümünü oluşturan Owenizm, Chartizm ve sendikacılık, benzer tepkilerin sonucunda ortaya çıktıkları halde ve dayandıkları kitleler bakımından aralarında önemli farklılıklar bulunmamakla beraber, uyguladıkları politikanın niteliği ve yöneldikleri amaçlar bakımından ayrılırlar. Adını kurucusu Robert Owen'den alan Owenizm hareketi İngiltere'de sosyalizmin ilk örneğidir ve ütopyacı bir nitelik taşır. Owen'in tasarladığı toplum düzeninde işçilerin sorunlarının çözümü üzerine işçilerden çok şey beklememiştir. Owen işçiler bakımından, siyasal eylemi reddeder. Kapitalist düzene karşı barışçı genel grevle gerçekleşen yeni bir toplumsal düzen hedeflemektedir. Owen'in ileri sürdüğü mücadele yolları arasında sınıf çatışması, başkaldırma ve hatta kısmi grev fikrine yer yoktur. 1834, Owen'in bir süre başkanlık ettiği "Grand Union" hareketi başarısızlığa uğrayınca, Owenizmin de bir kitle hareketi olarak sonu olmuştur. (Işıklı, 2005, 138-140).

Burjuvazinin sınıf olarak siyasal ağırlığını ortaya koyduğu ve aristokrasiyle ülke yönetimini paylaştığı 1930'lu yıllarda doğan Chartizm, genel oy hakkı gibi bazı burjuva demokratik taleplerinin kazanılması için, işçi sınıfının gücüne dayanarak çıkarttığı bir harekettir. (Yaraşır, 2004, 31).

Hareketin amaçları altı noktada toplanıyordu. Bunlar;

-Genel oy hakkı,

-Parlamentonun yılda bir defa toplanması,

-Gizli oyla seçim,

-Parlamento üyelerine maaş bağlanması,

-Parlamento üyeleri için mülkiyet zorunluluklarının kaldırılması,

-Seçim bölgeleri arasında eşitlik,

1838-1842 yıllarında hüküm süren iktisadi bunalım, işçilerin Chartist harekete daha büyük bir oranla katılmalarını sağladı. Parlamenteoya sunulan taleplerin kabulünü sağlamak için veya bu taleplerin kabul edilmemesi halinde ortaya konulacak eylemin biçimi konusunda belirginleşen görüş ayrılıkları chartizmin karmaşık yapısını ortaya çıkardı. Parlamento. Chartistlerin taleplerini reddetmiştir. Üç kez parlamenteoya sunulan chartist taleplere, iktidarın sert tedbirleri chartizmin uzun süre devam edemeden silinmesine yol açmıştır. (Işıklı, 2005, 142-144).

İşçi sınıfı owenizm ve chartizm hareketleriyle deneyim kazanmış ve yeni örgütlenme alanı olarak sendikacılığı bulmuşlardır.

İngiltere’de doğan başka bir akım ise fabiancılıktır. İlmîliliğe ve tavizciliğe dayanan temel felsefeleri vardır. Marks’a göre değerin sebep ve ölçüsü emek iken, fabiancılara göre faydadır. (Işıklı, 2005, 159).

Şimdiki işçi partisinin temelini oluşturan İşçileri Temsil Komitesi adlı örgütlenme 1906 yılında kurulmuştur. İşçi partisine dönüşümle birlikte yerel düzeyde sendikalar arasında iş birliği kurmayı amaçlayan örgütlenmeler oluşturulmuştur. Bu örgütlenmelere de TRADES COUNSİLS (işçi konseyleri) adı verilmiştir. Her işkolunda bir sendika olma ilkesinin oluşumunda işçi konseylerinin büyük payı bulunduğu yadsınamaz. Sendikalar kongresi de İngiliz işçi sınıfının zengin deneylerinden biridir. Genel sendikal politikaların saptanmasında önemli rol oynayan Sendikalar Kongresi'nin kökü 1868'lere dayanmaktadır. Genel meclis ve genel sekreterlik olarak iki ana organı bulunmaktadır. Genel meclisin görevi; sendika hareketini temsil ve üye sendikaların çalışmalarını koordine etmektir. Genel sekreterliğin görevi ise, genel meclisin emrinde ve pratik faaliyetlerin örgütleyicisi olan bir organdır. Sendikalaşma özgürlüğü ve grev hakkının tanındığı yasaya 2. Dünya Savaşı sırasında önemli kısıtlamalara uğramıştır. 1927'de çıkartılan yasayla genel grev yasaklanmış, bu kısıtlılık ise 1945'e kadar devam etmiştir. İşçi Temsilcileri Komitesi'nden partiye dönüşen işçi partisi iktidara gelince bu tarihlerde sendikalaşma özgürlüğüne konan yasaklamayı kaldırmıştır. (Işık, 1995, 36-38).

Son yıllarda ise İngiltere'de sendikalar, işverenler ile toplumsal ortaklık anlaşması yaparak, üye sayısını artırma veya hiç olmaz ise örgütlülüğü sürdürmeyi amaçlamışlardır. Bu tür anlaşmanın yapıldığı birkaç şirkette, örgütlülüğü artırma sağlanmıştır. Diğer nedenler yanı sıra, sendikasızlaştırma uygulamalarına gidildiğinde işçiler tarafından büyük tepki gösterilip, üretimin olumsuz etkileneceğinden çekinen bazı firmalar, bu anlaşmaları yapmaya başladılar. Bu anlaşmalar aynı zamanda sendikal merkez TUC ve İşçi Partisi hükümeti tarafından da desteklenmektedir. (Türk-İş, 2003b, 85).

1.2.1.3. Alman Sendikacılığı

İşçi sınıfının modern oluşumu, İngiltere ve Fransa başta olmak üzere, sanayi devrimini yaşayan ülkelerde tüm hızıyla sürerken, Almanya bu gelişme sürecine

sonradan dâhil olmuştur. Almanya’da işçi hareketleri Alman birliği sağlanmadan önce Prusya İmparatorluğu döneminde ortaya çıkmıştır. (Aydoğanoglu, 2010, 50-51)

Almanya’nın bilinen ilk kitlesel ve bağımsız işçi sınıfı hareketi 1844 yılında Silezya’da bulunan dokuma işçileri eylemi olarak bilinmektedir.

4 Haziran 1844 günü çalışma ve yaşam koşullarının çekilmez hale gelmesiyle, işçiler birlikte yaşadıkları mahallelerinden harekete geçerek bir yürüyüş kolu oluşturmuşlar ve fabrikatörlerin evlerine saldırmış, ardından da fabrikalardaki makineleri kırarak parçalamışlardır. 5 Haziran günü binlerce dokumacı harekete geçmiş, Prusya askeri birliğinin dokumacıların üzerine ateş açması sonucu 11 dokumacı öldürülmüştür. Silezyalı dokuma işçilerinin ayaklanmasının duyulmasından sonra dokuma işçilerinin yoğun olduğu bazı köylerde de ayaklanmalar olmuş, ancak bastırılmıştır. (Aydoğanoglu, 2010, 52)

Almanya’nın 19. yy sonlarına doğru hızla sanayileşmesi, işçi sınıfının da hızla gelişmesini ortaya çıkarmıştır. Ekonomik koşulların görece iyiliği, işçi sınıfının özgüveninin kazanmasına, gücünü hissetmesine neden olmuştur. Bu gücün Almanya’daki siyasi göstergesi ise SPD (Alman Sosyal Demokrat Partisi) olmuştur. (Yaraşır, 2004, 117)

Sosyal Demokrat Parti, işçi hareketinin en büyük örgütüydü, 1905 yılında 500.000 olan üye sayısı, 1. Dünya Savaşı sırasında 1 milyona yaklaşmıştır. 2,5 milyon işçi de çeşitli sendikalara üyeydi; bu, işçi sınıfının yaklaşık dörtte birinin sendikalı olması anlamına gelmektedir. (Mason, 2009, 194)

I.Dünya Savaşı'nın başlaması ile birlikte Alman sendikalarının anavatanın savunulması bahanesi ile savaş politikalarına yedeklenmiştir. Bu dönemde dönemin sendika liderleri ve sosyal demokrat önderlerin de etkisiyle sendikalar Alman devletinin savaş politikalarına destek vererek işçi hareketinde bölünme yaşanmasına neden olmuşlardır. (Aydoğanoglu, 2010, 56)

1916 yılı 1 Mayıs tarihinde Rosa Luxemburg ve Karl Liebknecht'in önderliğinde enternasyonalist bir grup savaş karşıtı yürüttüğü eylemlerin sonrasında Liebknecht tutuklanarak 2,5 sene ağır hapis cezası almıştır. Ardından 55.000 kişinin katıldığı politik içerikli bir grev yapılmıştır. 1917 Nisan'ında ise 200.000'den fazla metal işçisi tarafından büyük kapsamlı ve politik özellikler taşıyan bir grev gerçekleştirilmiştir. Bu grevin ardından Almanya'da ilk işçi konseyi kurulmuştur. (Yaraşır, 2004, 125)

I.Dünya Savaşı sonrasında Almanya'da işçi sınıfı mücadelesi sosyalist düşüncenin en yoğun etkileşim içine girdiği, sendikaların da bu etkileşim sürecinden önemli ölçüde etkilendiği yıllar olarak bilinmektedir. II. Dünya Savaşı sonrasında Almanya'nın ikiye bölünmesiyle Doğu Almanya'da işçi hareketi genellikle Sovyetler Birliği etkisinde gelişirken, Batı Almanya işçi ve sendika hareketi ise doğrudan ABD denetiminde gelişmiştir. İki Almanya'nın birleşmesiyle sendikalarda birleşmiştir. (Aydoğanoglu, 2010, 58) Bu birleşme sonucu sendikalaşma oranında yükselme meydana gelmiş olsa dahi Doğu'da pek çok işyerinin kapanması ve özelleştirmelerin sonucunda 1991-1998 döneminde hızlı bir üye kaybı yaşanmıştır. (Türk-İş, 2003b, 57)

Günümüzde Almanya'da sendikalar örgütlenme faaliyetlerinde daha çok kamuoyuna yönelik kampanyalar ve halkla ilişkilere ayrı bir ağırlık vererek yürütmektedirler. Yeni üye kazanmanın yolunun bu tür çalışmalardan geçtiğine inanılmaktadır. (Türk-İş, 2003b, 58)

1.2.2.Türkiye’de Sendikacılığın Doğuşu ve Gelişimi

1.2.2.1.Osmanlı Döneminde sendikacılık

İşçi örgütlenmelerinin olmasına rağmen Osmanlı İmparatorluğu zamanında 1960’lara kadar sendikal örgütlenme Türkiye’nin iktisadi ve toplumsal oluşumu üzerinde herhangi bir değişikliğe sebep olmamıştır. İşçilerin dayanışmasını sağlamak amacıyla 1854 senesinde kurulan, “Osmanlı Amele Cemiyeti” ve 1871 senesinde kurulan “Osmanlı Ameleperver Cemiyeti” gibi örgütler ile 1776 senesinde “Kütahya Fincan İşçileri”nin haklarını düzenleyen sözleşme işçi hareketinin gelişimi açısından önemli bir yere sahiptir. (Yorgun, 2007, 108-109)

Bu sendikal hareketlerle birlikte öncelikle Paris olmak üzere Batı’dan gelen etkilerle işçilere siyasi bilinç vermeye ve işçi sınıfının gücünün siyasal alanda değerlendirilmesini sağlamaya yönelik olmak üzere bazı çabalar ortaya çıkmıştır. 1889 yılında kurulan İttihadı Osmani Cemiyeti’nin faaliyeti de bu amaca yönelmiştir. Ancak ülkedeki istibdat rejimi mücadele etmeyi engellediğinden örgütün merkezi Paris’e taşınmak zorunda kalmıştır. 1905’te kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti de hem nizami sendikacılık görevini yerine getirmiş hem de işçilere siyasi bilinç vermeye çalışmıştır. Ama bu örgüt de varlığını uzun süre devam ettirememiştir. (Işıklı, 2005, 473)

1870-1908 döneminde Osmanlı’da işçilerin çeşitli hak ve menfaatlerini savunmak amacıyla yaptıkları ilk grevler 1872’de gerçekleştirilen Beyoğlu telgraf işçilerinin grevi ve Kasımpaşa gemi tezgâhlarında çalışan işçilerle gerçekleştirilen grevlerdir. (Yazıcı, 2010, 76-77) 1908 yılı işçi hareketliliğinin boyutunu gösteren grevlerin listesi şöyle sıralanmaktadır; (Akkaya, 2010, 48)

-17 Nisan 1908, Balatkapısı fırın işçileri grevi

-10 Mayıs 1908, Paşabahçe işçileri grevi

- 12 Mayıs 1908, Rıhtım kömür işçileri grevi
- 9 Haziran 1908, Şirket-i Hayriye Hasköy fabrikası işçileri grevi
- 10 Haziran 1908, Reji işçileri grevi
- 12 Haziran 1908, Haliç kömür işçileri grevi
- 12 Haziran 1908, Liman işçileri grevi
- 12 Haziran 1908, Reji işçileri grevi
- 12 Haziran 1908, Rıhtım işçileri grevi
- 12 Haziran 1908, Rıhtım ve liman işçileri grevi
- 19 Haziran 1908, İstinye, Linerdop çimento fabrikası işçileri grevi
- 20 Haziran 1908, Reji işçileri grevi
- 20 Haziran 1908, Vapurlara kömür taşıyan işçilerin grevi
- 23 Haziran 1908, Beyoğlu fırın işçileri grevi
- 24 Haziran 1908, Paşabahçe işçileri grevi
- 26 Haziran 1908, Anadolu şimendifer işçileri grevi
- 26 Haziran 1908, Fırın işçileri grevi
- 26/27 Haziran 1908, Fırın işçileri grevi
- 27 Haziran 1908, İstabl-ı amire çalışanları grevi
- 28 Haziran 1908, Aşçılar grevi
- 29/30 Haziran 1908, Anadolu şimendifer işçileri grevi
- 30 Haziran 1908, Gazhane kömür taşıyıcısı işçileri grevi
- 30 Haziran 1908, Rumeli şimendifer işçileri grevi

- 1 Temmuz 1908, Bakırköy basımhane işçileri grevi
- 1 Temmuz 1908, Rumeli şimendifer Yedikule fabrikası işçileri grevi
- 3 Temmuz 1908, Rıhtım şirketi grevi
- 3/4 Temmuz 1908, Kazlıçeşme debbağhane işçileri grevi
- 13/14 Temmuz 1908, Anadolu şimendifer işçileri grevi
- 15 Temmuz 1908, Tramvay şirketi işçileri grevi

II. Meşrutiyet'in ilanından önce örgütsüz ve bilinçsiz işçi kitlesi, Osmanlı'nın en baskıcı döneminde tüm zamanların en önemli eylemliliğine işaret eden bu hareketliliği ile nasıl bir potansiyele sahip olduğunu göstermiştir. (Akkaya, 2010, 49)

Yaygın 1908 grevleri sonrasında, Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanunu Muvakkat yayımlanmıştır. Bu düzenleme, küçük değişikliklerle, 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu'na dönüşmüştür. Bu kanun Cumhuriyet döneminde de yürürlükte kalmış 1936 yılında kabulü olan 3008 sayılı iş yasasıyla kanunun maddelerinden bazıları yürürlükten kaldırılmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamusal hizmetleri yürüten kurumlarda sendikalaşma yasaklanmıştır. Osmanlı Devleti döneminde işçiyi koruyucu kayda değer yenilikler yapılmamıştır. Yapılan düzenlemeler de, ücretlilerin bu yöndeki örgütlü mücadele ve eylemlerinin neticesinde değil, işgücünün yeterli olmadığı koşullarda üretimin devamlılığını sağlayabilmek için olmuştur. (Koç, 2003, 39-40)

Her türlü kanuni yasağa karşı sendikacılık faaliyetleri durmamıştır. Yeni bir takım siyasal örgütlerde, buna paralel olarak işçi sınıfının gücünü siyasi alana kanalize etmek amacıyla kurulmaya başlanmıştır. Bunlardan özellikle dört tanesi

sendika karakteri taşımaktadır. Bunlar; Osmanlı Mesai Fırkası, Amele Fırkası, Müstakil Amele Fırkası, Türkiye Sosyalist Fırkasıdır. (Işıklı, 2005, 474)

1908 II. Meşrutiyet'in ilanından sonra 1909 yılında çıkarılan cemiyetler kanunu da örgütlenmeyi sınırlamıştır. I.Dünya Savaşını takiben işgal altındaki İstanbul'da işçi hareketinin yeniden yükseldiği görülür. Örgütlenmeler siyaset ağırlıklı sendikalardır. (Önsal, 2010, 31)

Osmanlı'da işçi işveren ilişkilerini düzenleyen ilk yazılı metin mecelle-i ahkamı adlıdır. Zamanın medeni kanunu olan Mecelle iş ilişkilerini icare-i ademi adı altında düzenlemiştir. Bu dönemde çalışma hayatı ile ilgili çeşitli mesleklere bağlı işçilere uygulanmak üzere bazı yasalar ve tüzükler çıkarılmasına karşın, hepsinde de iş ilişkilerinin düzenlenmesinde bireyci görüş egemen olmuştur. (Önsal, 2010, 31)

İşçiler Kurtuluş Savaşı zamanında ülkelerinin savunulması için savaşımlardır. İstanbul işgal altında iken askeri depolardan silahlar çıkarılarak Anadolu'ya taşınması amacıyla örgütlenirlerken işgalcilere karşı da grevi silah olarak kullanmışlardır. 1 Mayıs işçi bayramının canlı bir şekilde kutlanması ise 1921-1922 yıllarına rastlamaktadır. Tütün işçileri grevi, Kasımpaşa Tersanesi işçileri, tünel işçileri, tramvay işçileri, Çatalca demiryolları işçileri, Zonguldak maden işçileri, Bomonti bira fabrikası işçileri, İzmir incir toplama işçileri, İstanbul matbaa işçileri ve Aydın demiryolu işçileri grevleri de 1919-1923 yıllarında yaşanan başlıca grev hareketleridir. Yine bu dönemde yapılan, Şark Şimendiferleri (demiryolları) grevine 1400 işçiden 1200'ünün katılması ve 10 gün sürmesi bakımından özel bir önem kazanmıştır. Bu grevin amaçlarından bir kaçı ise şunlardır; Günlük 8 saatlik çalışma süresi, ücretlerin arttırılması, işgalcilerle işbirliği yapanların işten uzaklaştırılması gibi istemlerdir. (T.Harb-İş Sen, 1998, 40-41).

1.2.2.2.Cumhuriyet Döneminde Sendikacılık

Osmanlı Devleti ve Türkiye Cumhuriyeti arasındaki geçişin devlet yapısı ve ekonomik-toplumsal sistem açısından bir sürekliliğe sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Ekonomik ve siyasi açıdan iki toplum arasında özellikle niteliksel bir kopuşun varlığı görülmektedir. (Aydoğanoglu, 2010, 83) 1908’de yaşanan grevlerle beraber II. Meşrutiyet’in ilanından sonra grev hakkı konusunda bir takım düzenlemeler yapılmıştı ancak hem hukuki hem de fiiliyatta işçilerin örgütlenmeleri ve grev yapmaları uzunca süreler yasaklanmıştı.

1919-1922 döneminde Türkiye sendikacılık hareketi ve işçi sınıfı bakımından olumsuz bir olay ile karşılaşmıştır. Bu dönemde İstanbul’da bazı kişiler ve sendikalar emperyalist güçlerle yakın ilişkiler kurmuş ve hatta onlardan destek almıştır. Bu tarz bir ilişkiye Tramvay Şirketi işçilerinin grevinde rastlanmıştır. İşgal altındaki İstanbul’daki sendikalardan bazıları Anadolu’da sürdürülmekte olan kurtuluş ve bağımsızlık savaşına karşı çıkarak işgalcilerle işbirliği yapmışlardır. Karşılığında ise hoşgörü ve para yardımı almışlardır. Bu durumun yaşanmasına aracılık edenler öldürülmüş işbirlikçi sendikalar ise kapatılmıştır. (Koç, 2009, 17-18)

Cumhuriyetin ilanının ardından 1924 yılında Amele Teali Cemiyeti (İşçi Yardımlaşma Derneği) kurulmuştur. Çatısı altında birden çok sendika bulunan Cemiyetin 1925 yılında üye sayısı 30bini aşmıştır. (Aydoğanoglu, 2010, 83) Amele Teali Cemiyeti İnkılâpçı bir karakter taşıdığı iddiası ile 1928 yılında Heyeti Vekile kararı ile kapatılmıştır.(Işıklı, 2005, 478)

Yeni kurulmuş bir devlet olan Türkiye Cumhuriyetini korumak adına tehdit oluşturuyor gerekçeleriyle diğer örgütlenmelere izin verilmediği gibi işçi örgütlenmelerine de yasalarla ve gerekse eylemlerle de izin verilmemiştir.

1925 yılında Şeyh Said İsyanını bastırmak için yürürlüğe giren Takriri Sükûn Kanunu 1929 yılında kendiliğinden yürürlükten kalkmıştır. Ancak yürürlükte kaldığı süre boyunca dernek kurma, siyasi ve mesleki anlamda örgütlenme olanağını da ortadan kaldırmıştır. (Önsal, 2010, 35)

Daha sonra 1936'da grevleri yasadışı ilan eden yeni bir iş yasası çıkarılmıştır. Bu yasayı da 1938 yılında Mussolini İtalya'sının faşist iş yasasından yararlanarak sosyal sınıf temeline dayanan her türlü dernek biçimini yasaklayan dernekler kanununun gözden geçirilmiş bir biçimi izlemiştir. (Bora, 2005, 187)

Türkiye sendikacılığındaki bir sonraki evre ise 1946 yılında tek partili dönemin sona ermesiyle başlayan liberal dönem olarak da adlandırılan 1946-1960 dönemidir.

1.2.2.3. 1946-1960 Döneminde Sendikacılık

Dünya'da yaşanmakta olan değişimlere paralel bir şekilde 1946 yılında Türkiye'de çok partili döneme geçilmiş ve sendikal alanda da yeni bir düzenleme yapılarak, 1947 yılında ilk sendikalar kanunu kabul edilmiştir. (Yorgun, 2007, 110) İşçi ve işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkındaki kanun, sendikalara her ne kadar siyaset yapma yasağı koymuş olsa bile, 1946 ile başlayan yeni dönemde iktidar ve muhalefet partileri, sendikaları kendi siyasi çizgilerine çekebilmek için çaba göstermişlerdir. (Yazıcı, 2010, 101) Sendikalar yasasına dayanarak kurulan sendikalar mevzuatın yeterli düzeyde olmayışı, siyasi partilerle ilişkiler nedeniyle bir türlü kendine gelemiyordu. Sendikaların birçoğu işçi haklarını savunmakta bilgisiz ve yetersizlerdi. 1949 yılında tekstil ve metal iş kollarında ilk işveren sendikaları kurulmuştur. (Önsal, 2010, 39)

1950 yılında Demokrat Parti iktidara gelmiş olup, ideolojik olarak devletçiliğe karşı ve piyasa yanlısı olan bir duruş sergilemiştir. İktidara gelişinden kısa bir süre sonra 1952 yılında ilk sendikalar federasyonu olan Türk-İş kurulmuştur. (Bora, 2005, 187) Bu dönemde özellikle 1954 sonrası sendikaların üzerinde baskı yapılırken, işçiler için, onların oylarının alınabilmesi amacıyla birkaç düzenleme de yapılmıştır. Ancak Demokrat Parti grev hakkı tanıma konusunda verilen sözü tutmayarak, 1955 ve 1957 yıllarında Türk-İş ve bağlı sendikalar üstünde baskı uygulamıştır. 6-7 Eylül 1955 provokasyonu sebep gösterilerek İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ve bazı sendikaların faaliyetleri durdurulmuştur. (Koç, 2003, 73-74) Çok partili döneme geçişle birlikte sınıf esasına dayalı derneklerin kurulmasına izin verilmiş ancak sosyalist partilerin öncülüğünde çok sayıda sendika kurulması siyasi otoriteyi kuşkulandırmıştır. (Mahiroğulları, 2005, 67) 1960 yıllarında doğru Demokrat Parti iktidarı sendikaların en temel faaliyetlerini siyaset olarak değerlendirip yasaklamış ve sendikaları kendi siyasi çizgilerinde siyasallaştırma faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. Sendikalar da iktidarın görüşlerine ters düşmeyen tutum ve eylemler içinde bulunmaya dikkat etmişlerdir. Siyasal iktidara karşı çıkan sendikalar ise siyasetle uğraşmakla suçlanarak kapatılmış ve yöneticileri tutuklanmıştır. (Aydoğanoglu, 2010, 87)

1946-1960 döneminde de sendikalar hür iradeleriyle hareket edememiş, üzerlerindeki baskı hukuki ve fiili olarak devam etmiştir. 1960- 1980 dönemi Türkiye siyasal tarihi ve sendikal mücadeleler açısından önemli deneyimlerin yaşandığı, başarı ve başarısızlıkların yaşandığı bir dönem olarak bilinmektedir.

1.2.2.4. 1961-1980 Döneminde Sendikacılık

1960 askeri müdahalesi sendikalar için yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Oluşturulan kurucu meclis tarafından, örgütlenme, sendika kurma, toplu pazarlık ve grev yapma haklarını garanti eden yeni bir anayasa yapılmıştır. 1963 yılında birtakım

kısıtlamalar yapılarak genel grevler, dayanışma grevleri ve politik grevler yasaklanmıştır. Ancak sendikalar genel olarak güçlenmiştir. (Bora, 2005, 188)

1961 Anayasası'na bağlı olarak çıkarılan 274 sayılı sendikalar yasası ve 275 sayılı grev ve lokavt yasası, Türkiye'de sendikacılığın kısa sürede güçlenerek gelişmesi için olanak sağlayan önemli gelişmelerdir. Yine bu dönemde çıkarılan 624 sayılı özel bir kanun da kamu çalışanlarının örgütlenmesinin önünü açan bir başka önemli gelişme olarak nitelendirilebilir. (Kutal, 2005, 14) 624 sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu'nun çıkarılması ile Türkiye Öğretmenleri Sendikası ve İlkokul Öğretmenleri Sendikasının yaptığı eylemler, 12 Mart rejiminin gelmesinde gerekçe olarak kullanılan önemli etkenlerden biri olmuştur. (Yazıcı, 2010, 111) 12 Mart 1971 darbesinden sonra yapılan anayasa değişikliği ile sendika kurma hakkı sadece işçilere tanınmış ve tüm memur sendikaları kapatılmıştır. 1971-1980 arasında memurlar, genellikle dernek şeklinde örgütlenmiş ve sendika kurma özgürlüğü talebi bu dönemde başlıca talepler arasında yer almıştır. (Aydoğanoglu, 2010, 92) 1970ler sonrası yaşanan grevler ve lokavtlar ve ideolojik temelli sendikal bölünme ve eylemler bu yıllarda yaşanan olumsuzluklardan olmuştur. (Yorgun, 2007, 111)

12 Şubat 1967 yılında Türk-İş'ten ayrılan Maden-İş, Lastik-İş sendikalarıyla, bağımsız Gıda-İş ve Türk Maden-İş sendikaları önderliğinde DİSK kurulmuştur. (Akalin, 1995, 59). 15-16 Haziran olaylarından sonra, Türkiye'de işçilerin sorunlarının Milliyetçi Hareket Partisinin programı doğrultusunda çözümlenebileceğini ileri süren MİSK (Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) 23 Haziran 1970 yılında kuruldu. (Koç, 1994, 129). 1976'da ise İslami çizgide bir sendikal hareket oluşturmak ve bu oluşturulan sendikacılık hareketini Türkiye'de İslami bir düzen oluşturmada kullanmak için HAK-İŞ Konfederasyonu kurulmuştur. (Koç, 1995, 126).

Türkiye’de 1 Mayıs kutlamaları uzun yıllar yasaklanmıştır. 1 Mayıs 1975 yılında kapalı bir salonda kutlanırken, ilk kitlesel 1 Mayıs 1976 yılında DİSK’in önderliğinde kutlanmıştır. Ancak 1977 yılında 500.000 kişinin katılımıyla Taksim Meydanı’nda yapılan kutlamalarda, Disk başkanı Kemal TÜRKLER konuşmasını yaparken, kitlenin üzerine açılan ateşle katliam yaşanmıştır. (Aydoğanoglu, 2010, 96).

O dönemde yönetimdeki bazı siyasi partilerin faşizan örgütlülükleri desteklemesi ile topluma, aydınlara, işçi ve sendikacılara yönelik silahlı saldırı ve toplu katliamlar artış göstermiştir. DİSK’in İlk genel başkanı ve maden-iş sendikası başkanı Kemal TÜRKLER’in öldürülmesi gibi, Abdi İPEKÇİ’nin, savcı Doğan ÖZ’ün, öğretim üyesi ve yazar Tarık Zafer TUNAYA’nın ölümü, Kahramanmaraş ve Çorum katliamları ve birçok insanın ölümü dönemin yaşanmaması gereken olaylarına örnek olarak gösterilebilir.

1970’lerin sonunda, Türkiye politik olduğu kadar ekonomik krizin içine de girmiştir. Türkiye 1978 yılında IMF’nin ellerine bırakılmış ve 1980 yılının ocak ayında da büyük bir istikrar ve yapısal uyum programını uygulamaya zorlanmıştır. (Bora, 2005, 192) 1980den önce işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinin durumunu oluşturan etmenlerin hepsinde 1970’lerin sonlarına doğru ve bilhassa 1980’de meydana gelen değişiklikler, diğer bazı etmenlerle bir araya gelince sendikacılık hareketinde önemli ölçüde bir kriz yaratmıştır. (Koç, 2010, 39)

1980 yılının başında gerçekleşen TARİŞ direnişinin arkasından çok sayıda grev ve direniş art arda gerçekleşmiş, sokak cinayetleri artmıştır. Bütün bu yaşananlar, ülke tarihinin en önemli olaylarından olan 12 Eylül darbesi ile birlikte çok daha zorlu bir döneme girilmiştir. (Aydoğanoglu, 2010, 100)

1.2.2.5. 1980'den Sonra Sendikacılık

12 Eylül 1980 askeri darbesi ile dört siyasi partinin liderleri; Demirel, Ecevit, Erbakan ve Türkeş silahlı kuvvetlerin gözetimine alınmıştır. Demirel ve Ecevit bir ay sonra serbest bırakılmışlardır. Erbakan bir yıl, Türkeş 4,5 yıl tutuklu kalmışlardır. Anayasa ile beraber Sendikalar kanunu ve toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanunu yürürlükten kalkmıştır. Toplu pazarlık faaliyetleri durdurulmuştur. (Önsal, 2010, 44)

Türkiye tarihinde hiç olmadığı kadar 1960-1980 yılları arasında canlı ve kitlesel olan sendikacılık ve siyasal hareketlilik, 12 Eylül 1980 askeri cuntası ile büyük bir darbe yemiştir.

Darbe yapıldığında sendikalara üye toplam işçi sayısı, toplam iş gücünün yüzde 20'sini oluşturmaktadır. Ancak darbe sonrası Türk-İş dışındaki tüm sendikalar kapatılmış ve mal varlıklarına el konulmuştur. (Aydoğanoglu, 2010, 101) Darbeden sonra, büyük ölçüde kısıtlanmış yeni iş mevzuatının sınırladığı şartlar içinde; ilk kanuni grevlerin umutsuzca başladığı dönemde, özelleştirme fiilen uygulamaya konmuştur. İşçi sınıfı mücadelesi en alt düzeydedir, ücretler reel olarak ciddi ölçüde gerilemiştir, örgütlü mücadele kapasitesi DİSK'in kapatılması nedeniyle en az 600bin işçi kadar azalmıştır. (SAV, 2006, 46) Böylece sendikalı işçi sayısında ciddi düşüşler meydana gelmiştir.

Türk-İş'in faaliyetlerine devam etmesi üzerine Türk-İş'in genel sekreterliğini yapan Sadık ŞİDE, 1983 yılına kadar Çalışma Bakanı olarak görev yapmıştır. O dönemde özellikle DİSK'e yönelik yoğun bir gözaltı ve tutuklama furyası yaşanmıştır. 12 Eylül anayasası ve 1983'te yürürlüğe giren 2821 sayılı sendikalar yasası ile sendikaların en temel faaliyetleri bile baskı altında tutulmuş, sendikal hareketin yeniden güçlenmesine baştan engel olunmak istenmiştir. (Aydoğanoglu, 2010, 101).

Hak-İş'in bütün işlevleriyle faaliyete başlamasına 1983 yılında izin verilmiştir. MİSK 1984 yılında eski durumuna kavuşturulmuştur. Ama DİSK'e çok daha farklı davranılmış ve bu konfederasyon 1991 yılına kadar yasaklı kalmıştır. (Bora, 2005, 196)

Türkiye işçi hareketi bakımından 1980 sonrasında çok önemli bir gelişme de 1989 bahar eylemleridir. Bu eylemlerin önemi; bir yandan, 1980den sonra meydana gelen ilk kitlesel eylemler olması, diğer yandan eylem şekilleri olarak Türkiye işçi hareketi tarihinde çok da görülmeyen yeni eylem biçimlerinin ortaya konmasıdır. Bahar eylemleri, kamu kesiminde çalışan 600 bin civarı işçinin toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması ile başlamıştır. (Yazıcı, 2010, 122) gösteriler, yürüyüşler, iş yavaşlatma eylemleri, destekleme grevleri, toplu viziteye çıkma, başlarını tıraş edip sakal bırakmış ve yalınayak yürüyerek çeşitli eylemlilikler ortaya koymuşlardır. (Bora, 2005, 197) 1980 sonrası ilk grev olan Seydişehir Alüminyum Fabrikası grevi 62 gün sürmüş ve 6100 işçinin katıldığı grev olarak başarı ile sonuçlanmıştır. (Yazıcı, 2010, 122)

İşçi kesimi 1982 Anayasası ve bu anayasadan sonra çıkarılan çalışma yaşamı ile ilgili yasalardan daima şikâyetçi olmuşlardır. 14.02.1993 Türk-İş Başkanlar Kurulunda yaptığı konuşmada Bayram MERAL; 12 Eylül sonrasındaki sendikal hak ve özgürlükler alanındaki kayıplarımız henüz geri verilmemiştir, anayasada, diğer yasalarda, yönetmelikte ve tüzükte lehimize hiçbir sonuç gelişmemiştir, demiştir. Ardından 22 ve 30 Temmuz 1993 günlerinde kamu kesiminde çalışan işçiler toplu vizite eylemleri yapmışlardır. (Önsal, 2010, 47)

8 Aralık 1995 yılında KESK' in kurulmasının ardından emek hareketi içinde kamu emekçilerinin ağırlığı artmaya başlamıştır. Eğitim-Sen başta olmak üzere, KESK' e bağlı sendikaların hem kendi iş kollarına yönelik hem de genel ülke sorunlarına yönelik olarak yapmış olduğu eylemler kamu emekçileri sendikaları

hareketinin kitlesel ve coşkulu eylemler yapmasını beraberinde getirmiştir. (Aydoğanoglu, 2010, 108-109)

28 Şubat 1997 müdahalesi, 12 Eylül rejiminin oluşturduğu baskı altında sivil bir emek örgütü olmaya çalışan sendikaların; demokratik, sivil ve güçlü sivil-bağımsız kurumlar oluşturma sürecini engelleyerek geri çevirmiştir. Bu dönemde sendikaların içinde ciddi bir ayırım sistemi kullanarak kendi otoriter ruhuna ve anti demokrasiye itaatkâr bir sendikacılık hareketi yaratmak istendi ve kısmen de başarılmıştır. (Yazıcı, 2010, 134)

1990’lardan sonra derinleşen özelleştirmeler, ücret ve hak kayıpları karşısında teslimiyetçi, uzlaşmacı bir tavır takınan sendikalar, 2009 yılı Aralık ayında başlayan TEKEl eylemi ile yeni bir canlanma dönemine girmişlerdir. Özelleştirilen kamu işyerlerinde çalışan personellerin 657 sayılı kanunun 4-C maddesi gereğince istihdam edilmek istenmesi, işçilerin hak kaybına uğramasına neden olmuş ve 2010 Şubat ayına kadar süren TEKEl direnişini ortaya koymuşlardır.

TEKEl direniş i Türkiye’nin derin siyasal dönüşümler yaşadığı bir sürecin tam ortasında patlak vermiştir. Günümüzde toplum, Zonguldak yürüyüşünden (1991) sonra TEKEl direniş i vasıtasıyla ilk kez ciddi bir işçi mücadelesi ile tanışmış olmuştur. (Bulut, 2010, 11)

Türkiye’de işçi sınıfı 1980’den sonra 1989 bahar eylemlerinin devamı ve 1994-1996 yılları arasındaki eylemler haricinde belirli bir istikrar yakalayamamıştır. Zaman zaman kitleselleş en eylemlilikler yaşanmış ancak sonrasında yine bir durağan döneme girilmiştir. Bu istikrarsızlık Türkiye işçi sınıfı hareketinde mücadelenin genişlemesini ve güçlenmesini engeller duruma gelmiştir.

1.2.3. Günümüzde Sendikacılık

1.2.3.1. Sendikasızlaştırma

Sendikasızlaştırma sadece günümüz sorunu olmamakla birlikte, günümüzde sendikasızlaştırma yönünde, önceki dönemlere nazaran daha inatçı tavırlar söz konusudur.

Sanayi ötesi toplumlarda, kitlesel üretimin ve mavi yakalı işçilerin öneminin azalması nedeniyle sendikasızlaşmanın başladığı, toplu iş sözleşmelerinin kapsamının daraldığı ve insan kaynaklarının öne çıktığı görülmektedir. (Önsal, 2010, 172).

İşten çıkarmalar, diğer işveren baskıları, ekonomik kriz gerekçesiyle getirilen hak kayıpları, yasalar, yargı, özelleştirmeler, kamu işyerlerinde taşeronlaşma, geçici işçi istihdamı, esneklik uygulamalarında tavırsızlık, rekabet gerekçeleri, sendikalara karşı ideolojik propagandalar, mevcut medyanın büyük bölümünün sermayeden yana yayınlar yapması gibi olgular başlıca sendikasızlaştırma yöntemleri arasında yer alanlardır. (Türk-iş, 2003a, 42).

Sendikal mücadeleye saldırı, fabrikaların satışı sırasında da gerçekleşmektedir. Özellikle sendika üyelerinin işten atılmaları nedeniyle sendika yetkisini kaybetmektedir. (Arıcı, 2002, 8-9). İşçiler özelleştirmeler sonucu, işini kaybederek veya erken emekli edilerek mağdur edilmekte ve sendikalarda ciddi üye kayıplarına uğramaktadırlar. (Güven, 2010, 394).

Sendikasızlaşma nedeniyle işten atılmaların yaygınlaşması, caydırıcılığı da artırmaktadır. Sendikasızlaşma çabalarının başarısız olması ve işten çıkarmalar ile

sonuçlanmasının bir başka olumsuz yönü de, yöredeki diğer sendikasız ve hatta sendikalı işçilere olumsuz örnek teşkil etmesidir. (Türk-iş, 2003a, 44).

Taşeronlaştırma ile gelen sendikasızlaştırma da ise; taşeron firma işçileri sendikaya üye olamayacaklarına dair sözleşme imzalatarak işe almaktadırlar. Taşeron firmaların işçileri düşük ücretlere razı olmaları nedeniyle sendikalı işçiler üzerinde baskı unsuru olarak kullanılmakla beraber sendikalı işçilerin azlığı nedeniyle işçilerin işveren karşısında eylem gücü zayıflamakta ve sendikanın pazarlık gücü azalmaktadır. (Arıcı, 2002, 9).

Bir başka sendikasızlaştırma biçimi ise esnek ve atipik istihdam yoluyla sendikasızlaştırmadır. Atipik çalışma biçimi, işgücü piyasasında kendisini, tele çalışma, evde çalışma, parça başına ücretle çalışma, iş paylaşımı, çağrı üzerine çalışma ve kayıt dışı çalışma şeklinde göstermektedir. (Güven, 2010, 398). Günümüzde yasal boyuta ulaşan atipik çalışma biçimleri sayesinde işverenler, yeni işçi alımı yerine, işçilerinin yoğun olduğu dönemlerde geçici olarak işçi istihdam edebilmektedir. Bu durum ise sendikal örgütlenmenin önünde bir engel oluşturmaktadır. (Güven, 2010, 400).

İşçiler içinde beraberliği zorlaştıran nedenler, önceki dönemlere nazaran daha da artmış ve bu da sendikasızlaştırmaya bir neden olmuştur. İçinde bulunulan ekonomik modelin ve esnekleşmenin de doğrudan etkileriyle işçiler arasında birliğin sağlanması daha bir güçleşmiştir. Çünkü aynı işyerinde, oldukça farklı konumda işçi istihdamı söz konusu olabilmekte ve bu işçilerin aynı sendika çatısı altında toplanması güçleşmektedir. (Türk-iş, 2003a, 44).

Nazmi IRGAT bu konuda; bazı işyerlerinde işveren, sendikal haklarını isteyen işçiye şiddete varan ters bir duruş sergilemektedir. Unutulmamalıdır ki

sendikal örgütlenme başta insan hakkı olmak üzere anayasal bir haktır. Sermayenin küreselleştiği dünyada emeğin de örgütlenmesi ve küreselleşmesi gerekmekte olduğu görüşünü bildirmiştir. (Irgat, 2012, 20).

Çağımız toplumların kalkındığı bir çağdır. Örgütlü toplum olmanın da en önde gelen göstergesi, sosyal taraf olarak işçilerin sendikalaşma özgürlüklerine, baskı ve şiddetin uygulanmamasıdır. (Türk-iş, 2003a, 42).

Sendikal tarihte de gördüğümüz gibi dünyanın hangi ülkesinde olursa olsun, sendikalar örgütlenme faaliyetlerinden geri kalmamışlardır. Sendikasızlaştırmaya yönelik unsurların günümüzde öncekine göre artıyor olması, sendikalaşmanın, çalışanların örgütlenmesinin biteceği anlamını taşımamaktadır.

1.2.3.2. Sendikal Hareketin Yönü

Esnek üretim sisteminin yarattığı ekonomik ve yapısal değişim 1980’lerden itibaren sendikalar üzerinde önemli etkiler yaratmış, sendikacılığın sosyal alt yapısı değişmiştir. Sendikalar hem geleneksel güç odaklarındaki istihdamın daralmasına, hem de sendikalaşma oranının geleneksel olarak düşük olduğu sektörlerin genişlemesine ve genel olarak ekonomik ve sosyal yapıda ortaya çıkan değişimlere uyum göstermede geç kalmıştır. (Şen, 2004, 128).

Emek üretkenliğini arttırırken aynı zamanda emek maliyetinden büyük ölçüde tasarrufa imkan veren esnek üretim sistemleri, iş gücü yapısında, çalışma biçimlerinde, istihdam yapısında ve emek pazarı koşullarında radikal değişikliklere yol açmıştır; ayrıca bu değişikliklere bağlı olarak emek ile sermaye arasındaki ekonomik güç ilişkilerinin, emek aleyhine değişmesine zemin hazırlamıştır. Esnekliğin emek açısından sonuçları şöyle sıralanabilir: İşsizlik, artan sömür, iş

koşullarının kötüleşmesi, işin değersizleşmesi ve niteliksizleşmesi, sınıfın parçalanması ve atomizasyonu, sermayeye olan bağımlılığın artması, sınıf bileşimindeki bozulma, türdeşliğinin azalması, sınıf içi kutuplaşmanın derinleşmesi, örgütsüzleşme ve artan yabancılaşmadır. (SAV, 2005, 56-57).

Sendikal politikalarda ise yapılan değişiklikler ve yeni arayışlar henüz kesinleşmemiş olmakla birlikte, bu konuda yapılan çalışmalarda sendikaların geleceğine ilişkin bazı görüşler öne sürülmektedir. Bu görüşlerden biri; sendikaların gücü ekonomide artık hiçbir önemli etkiye sahip olamayacakları bir noktaya doğru azalmaya devam edecektir. Yani sendikasız bir ekonomi olacaktır. Yönetim işçilere değişim kararlarını kabul etmelerini, aksi takdirde işten çıkarılacaklarını dayatabilir, işçiler de istemeseler bile teknolojik değişimleri ve bunun yarattığı sonuçları kabul etmek zorunda kalabilecektir. (Şen, 2004, 130).

Ancak bu görüş sendikaları oluşturan işçilerin toplumsal güçlerini göz ardı etmektedir. Türk-iş'e göre; işçiler toplumsal anlamda etkin ve sağlam güçlere sahiptirler. Bu güçler sendikal örgütlenme açısından da temel dayanaklar durumundadır. İşçilerin söz konusu temel toplumsal güçleri; insan olmalarından, yurttaş olmalarından, seçmen olmalarından, tüketici olmalarından ve mal ve hizmet üretmelerinden kaynaklanır. İşçilerin bu güçlere sahipliği bir potansiyel olup kullanıldığında bir güce dönüşebilmektedir. (Türk-İş, 2003a, 73-74).

Sendikalar amaçlarına ulaşmak için ekonomik veya siyasal yollara başvurmaktadırlar. Bu ayrımda sendikaların amaçlarını siyasal yollarla gerçekleştirmeye yönelmeleri halinde “siyasal sendikacılıktan”; sendikaların amaçlarını ekonomik yollarla gerçekleştirmeye yönelmeleri halinde “ekonomik sendikacılıktan” söz edilmektedir. Sendikaların siyasal veya ekonomik karaktere sahip olmasını sendikal hareketin olgunluk derecesiyle ilgilendirenlere göre; başlangıçta siyasal karaktere sahip olan işçi hareketleri zamanla ekonomik karaktere

dönüşmüştür. Bu dönüşüm olgun bir sendikal hareketin veya endüstri ilişkileri sisteminin de bir göstergesidir. Olgun sendikalar ihtilalcı değil, tedrici gelişmeden yanadırlar. Sendikalar ekonomik şartları iyileştirme mücadelesinde siyasal faaliyette bulunmaktan tamamen vazgeçememişlerse de ekonomik metodları daha güvenli bulmaktadırlar. Ekonomik sendikacılık olgun sendikacılığın bir göstergesidir. (Özeroğlu(Ed), 2012, 259)

Sendikaların geleceğine ilişkin bir diğer görüş ise; sendikaların gücü devam edecek, ancak işçi-işveren ilişkileri çatışmacı ve yalnızca ücret pazarlığına yönelik olmaktan çok, işbirliğine yönelecektir. Yani sendikalar sadece ücret ve çalışma koşulları ile ilgili konularla ilgilenmeyecek, çalışma yaşamının kalitesi, işyeri organizasyonu, işin yeniden yapılanması gibi konularda da katkıda bulunacaklardır. Bir diğer görüş; sendikaların gücü mevcut düzeyde kalacaktır. Bir diğer görüş; sendikalar gelecekte işyeri işletme sendikalarına dönüşecektir. Bir diğer görüş ise; sendikalar teknolojik değişimi belirli çıkarlar karşılığında kabul edebilirler. (Şen, 2004, 130-131).

Yıldırım KOÇ’a göre sendikacılık hareketinden işçi sınıfı ve halk çok görev beklemektedir. Sendikal hareketten bu derece büyük beklentilerin olması olumlu bir gelişmedir. Lakin bu beklentiler gerçekleşmeyince sık sık gündeme gelen konu sendikacılığın bitip bitmediğidir. İşçi sınıfı ve sendikal hareket canlıdır. Dünyada ve Türkiye’deki gelişmeler sonucunda ücretlilerin miktarı ve sorunları artmakta, hak ve menfaatlerini koruma ve geliştirmenin bir aracı olan sendikalara duyulan ihtiyaç daha çok artmaktadır. (Koç 2003, 248).

Yeni dönemde demokratik toplum, demokratik sendikacılık işçi hareketinin en temel talebi, “daha çok üretmek, daha adil paylaşmak” en temel teklifi olmak durumundadır. Sivil ve demokratik özellikler gösteren hoşgörü toplumu herkes için ihtiyaç, işçi hareketi açısından ise hayati önem taşımaktadır. (Yazıcı, 2010, 154).

İşçi hareketini bekleyen önemli bir diğer değişim de, ücret sendikacılığından popüler hizmet sendikacılığına doğru yaşanmakta olan hızlı dönüşümdür. Kurumlaşmış, üyelerine hizmeti sendikal mücadelenin gereği sayan, piyasa ekonomisinin getireceği riskler, kendi içinde oluşturduğu fonlarla hafifleten ya da ortadan kaldıran yeni bir sendikacılık anlayışı önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. (Yazıcı, 2010, 156).

Tablo.1.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 2000-2009 Yılları Arası Ocak ve Temmuz Aylarında Yayımlanan İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranları

YAYIM DÖNEMİ	TOPLAM İŞÇİ SAYISI	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI (%)
OCAK 2000	4.508.529	3.086.302	68,45
TEMMUZ 2000	4.521.081	2.468.591	54,60
OCAK 2001	4.537.544	2.580.927	56,88
TEMMUZ 2001	4.562.454	2.609.672	57,20
OCAK 2002	4.564.164	2.648.847	58,04
TEMMUZ 2002	4.572.841	2.680.966	58,63
OCAK 2003	4.686.618	2.717.326	57,98
TEMMUZ 2003	4.781.958	2.755.191	57,62
OCAK 2004	4.857.792	2.806.927	57,78
TEMMUZ 2004	4.916.421	2.854.059	58,05
OCAK 2005	4.970.784	2.901.943	58,37
TEMMUZ 2005	5.022.584	2.945.929	58,65
OCAK 2006	5.088.515	2.987.431	58,70
TEMMUZ 2006	5.154.948	3.001.027	58,21
OCAK 2007	5.210.046	3.043.732	58,42
TEMMUZ 2007	5.154.948	3.001.027	58,21
OCAK 2008	5.349.828	3.137.819	58,65
TEMMUZ 2008	5.414.423	3.179.510	58,72
OCAK 2009	5.434.433	3.205.662	58,98
TEMMUZ 2009	5.398.296	3.232.679	59,88

Kaynak: (ÇSGB (b.t), E.T: 10.07.2013)

1.2.3.3. İşçi Sınıfının ve Sendikacılık Hareketinin Sorunları

-İşçiler içerisinde hizmetler sektörü çalışanları ve beyaz yakalı işçilerin miktarı artmaktadır.

-İstihdam istikrarsızlaşmaktadır, süresi belirli hizmet sözleşmesi ile çalışma, geçici işçilik, kiralık işçilik, kısmi süreli çalışma yaygınlaşmaktadır.

-Müteahhitleşme, taşeronlaştırma,

-Yerli ve yabancı kaçak işçilik.

-İşyerlerinin bölünmesi, küçültülmesi veya geçici olarak kapatılması.

-İşçi ücretlerinin verilmesinde gecikmeler yaşanması.

-Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaması.

-Mecburi emeklilik

-Sahte kendi hesabına çalıştırma; evlere iş verme, fason üretim, götürü iş gibi.

-Çocuk işçiliğinin artması.

-İş kazalarının ve meslek hastalıklarının artış göstermesi.

-Sosyal güvenlik haklarına yönelik saldırılar.

-İşçilerin arasında etnik köken, siyasal görüş ve dini inanç farklılıklarıyla bölme girişimleri,

-Japon işçi-işveren ilişkileri sistemi ile işçilerin bölünmek istenmesi,

-Kapsam dışı çalışanların arttırılması.

-Toplumun sendikalara ve sendikalı işçiler hakkında olumsuz şartlandırılması. (Koç, 2003, 250-251).

-Sendikasızlaştırmanın artması.

- Ekonomik kriz koşullarında sendika üyelerine yönelik baskılar.
- İşsizlik sorunu.
- Kayıt dışı istihdam.
- Üye olmak isteyen çalışanlara baskı oluşturmak, işten çıkarmak.
- Özelleştirmeler.
- Kamu işyerlerinde sendikasızlaştırma.
- Aynı iş yerinde, oldukça farklı konumda işçi istihdam edilmesi.
- Esnekleşme uygulamaları, taşeronlaşma, part-time, evde iş, geçici-mevsimlik işçilik gibi istihdamda olan farklılaşmalar karşısında örgütlenmeler güçleşmiştir.
- İşçilerin talepleri arasında artan farklılıklar.
- Ucuz işgücü ülkesi olmak için rekabet politikalarının izlenmesi. (Türk-iş, 2003a, 43-45).

1.2.3.4. İşçi Sınıfının İstekleri

İşçilerin birtakım isteklerini şöyle sıralayabiliriz;

İşçiler; çalışmak, üretmek ve ürettiklerinden paylarını almak isterler. Ücretlerinin kendilerini ve ailelerini geçindirecek düzeyde olmasını, çalışma koşullarının insan onuruna yakışır, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun olmasını isterler. Çalışırken ve emekli olduklarında kaliteli ve ucuz sağlık hizmetlerine kolaylıkla ve eşit koşullarda ulaşmak isterler. Emeklilik yaşının yükseltilmemesini ve emekli maaşlarının düşük olmamasını isterler. (Önsal, 2010, 107-108).

İşçiler iş güvencesi isterler, çocukların çalıştırılmamasını, yerli ve yabancı kaçak işçiliğin olmamasını, kayıt dışı istihdamın olmamasını, işsizlik sorununun en aza indirilmesini, işçiler arasında insan haklarına aykırı ayırım yapılmamasını isterler.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi için önlemler alınmasını, aynı iş yerinde aynı işi yapan işçilerin farklı konumda istihdam edilmemesini, esnek çalışma koşullarının oluşmamasını, insanca çalışma yaşamının oluşmasını, fazla ücret almadan mesai saatleri dışında çalıştırılmanın olmamasını, işyerlerinde mobbing (psikolojik şiddet) olaylarının yaşanmamasını isterler.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNETİM VE MOTİVASYON

Motivasyonun iki yönünü yöneticiler ve yönetilenler oluştururlar. Yöneticiler motivasyon araçları aracılığıyla insanların yaptıkları işlere adapte olmalarını, işlerini daha iyi yapmalarını ve böylece kaynakların en verimli biçimde kullanılmasını sağlamaya çalışırlar. Bunu sağlayabilmesi için yöneticinin motivasyon konusu ile ilgili olması gerekmektedir. (Karaman, 2010, 123).

2.1.Yönetim

İnsanlığın varlığı ile birlikte yaşamsal amaçların gerçekleştirilmesi bir organizasyona ihtiyacı zorunlu hale getirmiştir. Bu zorunlu ihtiyaç yönetim, yöneten ve yönetilen kavramlarını ortaya çıkarmıştır. Yönetim olgusunun toplumsal gelişmelere paralel olarak sürekli gelişim ve değişim içerisinde olması ise, ortaya koyduğu ilke ve tekniklerde değişimlere neden olmuştur. İnsanların daha örgütlü bir toplum içerisinde yaşama arzusu, diğer insanlarla olan işbirliği ve amaç birliği yönetim olgusunun önemini artırmıştır. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 27).

Bir diğer yönetim tanımı ise; Kendimizi en iyi şekilde yönetebilmektir. Ardından yönetme bilinciyle belirlenmiş bir amaca ulaşma sürecinde, iş yerimizin çalışan bireylerini ve diğer tüm kaynaklarını, en iyi şekilde entegre ederek ve zamanı en doğru şekilde kullanarak koordine etmektir. (Dogani, 2010, 31).

Erol EREN yönetimi; Bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, birey ve organizasyon benzeri üretim araçlarının uygun bir

bileşiminden oluşmuş kuruluş olan işletmelerde, belli hedefleri gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu bir grup faaliyeti ya da bir sosyal olay, (Eren, 2012, 1)

Diğer bir yönetim tanımı ise; önceden belirlenmiş amaç ve hedeflere erişebilmek amacıyla elde bulunan kaynakları (birey, bilgi, doğa ve kapital) anlamlı bir biçimde bir araya getiren, plan yapan, örgütleyen, koordine eden, yöneltten ve denetimini yapan süreç,(Koç ve Topaloğlu, 2012, 28)

Bilal ERYILMAZ’a göre yönetim; Başkalarını sevk ve idare etmek faaliyeti veya sürecidir. Başkaları üzerinde otorite kurabilme ve başkalarına iş yaptırabilme, (Eryılmaz, 2006, 3)

Şeklinde tanımlar yapılmıştır. Dolayısıyla yönetim yukarıdaki tanımlara bakarsak, bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş örgütü, elde olan kaynakları en iyi şekilde kullanarak örgütü idare etme faaliyeti olarak tanımlayabiliriz.

2.2. Motivasyon

Motivasyon kelimesinin İngilizcesi olan “motivation”, “motive” kelimesinden türemiştir ve bu kelime de Latince’de movere, yani “hareket etmek” anlamında kullanılan bir eylemdir. Yani bu kelime harekete geçiren anlamındadır. Tipik olarak güdü ve motivasyon kelimeleri insanın içinde bulunan ve iş hayatında kişiyi yükselmeye ve başarılı olmaya teşvik eden bir anlamı çağırır. Bu bir ihtiyaç, tutku veya his olabilir, fakat sonuç olarak kişiyi kesin bir çizgide harekete geçirmeye zorlar. (Adair, 2006, 9).

Motivasyon; azim, gayret, heves, gaye edinme, arzulama, isteme, canı çekme ve hareket etme isteği gibi anlamlara gelen motivasyon, bir kişiyi, bir hedefle bağlantılı olarak, belli biçimlerde davranmaya-düşünmeye yönlendiren durum ya da süreçtir. (Seyyar ve Öz, 2007, 268).

Diğer bir motivasyon tanımı; Belirli bir eylemi oluşturmak amacıyla bir kişinin bazı iç ve dış faktörlerden aldığı güç ile coşku, canlanma ve davranışlarda kararlılık göstermesi ve davranışlarını yönetmesidir. Davranışı meydana getiren ve yönlendiren etkenler ile davranışın şiddetini ve sürekliliğini belirleyen değişkenlerdir. (Erkoç, 2006, 317).

Motivasyon; Bir insanın içinde bulunan, o insanın olumlu ya da olumsuz belli birtakım eylemlerde bulunmasını ve belirli kişisel arzularına ulaşmasını ve böylece tatmin olmasını sağlayan güç, (Bentley, 2003, 180).

Diğer bir motivasyon tanımı ise; temel anlamda bir insanın hangi işi ve hangi şeyi yapmaktan daha çok haz aldığına bağlıdır. İhtiyaçları karşılayan amaçların başarılması ve çalışanların daha verimli olabilmesi için çalışanların kendilerini ne dereceye kadar adadıklarının bir ölçüsüdür. (Dogani, 2010, 71).

Fusun KARAMAN'a göre motivasyon; genel olarak personellerin ve daha çok yöneticilerin yeteneklerini ve gelişme olanaklarını ortaya çıkaracak biçimde, onların bireysel, sosyal ve iktisadi tercihlerini karşılayarak teşvik edilmeleri anlamına gelmektedir. (Karaman, 2010, 28).

Diğer bir tanıma göre motivasyon; İş görenlerin örgütte devamlılıklarının sağlanması, var olan bütün bilimsel ve teknolojik güçlerinin kullanılması ve iş başarımlarının arttırılmasını amaçladığını söylemek mümkündür. (Şenol ve Hotamışlı, 2011, 3).

Motivasyon, insani ilişkilere yön veren en önemli kavramlardan birisidir. Hangi türde olursa olsun bütün işletmelerin, kurum ve kuruluşların ortak hedefi insanların çabalarını, amacı gerçekleştirmeye doğru yoğunlaştırmaktır. İş ne olursa olsun sonuç olarak istenen şey mevcut işin gerçekleşmesidir. Bu işin gerçekleşebilmesi ise kişinin istekli olmasını, işi benimsemesini, yeteri kadar çaba harcamasını gerektirir. İşte bu isteği gerçekleştiren kişinin motivasyon seviyesidir.(Fındıkçı, 2012, 371).

Bir amacın elde edilmesi için insan davranışının uyarılması, yönlendirilmesi ve sürdürülmesini içeren bir dizi sürece motivasyon denilmektedir. Yönetimde, çalışanların bir taraftan yüksek performans göstermeleri ve organizasyonun amaçlarını elde etmeleri ve diğer taraftan da kendileri için iş tatmini sağlamaları beklenir. Motivasyona yönelik çabalar bu iki boyutta iyileştirmeler yapabilme amacını taşır. (Barutçugil, 2006, 188-189).

Yukarıdaki tanımların ortak noktalarına bakıldığında; motivasyonu; genellikle iş görenlerin örgütte devamlılığının sağlanması için iş görenlerin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarının giderilerek iş başarımlarının arttırılması için teşvik edilmeleri olarak değerlendirebiliriz.

Motivasyon bir insanın hangi işi yapmaktan ve hangi şeyi yapmaktan daha çok zevk ve haz almasına bağlı olduğundan ve her insanın motive edici kuvvetleri farklı olduğundan, her insanın motive edici kuvvetleri aynı derecede etkili

olmayabilir. Yani bir insanı motive edebilmek için o insanın iç motivasyon eğilimleriyle ve o insanı etkileyen dış motivasyon uyarılarının ne olduğunun iyi tespit edilmesi gerekmektedir. (Dogani, 2010, 79).

2.2.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, fizyolojik ihtiyaçları karşılamaya yönelik olan güdülerdir. (Serbest (b.t), E.T: 10.07.2013)

İçsel motivasyon kişiyi etkinliğe yönlendirerek istekler giderilinceye kadar etkin kılan ve tatmine ulaşılınca durulan tabi bir itici güçtür. (Karaman, 2010, 29).

2.2.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon, çevresel uyarıcılar yardımıyla bireyi harekete geçiren güdülerdir. (Serbest (b.t), E.T: 10.07.2013)

Dışsal motivasyon ile;

-İşçiden umulan verimi sağlamak,

-İş tatminini artmasını sağlamak,

-Hataları azaltarak örgüt verimliliğini arttırmak amaçları gerçekleştirilebilir. (Karaman, 2010, 29).

2.3. Motivasyonun Önemi

Örgütler amaçlarına ulaşmak ve öngörülen planlarını sonuçlandırmak amacı ile kurulurlar. Bu sebeple örgüt emrinde görevli personel, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için bir araç konumundadır. Buna nazaran örgütteki görevli personeline sorunları, tutkuları gibi gereksinimleri bulunmaktadır. (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2012, 164).

Davranışların içinde her ne kadar arzu ve amaçlar saklı bulunsa da, bunların yanı sıra, bireyin davranışını etkileyen ve yönlendiren birden fazla uyarıcı unsur bulunmaktadır. Bunlar genel olarak, çevresel koşullar, bireysel izlenimler, toplumsal alışkanlıklar ve tutumlar gibi unsurlardan oluşmaktadır. Kişinin istek ve ihtiyaçları karşılanmadıkça bir dengesizlik durumu ortaya çıkmaktadır. (Eren, 2012, 498).

Bireyin herhangi bir konuda işe ve çalışmaya yöneltmek sanıldığı kadar kolay değildir. Kurumda yapılan bütün çalışmalar, başarılar, başarısızlıklar, iletişim sorunları, çatışmalar, sonuçta ulaşılan hedeflere ulaşamama, işgücü devrinin yüksek oluşu gibi istenmeyen durumların oluşmasında birçok faktör rol oynar. Bu faktörler içinde ilgili kişinin çalışması ve işe yeterince güdülenmesinin etkisi kadar kurumun sağladığı olanakların da büyük etkisi söz konusudur. (Fındıkçı, 2012, 372).

Bireyin hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olan ve dış çevresinden gelen bu araçlar kişinin içinde görev yaptığı örgütün amaçlarını benimsemesine ve bu amaçla çabalarını yoğunlaştırmasını sağlayacaktır. (Eren, 2012, 399).

Yani bireyin kendisinin kurumdan sağlamayı amaçladığı maddi ve manevi kazançların karşılanıp karşılanmaması ve kurumdaki genel iletişim havası, ilişkilerin sağlıklı ve arzulanır düzeyde olması gibi durumlar bireyin motivasyonunu olumlu

veya olumsuz şekilde etkiler. (Fındıkçı, 2012, 372). Olumlu motivasyonunu hareketlendiren kişinin zamanla performansında da fazlaca olumlu gelişmeler meydana gelecektir. (Karaman, 2010, 34).

Dolayısıyla iş görenden daha iyi bir verim alabilmek için çalışanın kişisel, sosyal, ve ekonomik ihtiyaçlarının tatmin edilerek motivasyon unsurlarını göz ardı etmemek gerekmektedir. Yani çalışan ne kadar motive olursa o kadar yaptığı işte performansı artmış olacaktır. Böylece iş görenin önemsenmesi gerektiği sonucu açıktır.

İnsanları neyin motive edeceğini bilmek, onların davranışlarını anlamayı gerektirir. Bu nedenledir ki birbirini iyi tanıyan bireyler aralarındaki sorunları daha kolay çözüme ulaştırır. İş görenleri anlamaya çalışmak onlar da kendilerine önem verildiği duygusunun yerleşmesine sebep olur ve bu duygu onların başarıma isteklerini artırır. Bu durum iş görenleri için çok kuvvetli bir motivasyon aracıdır. (Hotamışlı ve Şenol, 2011, 6).

Çalışan örgütte amacını gerçekleştirmek için bilgisini, yeteneğini, algısını, enerjisini, isteğini, inancını isteyerek kullanıyorsa burada bir iş gören motivasyonundan bahsedebiliriz. İş gören motivasyonunun sağlanmasında ise yöneticiye büyük iş düşmektedir. İş görenin ihtiyaçlarını, isteğini, psikolojisini iyi tahlil etmek gerekir. Görülecek işin kaliteli ve sorunsuz olması için motivasyon önemlidir. Çalışanın yaptığı işe motive olması bireyin de iş yaşamında mutlu olmasını sağlayacaktır.

2.4. Motivasyon Teorileri

2.4.1. Kapsam Teorileri

Kişiyi güdüleyerek hareketlendiren ve yönlendiren veya davranışını yavaşlatan ve durduran kişisel etmenleri irdeleyen kuramlar “kapsam teorileri” olarak adlandırılmaktadır. Bu teoriler içerik teorileri olarak da kullanılmaktadır. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 205).

2.4.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi-Maslow

Maslow’un adı, geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ile özdeşleşmiştir. Maslow’un motivasyon olgusuna getirdiği yenilik, insan davranışlarını yönlendiren en önemli etkenin ihtiyaçlar olduğudur. (Keser, 2006, 13). İnsanların çok sayıda ve çeşitli ihtiyaçlar tarafından motive edildiğini ve bu ihtiyaçların hiyerarşik bir düzen içinde var olduğunu ileri sürer. (Sercan, 2010, 173).

Kişiler doğuştan gelen ve bazı davranışlarını yönlendiren bazı ihtiyaçlara sahiptir. Bu ihtiyaçlar doyuma ulaşınca kadar kişi davranışlarını etkilemekte ve hiyerarşik bir sistem içerisinde aşağıdan yukarıya doğru sıralanmaktadır. İnsanlar, Maslow’a göre alt düzeydeki gereksinimler giderildikçe, üste doğru ilerler ve karşılanan gereksinim davranışı artık etkileyememektedir. (Serinkan, 2008, 84).

Maslow insan gereksinimlerini şöyle sıralamıştır;

-Fizyolojik Gereksinimler: Kişilerin doğdukları andan itibaren sahip oldukları ve istek duydukları temel ihtiyaçlardır. (Tikici, 2005, 144). Acıkma, susama, barınma, uyuma gibi biyolojik nitelikte, sonradan öğrenilmeyen türden ihtiyaçlardır. Fizyolojik gereksinimler karşılandıkları vakit ortadan kalkarlar ve artık davranışı güdülemezler. (Karaman, 2010, 36).

-Güvenlik İhtiyaçları: Bireyler, canlarının ve mal varlıklarının korunmasını isterler. Çünkü insanlar tabiatı gereğince hürlüğü ve mülkiyeti seven varlıklardır. Bu sebeple, tüm kişiler baskı ve zorlamaya karşı kendilerini koruma altına almak ister. Bunlardan başka yaşlanma, hastalanma, işsizlik gibi durumlarda da bireyler geleceğinin güvenlik içinde olmasını ister. (Sercan, 2010, 174).

-Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları: Beraber olma, ait olma, kabul görme, sevgi ve benzeri insan ilişkilerinin sosyal yönünü yansıtan ihtiyaçlardır. (Karaman, 2010, 36). Ait olma ve sevgi ihtiyaçları düzeyinde bulunan bir kişinin aldığı ücreti yükseltmek; o kişinin çalışma motivasyonunu yükseltmek yolunda pek fazla işe yaramaz. Bu kişinin ihtiyaç duyduğu şeyler; çevresi tarafından kabul görmek, dostluklar kurmak ve topluluk içinde bir yere sahip olmaktır. (Keser, 2006, 15).

-Saygınlık ve Değer İhtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı ve ardından aidiyet ve sosyal ihtiyaçlar karşılandıktan sonra insanların saygınlık ve değer ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Maslow, bireylerin bu ihtiyacına iki açıdan yaklaşmıştır. Birincisi kişinin kendine olan saygısıdır ki, kendine güvenme, bağımsız olma, başarılı olma, konusunda uzman olma, yeterli olma ve benzeri gereksinimlerdir. İkincisi ise, kişinin başkalarından saygı görmesi gereksinimidir. Statü kazanması, tanınması değerinin ve öneminin diğer kişilerce kabul edilmesi, takdir edilmesi gibi gereksinimlerdir. (Karaman, 2010, 37).

-Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Diğer tüm ihtiyaçlarını karşılayan kişi son aşamada yeteneklerini ve ideallerini gerçekleştirme gereksinimi hisseder. Bu son aşamada kişi, ideallerini gerçekleştirmeye, başarmaya ve zevk almaya fazlaca önem verir. (Tikici, 2005, 145).

Tüm ihtiyaçlarını karşılayıp, kendini gerçekleştiren insanın özellikleri incelendiğinde çoğunlukla şu özellikler tespit edilmiştir;

-Davranışları kendiliğinden sade ve doğaldır,

-Problem merkezlidirler. Genellikle kendileri yerine kendilerinin dışındaki problemlere yönelirler,

-Kültüre ve çevreye bağımlı olmadan kalabilme, güçlü bir irade gösterme özellikleri vardır,

-Yaşamın kıymetini yeniden takdir ederler,

-Zirve yaşantıları yaşama şansı vardır,

-Kişilerle ve toplumla birliktelik duyguları çok derindir,

-Saldırған olmayan felsefi bir nktecilikleri ve mizahi yönleri vardır, (Keser, 2006, 16-17).

-Sorunların kendisine odaklanır,

-Kişileri, kendilerini ve tabiatı öylece kabul ederler,

-Çevreden bağımsızdırlar, yalnızlığa ihtiyaç duyarlar,

-Özerklik isterler, kültürden ve toplumsal yaşamdan bağımsız olma isteği ve eylemi içindedirler,

-Kişilerarası derin ve gerçek ilişkilere önem verirler, (Serinkan, 2008, 87-88).

-Gerçeği daha iyi algılayıp, gerçekle daha rahat ilişki kurabilirler,

-Hem kendisini hem de başkalarını olduğu gibi kabullenirler,

-Demokratik bir kişilik yapıları vardır,

-Yaratıcı olma özelliğine sahiptirler, (Tikici, 2005, 145).

Maslow’a göre kişilerin başka basamaktaki gereksinimlere yönelmeleri için mevcut basamaktaki ihtiyaçlarını %100 karşılamış olmaları gerekmez. Ortalama olarak bir birey için gereksinimlerin yeterli tatmin düzeyini şu şekilde belirtmiştir; Fizyolojik gereksinimler %85, Güvenlik gereksinimleri %75, Ait olma ve sevgi gereksinimleri %50, Saygınlık ve değer gereksinimleri %40, Kendini gerçekleştirme ihtiyacı %10’dur. Ancak bu oranlar bireyden bireye olduğu gibi ülkeler arası da değişebilmektedir. (Karaman, 2010, 38).

Maslow’un beş adet olarak tespit ettiği teorilerini Erich Fromm desteklemekle birlikte bunlara “amaç edinme ihtiyacı” ve “bir dünya görüşü ihtiyacı” olarak iki ihtiyaç daha eklemiştir. Amaç edinme ihtiyacına göre, insanlar varlıklı hale geldikçe ihtiyaçlarını karşılama konusunda zafiyet yaşarlar, bu nedenle amaçlarını netleştirmek yaşamın önemli bir unsuru olmalıdır. Bir dünya görüşü ihtiyacına göre ise, insanların kendilerini ispatlayabilmek için bir düzene ihtiyaçları vardır. (Hotamışlı ve Şenol, 2011, 11).

Maslow’un teorisine Erich Fromm’un da katkısıyla ihtiyaçlar hiyerarşisini şöyle sıralamak mümkündür;

- Fizyolojik ihtiyaçlar,
- Güvenlik ihtiyaçları,
- Ait olma ve sevgi ihtiyacı,
- Saygınlık ve değer ihtiyacı,
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı,
- Bir dünya görüşü ihtiyacı,
- Amaç edinme ihtiyacı,

2.4.1.2. Çift Faktör Kuramı-Herzberg

Herzberg çift faktör kuramını 1960'lı yılların başlarında gerçekleştirmiştir. Pittsburgh'da yerleşik yaklaşık olarak 200 mühendis ve muhasebeciden oluşturulmuş bir grup ile iletişim kurarak, geçmişte ve çalıştıkları zamanlardan kendilerini bilhassa tatmin edilmiş ve motive olmuş hissettikleri anları ve de tam tersini hissettikleri zamanları hatırlamalarını istemiştir. Alınan cevaplar analiz edilerek işçilerin iş tatmini ve tatminsizliğiyle alakalı olarak verdikleri cevaplardan iki ayrı durumun var olduğu ortaya çıkmıştır. (Serinkan, 2008, 92).

Herzberg'in çift faktör teorisine göre işyerinde çalışanların kötümser olmasına neden olan, işten ayrılmasına ve tatminsizliğe sebep olan hijyenik faktörler ile işyerinde çalışanı mutlu eden, onu işyerine bağlayan, özendirici, tatmin sağlayan faktörlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. (Keser, 2006, 23).

Herzberg; örgütlerdeki bireylerin davranışlarını hijyen faktörler ve motive edici faktörler olmak üzere iki temel faktörle açıklamaktadır. Birinci gruba motive edici faktörler adını vermiştir. İkinci gruba ise hijyen faktörler adını vermiştir. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 206).

Motive edici faktörler şu şekilde sıralanmaktadır;

- İşi başarma ile gelen mutluluk,
- Çalışanın işyerinde başarıyla tanınması, takdir edilmesi, ödüllendirilmesi,
- Bilgilerine, istek, tutku ve yeteneklerine uygun olan işte çalışmak,
- Çalışanın işi yaparken yeteri kadar yetki ve sorumluluğa sahip olması,
- İşyerinde yükselebilmek imkânına sahip olması,

-Çalışanın işte kendini geliştirerek, çevresine katkıda bulunması, (Tikici, 2005, 146-147).

Hijyen faktörler ise şöyle sıralanmaktadır;

- İşletme politikalarının ve yönetimlerinin kötü gidişatı,
- Teknik bilgi ve nezaretin yeterli seviyede olmayışı,
- Çalışanın üstü yani amiri ile insani ilişkilerinin kötü olması,
- Çalışma ortamında fiziksel şartların elverişli olmayışı,
- Ücret ve maaş düzeyi ve maaşdaki artışların yetersiz oluşu,
- Çalışanın iş arkadaşlarıyla geçimsizlikleri ve onlarla kötü alışkanlık ilişkileri,
- İş görenin kişinin hayatına gerekli saygının gösterilememesi ve istihdam güvenliğinin yetersiz oluşu, (Keser, 2006, 24-25).

Herzberg'in çift faktör kuramına göre yukarıda açıklanan motivasyonel faktörler gerçekleşmeden hijyen faktörlerinin oluşması çalışanın motive olması için tek başına yeterli olmayabilir. Çalışanın motive olabilmesi bu iki faktöründe gerçekleşmesine bağlıdır.

Bu kuramda hijyen faktörleri olması gereken asgari faktörlerdir. Bunlar olmazsa çalışanı motive etmek olanaksızdır. Bu faktörlerin var olması ancak motivasyon için gereken ortamı var edebilir. Motivasyon, motive edici faktörler ile sağlandığında gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörlerini sağlamadan yalnız motive edici faktörleri yerine getirmek, çalışanları motive etmeye yetmez.(Koç ve Topaloğlu, 2012, 207).

Herzberg yaptığı araştırmada; çalışma yaşamında olumlu duyguların %90'a yakın bir bölümünün, olumsuz duyguların ise %10'a kadarının motive edici faktörlere, olumsuz duyguların %80 kadarının, olumlu duyguların %15'inin hijyenik faktörlere bağlandığı sonucuna ulaşmıştır. (Tikici, 2005, 147).

2.4.1.3. Başarma İhtiyacı Teorisi- Mc Clelland

Başarma ihtiyacının önemli bir yer tuttuğu bu teori Davit Mc Clelland tarafından geliştirilmiştir. Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımından ve Herzberg'in çift faktör kuramından biraz farklılık göstermektedir.

İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı ve çift faktör kuramı ihtiyaçların doğuştan olduğunu varsayarken, bu teori ise ihtiyaçların öğrenme sonucunda birey için önem kazanmaya başladığını ifade etmektedir. (Tikici, 2005, 148).

İnsan ihtiyaçlarını Mc Clelland üç grup altında toplamıştır. Bunlar; başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyaçlarıdır. Mc Clelland bu ihtiyaçların sosyo-psikolojik türden olduğu kadar, toplumsal açıdan da önem taşıdığı vurgulanmaktadır. (Eren, 2012, 526).

-Başarı İhtiyacı: Kişi zamanın büyük bir kısmını işini daha iyi ne şekilde yapacağını düşünmekle geçiriyorsa bu bireyi psikologlar başarı ihtiyacı yüksek bir birey olarak görmektedirler. Bu gereksinimi fazla olanlar, kendilerine ulaşılması güç ve zahmetli amaçlar seçip, bunlara ulaşabilmek için gereken bilgi ve yeteneği elde edip kullanmak isterler. Başarı gereksinimi fazla olan kişi hedef belirlerken titiz davranır. (Keser, 2006, 31). Başarı gösterme ihtiyacı insanların çoğunda vardır. Ancak bu ihtiyacı ortaya çıkarmak için her insan için uygun ortam ve zaman

bulunamayabilir. Bazı insanlar diğer insanlara göre başarı gösterme konusunda daha istekli davranıp bilgi ve yeteneğini sergilemek için daha ısrarcı olabilir.

-Bağılılık İhtiyacı: Tüm bireylerin belirli kişilere karşı bağılılık duyduğu ve onlarla çeşitli derecelerde geliştirdiği dostluk ve arkadaşlık çevresi bulunmaktadır. (Eren, 2012, 526). Diğer bireylerle ilişki kurma ihtiyacı insanın sosyal bir varlık olmasından ileri gelen bir ihtiyaçtır. Elbette ki yine bu ihtiyaç da kişiden kişiye göre farklılıklar gösterir. Bazı insanlar yakın çevre kurarak onlarla bir arada olmaktan keyif alırlarken bazıları da sorunlarının üstesinden tek başına gelmeyi arzulayabilir. Ama her insanın az veya çok bir ilişki içinde olduğu çevresi muhakkak vardır.

-Güçlü Olma İhtiyacı: Güçlü olma ihtiyacı, başkalarını etkileme araçlarını denetleme vasıtasıyla kişinin tatmine erişme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. (Serinkan, 2008, 97). Buna göre güçlü olma ihtiyacı içinde olan bireyler bilgiyi, maddi ve manevi unsurları, kendi çevresini ve başka insanları, çevresinde olup biten olayları kontrol altına alma isteği gösterir.

-Uzmanlık İhtiyacı: Uzmanlık ihtiyacı duyan kişiler işlerini en iyi şekilde yapmaya özen gösteren kişilerdir. (Hotamışlı ve Şenol, 2011, 14).

Mc Clelland, bu ihtiyaçlar arasında en fazla başarı ihtiyacının kişiyi ve toplumu etkisi altına aldığını ifade etmiştir.

Başarı gereksinimi yüksek kişilerin ortak özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

-Kişiyi başarma arzusu veren his, başarı sonucu elde edeceği içsel ödüllerdir. Dışsal ödül ve çıkarlarla ilgili olmayıp kişisel tatminden kaynaklanmaktadır.

-Başarmak için çaba gösteren kişi, kişisel güven ve sorumluluk duygusu olarak bir problemi çözmekten hoşlanır.

-Kişi başarısız olmanın getireceği tehlikeyi de göz önünde bulundurarak kendi için üst derece ve zor sayılacak hedeflerdense, orta ağırlıklı hedefler belirler. Ama gerçekleştirilmesi çok kolay işten ve hedeften kaçınır.

-Başarılı olduğunda ise kişiler bunu değerleyecek ve kendine yansıtacak bazı kontrol sistemlerine de sahip olmayı isterler. (Karaman, 2010, 44).

Mc Clelland'a göre ihtiyaçlar; öğrenilir ve davranışa etki etme potansiyellerine göre kişiden kişiye değişen bir hiyerarşi izler. Ancak başarma ihtiyacı kişinin duygu hiyerarşisinde en alt basamakta yer alır.(Keser, 2006, 43).Bireylerin en üst seviyede motive olmalarını sağlayabilmek için onların ihtiyaçlarına uygun şekilde işler vermek gerekmektedir.

2.4.1.4. ERG (VIG) Teorisi-Alderfer

Bu teori Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Teoride varolma, fiziksel rahatlığa yönelik ihtiyaçları, ilişki sosyal ilişkiler göstermeye yönelik ihtiyaçları ve gelişme kişisel gelişmeye ve ilerlemeye yönelik ihtiyaçları göstermektedir. Maslow'un teorisinin gerçek hayata uygun olmadığı düşüncesi ile oluşturulmuştur. (Tortop vd, 2013, 171).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde ki beş ihtiyaç Alderfer'in VIG teorisinde üç ihtiyaç olarak belirlenmiştir.

-Varoluş Gereksinimi: Varoluş gereksinimi en alt düzeyde ve fiziksel olarak hayatta kalabilmek için gerekli olan ihtiyaçlardır.

Yemek, içmek, korunmak ve fiziksel güvenlik ihtiyaçlarını kapsamaktadır.(Keser, 2006, 29). Varoluş gereksinimi; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımındaki fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı kısımlarını kapsamaktadır.

-İlişki Kurma Gereksinimi: İlişki kurma gereksinimi insanın hem iş arkadaşları ile hem de sosyal ortamlarda iyi ilişkiler kurmak ve bu ilişkileri devam ettirmek istemesidir. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 208). Bu gereksinim; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımındaki ait olma ve sevgi ihtiyacı ile saygınlık ihtiyaçlarını kapsamaktadır.

-Gelişme Gereksinimi: Bireylerin kendilerini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Başarı sağlama, tanınma, kabul edilme gibi örneklerle çoğaltılabilir. (Sercan, 2010,

178). Bu gereksinim Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisindeki kendini gerçekleştirme ihtiyacı ve değer ihtiyacını kapsamaktadır.

Alderfer'e göre var olma gereksinimleri giderildikten sonra, sosyal ilişki ihtiyacı, daha sonra ise gelişme ihtiyacının giderilmesine çalışılır. (Sercan, 2010, 178). VIG Teorisi'nde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden farklı olarak hayal kırıklığına uğrama ve geriye çekilme ilkesi de vardır. Yani st kademedeki bir ihtiyacın tatmininde görülen başarısızlık tatmin edilmiş bulunan alt kademedeki bir ihtiyacı tetikleyerek bireyi aşağı düzey ihtiyaçların tatminsizliğine de götürür. (Eren, 2012, 511).

Tablo.2. Dört İhtiyaç Teorisinin Karşılaştırılması

Maslow'un Teorisi	Herzberg'in Teorisi	Alderfer'in ERG Teorisi	Mc Clelland'in Başarı Güdüsü Teorisi
Kendini gerçekleştirme ihtiyacı	İşin Kendisi, Başarma, gelişme Olanakları, sorumluluk	Gelişme ihtiyacı, Kendine güven, Saygınlık kazanma, Kendini gerçekleştirme	Uzmanlık İhtiyacı
Saygı ihtiyaçları	İlerleme, Tanınma, Statü	-	Güç elde etme
Ait olma ve sevgi ihtiyacı	Amirle ilişkiler, Üstlerle ilişkiler, Astlarla ilişkiler, Teknik Denetim	İlişki ihtiyacı, Sevgi, Takdir edilme	Ait olma ihtiyacı
Güvenlik ihtiyacı	İşletme politikası ve yönetim, İş güvenliği, Çalışma Koşulları	-	Başarma İhtiyacı
Fizyolojik ihtiyaçlar	Ergonomi Ücret, Kişisel Yaşantı	Var olma İhtiyacı Yeme,İçme,Korunma ve güvenlik	-

Kaynak: Hotamışlı, M. ve Şenol, F. (2011), İş Güvencesinin Motivasyon Açısından Önemi, Ankara, s.14

2.4.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri; motivasyonun işleyişini bilişsel faaliyetlerle açıklamaya çalışmakta ve davranışın ortaya çıkışından duruşuna kadar gerçekleşen faaliyetlerdeki değişiklikleri konu etmektedir. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 209).

Süreç teorileri; kapsam teorilerinin açıklamakta yetersiz olduğu motivasyona ilişkin durumları açıklamak için geliştirilmiş teorilerdir.

2.4.2.1. Bekleyiş Teorisi-Victor H. Vroom

1964 yılında Victor Vroom tarafından geliştirilen bekleyiş teorisine göre; bireylerin sergiledikleri davranış kalıpları, o davranışın sonucunda elde edeceği değere göre açıklanır. Kişiler belirlenen hedeflere ulaşmak için ortaya konulan imkanlar arasından gayret/kazanç hesabı yaparak bilinçli bir tercihte bulunurlar. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 209).

Bu teoriye göre; sadece gereksinimler ve arzular, davranışın fonksiyonu değildir. Bunlarla beraber davranışın bir fonksiyonu olarak sosyal çevreyi de etkileyebilir. Yani, kişinin çevresini algılaması ve davranışlarının şekli, davranışların temelinde bulunan en önemli faktördür. (Keser, 2006, 38).

Bekleyiş Teorisi örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirmektedir. Bunlar; (Eren, 2012, 533).

-Bu varsayıma göre; bir davranışın meydana gelmesine sebep olan faktörler kişinin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir.

-Diğer bir varsayıma göre; her birey diğer bireylerden ayrı ayrı gereksinim, istek ve amaçlara sahiptir. Aynı şekilde her insan istek duyduğu ödül yapıları bakımından da diğerlerinden farklıdır.

-Son varsayım ise; Kişileri istedikleri ödüllere eristirecek alternatif davranış şekilleri içinden algılarına göre seçim yapmak zorunda olduklarıdır.

Beklenti teorisinde motivasyon, herhangi bir şeyi arzulama derecesi ve bekleme süresi ile açıklanmalıdır. Bireyin sonucunu tercih ettiği bir şey onun arzulama derecesi ile birleştiğinde motivasyona dönüşür. (Keser, 2006, 38). Teoriye göre kişi verilen işi başardığında ödül kazanacağını bilmelidir. İş başardığında verilecek olan ödülü gerçekten istemelidir. Aynı zamanda kendisinin de bu işi yapacağına yani başarıya ulaşacağına inanması gerekmektedir. Böylelikle kişi motive olur.

2.4.2.2. Lawler ve Porter'in Bekleyiş-Değer Teorisi

Bu model Edward Lawler ve Lyman Porter tarafından Vroom'un modeline eklemeler yapılarak geliştirilmiştir.

Parter ve Lawler, Vroom'un bireyin göstereceği çabanın, elde edecekleri sonuçlara verdikleri değere ve çabalarının bu ödülleri elde etmelerini sağlayacağı inancının derecesine bağlı olduğu görüşüne katılmışlardır. Ancak, çabanın her zaman performansla sonuçlanamayabileceğini vurgulamışlar ve hem değerler ile beklenti arasındaki hem de çaba ile motivasyon arasındaki ilişkilerin Vroom'un modelinden daha karmaşık olduğunu söylemişlerdir. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 11). Katkılarından birincisi ödüllendirme adaletidir. Yani çalışan kendine verilen ödülü diğer kişilerininki ile kıyaslar ve başarısına paralel olmayan bir değerlendirme olduğunu kaldığını algılasa olumsuz biçimde etkilenir. Bir diğer katkısı ise, çalışanın örgütlerde beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının olduğunu bunun da çalışanı olumsuz etkilediğini ileri sürmektedir. (Eren, 2012, 541).

Yani Lawler ve Porter'in teorilerine göre iş görenin başarısının yüksek olabilmesi için iş görenlerin beklentileri ile ödül arasında bir uyum olmalıdır.

İşletmedeki tüm iş görenler arasında dağıtılan ödüllerin de adaletli olması gerekmektedir.

Bu model; yöneticilere önemli ve geçerli çeşitli uygulamalar önermektedir. Bunlar; (Serinkan, 2008, 120).

-Tüm iş görenin değer verdiği temel çıktılar ve ödüller belirlenmelidir.

-Örgüt amaçlarına ulaştıracak performansın düzey ve çeşidine karar verilmelidir.

-İstenilen performansın ulaşılabilir olması gerekir ve bunların nasıl ödüllendirileceği açıklanmalıdır.

-İstenilen çıktılarla istenilen performans arasında bağlantı kurulmalı ve istenilen davranış ve sonuçlara yönelik ödüller verilmelidir.

-Çatışan beklentilerin genel durumları analiz edilmelidir.

-Verilecek ödüllerin adaletli olduğuna emin olunmalı, hem iç hem dışsal ödüllerin, değer verilen davranışlarla ilgili olması sağlanmalıdır.

-Geribildirimler sık sık ve yapıcı olarak verilmelidir.

-Uygulanacak sistemin herkes için eşitlikçi olduğundan emin olunmalı ve kontrolü yapılmalıdır.

2.4.2.3. Eşitlik Teorisi-Adams

Eşitlik Teorisi J. Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Bu teori; iş görenin başarısını ve iş tatminini iş yerindeki algıladığı eşitlik ya da eşitsizliğe bağlamaktadır.

Adams'ın yaptığı araştırmada; kişilerin kendilerine verilen ödüller ile diğer kişilere verilen ödülleri sürekli kıyasladıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kişilerle eş değer olup olmadığını belirlemeye çalıştıklarını belirlemiştir. (Eren, 2012, 542).

İş görenin eşitlik algılaması dört aşamalı bir süreçten oluşmaktadır. Birinci aşamada; kişiler örgütte nasıl muamele gördüklerini değerlendirirler. İkinci aşamada; bireyler örgütte diğerlerinin nasıl muamele gördüğünü değerlendirir. Bu değerlendirme, aynı işi yapan kendi bölümünden bir kişiyle, örgütün başka bölümünde çalışan bir kişiye, örgütün çeşitli düzeylerindeki kişilerle ya da farklı bir örgütte bir kişiyle olabilir. Üçüncü aşamada; kişi, kendisine ve diğerlerine yapılan muameleyi değerlendirdikten sonra, kendisini kendi durumuna yakın olan kişi ya da kişilerle kıyaslar. Dördüncü aşamada ise; bu kıyaslamanın sonucunda bireyler ya eşitlik ya da eşitsizlik hissetme eğilimi göstermeye başlarlar. (Serinkan, 2008, 106).

Bu yapılan karşılaştırmalar Adams'a göre üç şekilde sonuçlanmaktadır. Kişinin hak ettiğinden daha azını elde ettiğine inandığı eşitsizlik durumu; burada kişi öfke duygusu yaşar. Bir de çalışanın hak ettiğinden daha fazlasını elde ettiğine inandığı eşitsizlik durumu; burada ise kişi suçluluk duygusu yaşamaktadır. Bir diğeri ise kişinin diğer arkadaşlarıyla eşitlik durumunu hissetmesinde, kişi tatmin olma duygusunu yaşamaktadır. (Tikici, 2005, 154).

Burada eşitlik şöyle ifade edilmiştir; Kişinin elde ettiği çıktının, kişinin girdilerine oranının; başkalarının elde ettiği çıktının yine başkalarının girdilerine oranının eşit olmasıdır.

Bahsettiğimiz girdilere; eğitim, zaman, zeka, yaş, deneyim, cinsiyet, yetenek, nitelikler, kıdem, örgütsel konum, çaba, sağlık, yaratıcılık, sosyal statü, iletişim

becerileri, teknik beceriler örnek verilebilir. Çıktılara ise; ücret, unvan, iş doyumu, sosyal yararlar, statü, terfi, çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, tazminat, ikramiye, takdir, tanınma, iş güvenliği ve sorumluluk örnek gösterilebilir. Referans kaynağı ise; çalışma arkadaşları, akrabalar, komşular, ustalar, profesyoneller, endüstri örnekleri gibi kaynaklardır. (Serinkan, 2008, 108).

Eşitsizlik durumunun verdiği rahatsızlığı ortadan kaldırmak için, kişinin çeşitli yollara başvuracağını ileri süren Adams'a göre bu yollar şunlardır; (Keser, 2006, 42).

- Birey, çabasını azaltabilir,
- Kendi ödülleriğini değiştirmeye çalışır. Örneğin; ücret artışı istemesi gibi,
- Diğer kişinin ödül ya da katkılarını değiştirmeye çalışır. Örneğin; o kişiye daha fazla iş yaptırmak gibi,
- Kişi, kendisiyle kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirir,
- Kişi, savunma mekanizması geliştirir. Örneğin; bu durumun geçici olduğuna, ileride her şeyin daha iyi olacağına kendini inandırır,
- Kişi, eşitsizlik durumundan uzaklaşır. Örneğin; kişi, işi bırakma ya da devamsızlık yapar,

2.4.2.4. Amaç Teorisi-Edwin Locke

Locke tarafından geliştirilen bu teoriye göre; çalışanların işteki başarılarının belirleyicisi olarak onların bireysel amaçlarının büyük bir önem taşıdığına dikkat çekmektedir. Bu sebeple, işteki örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik

davranışlar ve tepkiler kişilerin burada amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır. (Eren, 2012, 529).

Yani bu teoriye göre kişilerin davranışlarını yine o kişilerin istekli amaçları belirlemektedir. Kişiler kendilerine bazı amaçlar belirlerler ve bu doğrultuda bu amaçları elde etmek için davranışları şekillenir.

Locke’a göre yüksek motivasyonu sağlamak için amaçların özellikleri şöyle olmalıdır; (Keser, 2006, 44).

-Kişinin amaçları açık ve net olmalıdır, genel ifade eden amaçlardan uzak kalınmalıdır,

-Amaçlar onu gerçekleştirecek bireyce sahiplenilmelidir,

-Amaçlar iddialı olmalıdır,

Teorinin bir diğer önermesi ise; dışarıdan örgüt tarafından verilen özendiriciler, iş görenlerin amaçlarını ve niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde etkili olmaktadır. (Tikici, 2005, 155).

2.4.2.5. Şartlandırma veya Pekiştirme Teorisi-Pavlov ve Skinner

Bu teori klasik ve işlevsel olmak üzere iki şekilde incelenmektedir. Klasik şartlandırma kuramı Rus psikolog Pavlov tarafından, işlevsel şartlandırma kuramı ise diğer psikolog Skinner tarafından geliştirilmiştir. (Tortop vd, 2013, 173).

Klasik şartlandırma da Pavlov, köpeğine yiyecek vereceği sırada sürekli zil çalmış, yiyecek gören köpeğin ağzında salya olduğunu görmüş, sonra yine zil çalmış ancak yiyeceği göstermemiş ama yine köpeğin ağzından salya geldiğini görmüştür. Bu içgüdüsel olarak ortaya çıkan duruma Pavlov şartlı refleks adını vermektedir. (Tikici, 2005, 156).

İşlevsel (sonuçsal) şartlandırma da ise belirli bir davranışın sonuçlarının gelecekteki davranışı nasıl etkilediği ile ilgilenmektedir. Kişi, çeşitli sebeplerle bir davranış gösterir. Bu gösterilen davranışın karşılaşıacağı sonuç önemlidir. Sonucun ne olduğuna göre, birey benzer davranışı tekrarlar ya da tekrarlamaz. (Serinkan, 2008, 121). Skinner'e göre insan davranışlarının kişinin içinden gelen dürtülerle değil, çevre tarafından belirlendiğini bu sebeple kişinin çevresindeki ödüllendiricilerin ve güçlendiricilerin değiştirilmesiyle güdülemenin sağlanabileceğini ileri sürmektedir. (Tikici, 2005, 156). Kişinin elde edeceği sonuçlara bireyin verdiği değer ve bireyin çabasının bu ödüllerin elde edilmesini ne derecede sağlayacağı konusundaki inancı önemlidir. Bir de birey elde edeceği ödülü değerli buluyor ve çabaları sonucunda bu ödüllere ulaşabileceğine inanıyorsa belirli düzeyde çaba harcaması da diğer önemli faktördür. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 211).

Olumlu Pekiştirme: Olumlu pekiştirme de verildikleri zaman istenilen davranışın ortaya çıkma olasılığı artmaktadır olarak tanımlanabilir. Örnek olarak para ve statüyü verebiliriz. (Tortop vd, 2013, 173).

Olumsuz Pekiştirme: Kişi tarafınca yapılan veya denenen bir davranış veya tutumu önlemek ve onu istenen davranışa yönlendirmek amacıyla başvuru tedbirlerinden oluşmaktadır. (Eren, 2012, 545). Yani örnek verecek olursak çalışma ortamında yapılan işi bir üstün (amirin) beğenmemesi gibi.

Son Verme: Öğrenilen bir davranışın, gelecekte de yinelenmesi için pekiştirilmesi gerekir. Görmezlikten geline, ilgi gösterilmeyen davranış belli bir süre sonra söner, artık kişi o davranışı göstermez. Örnek verecek olursak, işe geç gelmesi nedeniyle yılsonunda zam alamayacağını kişinin bilmesiyle o davranış son bulacaktır. (Serinkan, 2008, 124).

Cezalandırma: Olumsuz pekiştirici istenilen davranışın ortaya çıkmasını sağlar oysaki ceza istenmeyen davranışın ortaya çıkmasını engeller. (Tortop vd, 2013, 173). Ancak cezanın yönetimce istenen davranışları yaptırıcı gücü yoktur. Bazen ceza alan bir iş gören olumsuz davranışa son verse de olumlu davranışı ya göstermeyecek ve ya etkin bir şekilde ortaya koymak istemeyecektir. Ceza bir motivasyon aracı değil, yönetici kişilere karşı kızgınlığa ve moral bozukluğuna sebebiyet veren bir tutumdur. (Eren, 2012, 546-547).

Tablo.3. Süreç Teorilerinin Karşılaştırılması

TEORİ	HEDEFİ VE KATKISI
Bekleyiş (Vroom)	İnsan, işi ilgilendiren ödüllere değer biçer ve gayreti ile ödül arasında ilişki olduğunu bilerek hareket eder.
Bekleyiş (Lawler ve porter)	Ana nokta gayret-ödül ilişkisidir. Fakat kişi kendi ödülü ile başkalarınınkini arasında eşitlik olmasını bekler.
Davranış Şartlandırma	Ödül ya da ceza kullanılarak davranışların sürdürülmesi, durdurulması, kuvvetlendirilmesi veya zayıflatılması amaçlanır.
Eşitlik Teorisi	İnsanlar çabaları sonucu elde ettikleri sonuçlar ile başkalarınınkini karşılaştırma eğilimindedir.
Amaç Teorisi	İnsanların motivasyon ve performans dereceleri sahip oldukları amaçlarının ulaşabilirliğine bağlıdır.

Kaynak: Tikici M, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler, Nobel yay, 1.B,Ank-2005, s.157.

2.5. Motivasyon Araçları

Motivasyonun temel amacı, çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda çaba göstermelerini sağlamak olduğundan, işletmelerde iş görenlerin örgütün amaçları doğrultusunda istekliklerini yoğunlaştırmak üzere çeşitli teşvik araçları kullanılmaktadır. Ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel ve yönetsel araçlar olmak üzere üç başlık altında toplanabilmektedir. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 213).

2.5.1. Ekonomik Araçlar

Çalışanların örgüt içindeki motivasyonunu sağlamak için ekonomik araçlar; ücret, primli ücret, kara katılma ve ödüllendirme olarak sıralanabilmektedir.

2.5.1.1. Ücret

İş yapma sonucu alınan ücretlerin kişilerin motivasyonu üzerinde oynadığı rol, kişiden kişiye değişen büyük farklılıklar göstermektedir. Motivasyon aracı olarak paranın değeri, kişinin ihtiyaçları ve beklentilerine bağlı olarak değişebilir. (Adair, 2006, 204). Kişinin bir çok ihtiyacını karşılaması sebebiyle, alışveriş yapma, birikim yapma gibi, en önemli motivasyon araçlarından biridir.

2.5.1.2. Primli Ücret

Çalışanların aldıkları sabit ücretin dışında daha fazla ve daha verimli çalışmaya özendirmek için verilen ek ücrettir. (Karaman, 2010, 140). Çalışanların daha çaba göstererek ve fazla çalışması sonucu ortaya çıkan olumlu gelişmeler sonucunda aldıkları ek ücret olarak değerlendirebiliriz.

2.5.1.3. Kara Katılma

İşletmenin her dönem sonucunda oluşan karının bir kısmının bu karın elde edilmesinde emeği ve katkısı geçen iş görenlere dağıtım yapılması bu sistemin özüdür. (Tikici, 2005, 159). Bu araçla iş gören işletmeye bağlılık duygusu yaşar ve motivasyonu arttıran bir özelliktir.

2.5.1.4. Ödüllendirme

Çalışanları işe özendirmek ve örgüte daha da bağlamak amacıyla başarılı olanlara ekonomik değer olan ödüller verilebilir. Mesela bulunduğu birimde önemli bir buluş veya yenilik öneren çalışanlara parasal ödül verilebilmesi gibi. Bu yönde verilebilecek bir ödül, devamlı üretimde artış, yüksek kalite, işe devamlılığı sağlama, makine ve araçları iyi kullanma karşılığında da olabilir. (Tikici, 2005, 160). Ödüllendirme konusunda iki önemli konuya dikkat edilmesi gerekmektedir. Bunlar; (Karaman, 2010, 141).

-Çalışana verilecek ekonomik niteliği olan ödülün zaman kaybı yaratılmaksızın işinin başarısından hemen sonra işçiye verilmesidir.

-Kişinin sağladığı başarı ya da sunduğu öneriler ile ona verilecek ödül arasında bir orantının olmasıdır.

2.5.2. Psiko-Sosyal Araçlar

Çalışanların verimli olmalarını sağlamak amacıyla sadece ekonomik araçlarla motive etmek yetmemektedir. Çalışanların sosyal, psikolojik ve kültürleri göz önüne alınarak da motivasyon araçları geliştirilebilmektedir. Bu psiko-sosyal araçlar ise şunlardır; çalışmada bağımsızlık, sosyal katılım, takdir edilme ve statü, öneri sistemleri, sosyal uğraşlar ve aktivitelerdir.

2.5.2.1. Çalışmada Bağımsızlık

Çalışanların büyük bir kısmı bağılılık duygusunu gidermek ya da kişisel gelişme gücünü arttırmak için bağımlı olmadan çalışma ve inisiyatif kullanma gereksinimlerine önem verir. Fazla baskı, iş görenleri sıkıntıya sokmaktadır. (Sercan, 2010, 188).

2.5.2.2. Sosyal Katılım

İşletme içerisinde çalışanlar yakın ilişkiler kuramadığı zaman sosyal motivasyonlarının azaldığı ve içinde bulunduğu organizasyona karşı aitlik hissinin azaldığı görülmektedir. Bu sebeple sosyal katılım örgüt içinde kişilerin motivasyonunu artırıcı bir faktör olarak dikkat çekmektedir. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 215). İnsanlar sosyal bir varlıktır ve diğer insanlarla ilişki kurma eğiliminde olurlar, kendilerini bir gruba ait hissetmek isterler.

2.5.2.3. Takdir Edilme ve Statü

İşyerinde, takım lideri veya iş arkadaşlarımız tarafından takdir edilmeyeceğimizi hissederek, kendimizi değersiz, fark edilmemiş ve ödüllendirilmemiş hissederek. Motivasyon azalır, enerji düzeyi düşer ve çalışma ruhu kaybedilir. (Adair, 2006, 217). Bireyler yaptıkları ile fark edilmek, ilgi ve takdir toplamak isterler. (Barutçugil, 2002, 42).

Statü ise bir kimseye toplumda diğer insanların atfettikleri değerlerden meydana gelen bir kavramdır. Kişi böyle bir öneme sahip olabilmek amacıyla her tür çabayı gösterir. (Eren, 2012, 521).

2.5.2.4. Öneri Sistemleri

İşletmede demokratik yönetime geçişin en belirgin göstergelerinden biri de öneri sistemleridir. İş gören öneri ve düşüncelerini açık bir şekilde ve özgürce söyleyebiliyorsa ve bu fikirler ciddiye alınıp yararlı bulunanlar uygulanıyorsa, o örgütte personeller ile yöneticiler arasında iyi bir iletişim vardır anlamına gelmektedir. (Tikici, 2005, 162-163).

2.5.2.5. Sosyal Uğraşlar ve Aktiviteler

Çalışanların boş vakitlerini değerlendirmek amacıyla işletmeler, sportif aktiviteler, geziler, özel günler ve eğlenceler gibi çeşitli nitelik ve içerikte sosyal uğraşlara yer verebilmektedirler. Bu aktivitelerde çalışanların motivasyonunda önemli bir yer tutmaktadır. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 216).

2.5.3. Örgütsel ve Yönetsel Araçlar

Çalışanların motivasyonlarının artırılması için kullanılan örgütsel ve yönetsel araçlar; kararlara katılma, yetki devri, amaç birliği, eğitim-yükselme, iletişim ve fiziksel koşulların iyileştirilmesi şeklinde özetlenebilmektedir.

2.5.3.1. Kararlara Katılma

Motivasyonu artırıcı araçlardan biri de kararlara katılma aracıdır. Yönetici konumundaki çalışanlar astlarla ilgili kararlar alınırken, onların da düşünce ve taleplerini önemsemeli ve bu düşüncelerden yararlanma yollarını aramalıdır. Bu durum kişi için çalışma değil birlikte çalışma ortamı oluşturur. (Eren, 2012, 524).

2.5.3.2. Yetki Devri

Çalışanlar üzerinde olumlu etkiler yaratan araçlardan biri de yetki devridir. Çalışana güvenildiğini ve çalışanın kendisine güvenmesini sağlar. Birey kendine değer verildiğini algılar. Bireyin kendisini geliştirmesi içinde oldukça uygun bir yöntemdir. (Karaman, 2010, 134).

2.5.3.3. Amaç Birliği

Örgüt yönetiminin en önemli görevlerinden biri de işletme amaçları ile çalışanların amaçları arasında denge kurmaktır. İş gören amaçları ile örgütsel amaçlar arasında bir bütünleşme sağlanırsa, bundan her iki tarafta kazançlı çıkacaktır. (Tikici, 2005, 164).

2.5.3.4. Eğitim-Yükselme

İş görenler işyerlerinde yükselme olanağı talep ederler, çünkü bireyler işi öğrenip, tecrübeli oldukça, bulundukları konumdaki yetki ve sorumluluklarını yetersiz görecektirler. Eğitim de çoğu zaman yükselmenin aracı veya bir basamağıdır. (Sercan, 2010, 189). Yükselme yolları kapalı bir işletmede çalışan iş görenin çabası ve çalışma isteği de azalacaktır. Bu yüzden eğitim ve yükselme kişiyi olumlu yönde motive eden bir araçtır.

2.5.3.5. İletişim

Hayatımızda ve yaşamamızın her anında, var olduğumuz sürece insanlarla kurduğumuz tüm ilişkilerimizin temelinde iletişim yatmaktadır. (Dogani, 2010, 97). Bireylerin çalıştığı kurumda açık olmayan iletişim kanalları, belirsizlik, güvensizlik temeline dayanan ilişkiler çalışanlarda korku ve endişe yaratır. İş görenlerin kendileriyle ilgilenilmediğini hissetmeleri, sorularına, sorunlarına, isteklerine sürekli cevap aramaları, üstlerinden yeterince övgü ve iltifat duymamaları gibi durumlar, çalışanları işlerinden ve işyerinden soğutur. (Tikici, 2005, 167). İşte bu yüzden iş gören ve yönetici arasındaki doğru iletişim motivasyonu arttırıcı araçlardan biridir.

2.5.3.6. Fiziksel Koşulların İyileştirilmesi

Aydınlatma, ısıtma, havalandırma, gürültü, titreşim, güvenliğin sağlanması gibi fiziksel koşullar çalışanların rahat etmesini sağlayacak nitelikte olmasına dikkat edilmelidir. Çalışanın işe en kısa zamanda uyum sağlaması için, çalışma ortamının ve onu etkileyen koşulların çok iyi seçilmesi ve düzenlenmesi gerekmektedir. (Koç ve Topaloğlu, 2012, 217).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SENDİKALAR VE MOTİVASYON İLİŞKİSİ: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ARAÇLAR, ANALİZDEKİ BULGULAR VE YORUMLAR

3.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Kapsamı

İnsan emeğine dayalı kurulmuş bir örgütte, örgütlerin hedefine ulaşabilmesi için çalışanların yüksek düzeyde motive olması gerekmektedir. Günümüzde örgütlerin büyümesiyle çalışan sayıları da artmış, bu da kurum içinde iletişimsizliklere neden olmuştur. Sendikaların önemi de burada karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların kurumdan beklentileri işveren açısından önemlidir. Çünkü çalışanların motive olması isteklerinin karşılanmasıyla doğru orantılıdır. Aynı şekilde işverenlerin alacağı kararlara katılma ya da kararları değiştirme şansı ancak çalışanların temsil edildiği sendikalar aracılığıyla mümkündür.

Çalışanlar üzerinde motivasyonu artırıcı etmenlerden biri de sendikalar mı? Sorusuna yanıt almak için yapılan bir araştırmadır.

Araştırma, sendikalara yönelik tutum ölçeği, motivasyon ölçeği ve demografik değerlendirme anket sorularıyla, Türkiye’de eğitim sektöründe çalışan 381 birey üzerinde değerlendirilmiştir.

Türkiye’de eğitim sektöründe son beş yıllık sendikalaşma oranlarını incelersek azımsanmayacak derecede sendikalı eğitimci olduğu görülecektir.

Tablo.4. Türkiye’de Eğitim Sektöründe Bazı Konfederasyonlara Göre Sendikalaşma Oranlarının Dağılımı

Sendika	Konfederasyon	2008	2009	2010	2011	2012
Türk Eğitim-Sen	Türkiye Kamu-Sen	%17,96	%18,48	%18,24	%19,72	%21,62
Eğitim-Sen	KESK	%13,81	%13,22	%12,86	%12,75	%13,17
Eğitim-Bir-Sen	Memur-Sen	%14,63	%16,98	%17,44	%21,52	%24,33
Tem-Sen	Bağımsız	%0,24	%0,23	%0,21	%0,22	%0,18
Teç-Sen	Bağımsız	%0,54	%0,55	%0,42	%0,51	%0,67
Eğitim-İş	Birleşik Kamu-Sen	%1,96	%2,20	%2,35	%2,57	%3,14
Eğitim-Hak-Sen	Hak-Sen	%0,02	%0,05	%0,06	%0,08	%0,09

Kaynak: Resmi Gazete (sayı: 26927, 27281, 27987), E.T:10.03.2013, ÇSGB, (2010), E.T: 10.03.2013 ve Resmi Gazete (Yayınlanma Tarihi: 10.08.2012), E.T: 10.03.2013

3.2. Veri Toplama Araçları

3.2.1. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum Ölçeği

Sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum ölçeği tarafımda hazırlanmıştır. Ölçekteki önermeler Sendika ve sendikalaşmaya yönelik kuramsal bilgi taranarak ilgili literatürden faydalanarak oluşturulmuştur. Ölçeğin kapsam geçerliliği ile ilgili uzman görüşü alınmıştır. Ölçek ile ilgili güvenirlik ve geçerlilik analizi yapılmıştır.

Sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum ölçeğindeki 22 maddenin güvenirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenirliği $\alpha=0.943$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçekteki 9 numaralı önerme ölçeğin iç tutarlılığını olumsuz etkilediği için çıkartılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Faktör analizi, aralarında ilişki olan birden fazla miktarda değişkenden meydana gelen bir veri setine ait ana faktörlerin (ilişkinin yapısının) ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde olan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına katkıda bulunur. (İstatistik Analiz, (b.t), E.T. 10.07.2013).

Faktör analizinin test edilebilmesi için ön varsayımlardan biri olan Barlett testi sonucunda faktör analizine dahil olan değişkenler arasında bir ilişki olması beklenir. Barlett değerinin $p<0.05$ durumunda değişkenler arasında bir ilişkinin olduğu kabul edilir. (Büyüköztürk, Ş. 2009, 33) Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinin test edilebilmesi için diğer bir varsayım ise KMO testidir. KMO değeri ölçülen değişkenler için örnek(gözlem) büyüklüğünün yeterli olduğunu gösteren değerdir. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması durumunda örnek sayısının yeterli olduğu kabul edilir. (Büyüköztürk, Ş. 2009, 33).

Yapılan test sonucunda ($KMO=0.940>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının

aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %62.884 olan üç faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum ölçeği ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo.5. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Faktör1 (Özdeğer=10.224)	Ssyt19	0,798	28,443	0,934
	Ssyt22	0,761		
	Ssyt21	0,728		
	Ssyt18	0,722		
	Ssyt16	0,716		
	Ssyt17	0,695		
	Ssyt15	0,657		
	Ssyt14	0,641		
	Ssyt11	0,617		
	Ssyt10	0,599		
	Ssyt20	0,580		
	Ssyt8	0,415		
Faktör2 (Özdeğer=1.723)	Ssyt4	0,780	25,046	0,875
	Ssyt3	0,776		
	Ssyt1	0,769		
	Ssyt2	0,748		
	Ssyt6	0,745		
	Ssyt5	0,711		
	Ssyt7	0,355		
Faktör3 (Özdeğer=1.258)	Ssyt12	0,909	9,395	0,893
	Ssyt13	0,902		
Toplam Varyans %62.884				

Sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum ölçeği ölçeğinin faktör analizi değerlendirilmesinde öz değeri birden büyük faktörlerin ele alınmasına, değişkenlerin faktör içerisindeki ağırlığını gösteren faktör yüklerinin yüksek olmasına, aynı değişken için faktör yüklerinin birbirine yakın olmamasına dikkat edilmiştir. Ölçeği oluşturan faktörlerin güvenilirlik katsayıları ve açıklanan varyans

oranlarının yüksek olması ölçeğin güçlü bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Ölçekten elde edilen faktör yapısı kullanılmayıp bulgular kısmında ölçeğin genel puanı kullanılmıştır. Ölçeğin genel puanı hesaplanırken ölçekteki maddelerin değerleri toplandıktan sonra madde sayısına bölünerek (aritmetik ortalama) genel puan elde edilmiştir. Ölçekten alınan puanın artması Sendika ve sendikalaşmaya yönelik olumlu tutumun arttığını göstermektedir.

3.2.2. Motivasyon Ölçeği

Motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan ölçek Özlem İNCE (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek çalışan motivasyonunu Herzberg'in teorisi kapsamında ele almaktadır. Buna göre motivasyon unsurları işin kendisiyle ilgili olanlar ve iş dışı olanlar olmak üzere iki ana kategoride toplam 10 boyut kapsamında değerlendirilmektedir. Ölçekte yer alan ifadeler 5'li Likert ölçeğindedir. İfadelerin karşısında kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde beş katılma derecesi bulunmaktadır. Toplam 35 ifadenin 24'ü olumlu olup kalan 11'i olumsuzdur. Değerlendirmeler olumlu ifadelerde kesinlikle katılıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 1 puan verilerek; olumsuz ifadelerde ise kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılıyorum seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmektedir. Buna göre ölçekten alınan yüksek puan kişinin ilgili unsur itibarıyla motivasyonunun yüksek olduğunu; düşük puan ise tam tersi durumu göstermektedir.

Ölçekte yer alan motivasyon unsurları ve içerikleri aşağıda belirtilmiştir :

3.2.2.1. İşin Kendiyle İlgili Motivasyon Unsurları

1. İşin İçeriği: Çalışanın işini severek yapması; bilgi ve becerilerini kullanma fırsatı bulması; işiyle ilgili yeterli düzeyde sorumluluk sahibi olması
2. İlerleme İmkanları: Çalıştığı kurumda kendisine ilerleme imkanlarının sunulması

3. Gelişme İmkanları: Çalıştığı kurumun çalışanlarına kendilerini geliştirme imkanları sunması

4. Sosyal Statü: Çalıştığı kurumda bulunmaktan gurur duyma; söz konusu kurumu çalışılacak bir yer olarak görme

5. Takdir Edilme: Çalıştığı kurumun isini iyi yapanları takdir etmesi; başarının ödüllendirilmesi

3.2.2.2. İş Dışı Motivasyon Unsurları

6. Fiziki Çalışma Koşulları: Çalışma ortamının fiziki özelliklerinden duyulan memnuniyet; işyerinin çalışanına iş yapmak için yeterli donanımı sağlaması

7. İş Arkadaşları ile İlişkiler: Çalışma arkadaşları ile uyum içerisinde olma; iş arkadaşları ile ilişkilerden duyulan memnuniyet

8. İş Güvencesi: İşini kaybetmeme konusunda işyerine duyulan güven; işyerinin çalışanın sağlığını korumaya verdiği önem

9. Ücret: Yaptığı işin karşılığını aldığını düşünmesi; başkalarıyla karşılaştığında aldığı ücreti yeterli bulması; piyasa koşullarına göre ücretini tatminkar bulması

10. Yönetici Davranışı: Yöneticinin çalışanın işinde serbest bırakması; çalışanın iş dışındaki sorunlarıyla ilgilenmesi

Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,883 olarak çok yüksek olarak hesaplanmıştır. (İnce, Ö. 2003, 44)

3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma sonucunda ulaşılan veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 programı aracılığıyla analiz edilmiş olup, verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metodlar (Standart Sapma, Ortalama, Sayı, Yüzde) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Tablo.6. Ölçek İfadelerinin Değerlendirilmesindeki Kriterler

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

3.4.Anket Araştırması Analizinde Bulgular ve Yorumlar

Bu kısımda, araştırmadaki problemin çözümü için, ankete katılan öğretmenlerin ölçekler aracılığıyla elde edilen verilerin analizi sonucuna göre ortaya çıkan bulgular yer almaktadır. Ortaya çıkan bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

3.4.1.Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo.7. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Bayan	226	59,3
	Erkek	155	40,7
	Toplam	381	100,0
Yaş	20-30	73	19,2
	31-40	144	37,8
	41-50	113	29,7
	51 Ve üzeri	51	13,4
	Toplam	381	100,0
Medeni Durum	Evli	267	70,1
	Bekar	114	29,9
	Toplam	381	100,0
Eğitim Durumu	Lisans	307	80,6
	Lisansüstü	62	16,3
	Diğer	12	3,1
	Toplam	381	100,0
Mesleki Deneyim	1-5	64	16,8
	6-10	77	20,2
	11-15	70	18,4
	16 Ve üzeri	170	44,6
	Toplam	381	100,0
Pozisyon	Öğretmen	355	93,2
	Yönetici	26	6,8
	Toplam	381	100,0

Tablo.7. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı-Devamı-1

Sendika üyelik Durumu	Evet, üyeyim	217	57,0
	Hayır, Değilim	164	43,0
	Toplam	381	100,0
Sendikalılık Süresi	1-5 Yıl	89	41,0
	6-10 Yıl	50	23,0
	11-15 Yıl	42	19,4
	16-20 Yıl	26	12,0
	20 Yıl üstü	10	4,6
	Toplam	217	100,0
Ailede Sendikalı Çalışan Olma Durumu	Evet	126	33,1
	Hayır	255	66,9
	Toplam	381	100,0
Sendika Önerme Durumu	Evet	247	64,8
	Hayır	134	35,2
	Toplam	381	100,0
Ev Durumu	Kira	151	39,6
	Kendi Evim	185	48,6
	Ailemin Yanında Yaşıyorum	34	8,9
	Diğer	11	2,9
	Toplam	381	100,0
Çalıştığı Okul Türü	Devlet Okulu	308	80,8
	Özel Okul	73	19,2
	Toplam	381	100,0
Okulda Çalışma Süresi	1-5	225	59,1
	6-10	73	19,2
	11-15	44	11,5
	16 Ve üzeri	39	10,2
	Toplam	381	100,0

Öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 226'sı (%59,3) Bayan, 155'i (%40,7) Erkek olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler yaş değişkenine göre 73'ü (%19,2) 20-30, 144'ü (%37,8) 31-40, 113'ü (%29,7) 41-50, 51'i (%13,4) 51 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler medeni durum değişkenine göre 267'si (%70,1) Evli, 114'ü (%29,9) Bekâr olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler eğitim durumu değişkenine göre 307'si (%80,6) Lisans, 62'si (%16,3) Lisansüstü, 12'si (%3,1) Diğer olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler mesleki deneyim değişkenine göre 64'ü (%16,8) 1-5, 77'si (%20,2) 6-10, 70'i (%18,4) 11-15, 170'i (%44,6) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler pozisyon değişkenine göre 355'i (%93,2) Öğretmen, 26'sı (%6,8) Yönetici olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler sendika üyelik durumu değişkenine göre 217'si (%57,0) Evet, üyeyim, 164'ü (%43,0) Hayır, değilim olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler sendikalılık süresi değişkenine göre 89'u (%41,0) 1-5 yıl, 50'si (%23,0) 6-10 yıl, 42'si (%19,4) 11-15 yıl, 26'sı (%12,0) 16-20 yıl, 10'u (%4,6) 20 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler ailede sendikalı çalışan olma durumu değişkenine göre 126'sı (%33,1) Evet, 255'i (%66,9) Hayır olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler sendika önerme durumu değişkenine göre 247'si (%64,8) Evet, 134'ü (%35,2) Hayır olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler ev durumu değişkenine göre 151'i (%39,6) Kira, 185'i (%48,6) Kendi evim, 34'ü (%8,9) Ailemin yanında yaşıyorum, 11'i (%2,9) Diğer olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler çalıştığı okul türü değişkenine göre 308'i (%80,8) Devlet okulu, 73'ü (%19,2) Özel okul olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler okulda çalışma süresi değişkenine göre 225'i (%59,1) 1-5, 73'ü (%19,2) 6-10, 44'ü (%11,5) 11-15, 39'u (%10,2) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

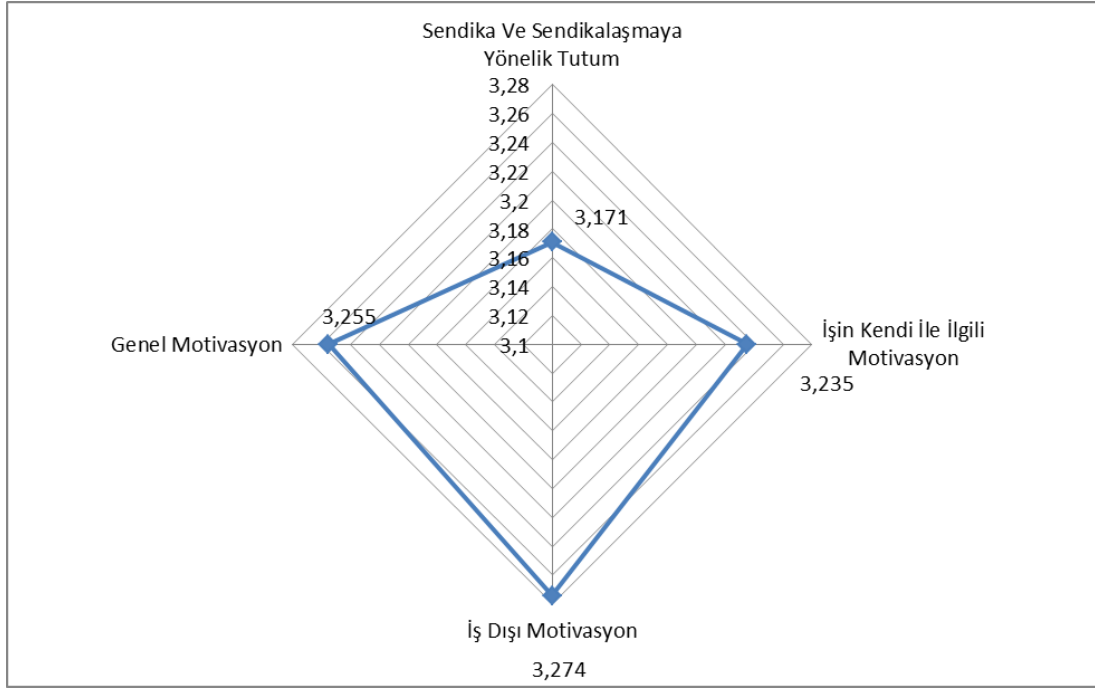
3.4.2.Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyine İlişkin Bulgular

Tablo.8. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyi

	N	Ortalama	Standart sapma	Min.	Max.
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	381	3,171	0,734	1,140	4,860
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	381	3,235	0,601	1,410	4,880
İş Dışı Motivasyon	381	3,274	0,453	1,940	4,830
Genel Motivasyon	381	3,255	0,482	1,710	4,770

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum” düzeyi orta ($3,171 \pm 0,734$); “işin kendi ile ilgili motivasyon” düzeyi orta ($3,235 \pm 0,601$); “iş dışı motivasyon” düzeyi orta ($3,274 \pm 0,453$); “genel motivasyon” düzeyi orta ($3,255 \pm 0,482$) olarak saptanmıştır.

Şekil.1. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyi



Araştırmaya katılan öğretmenlerin Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo.9. Öğretmenlerin Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyoru		Katılmıyoru		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Ss
Sendika üyelerin Haklarını Etkin Olarak Korumaktadır.	45	11,8	92	24,1	108	28,3	107	28,1	29	7,6	2,960	1,140
Sendikalar üyelerin Menfaatlarına Duyarlıdır.	26	6,8	77	20,2	115	30,2	129	33,9	34	8,9	3,180	1,069
Sendika üyelerine İşleyişle İlgili Söz Hakkı Tanımaktadır.	24	6,3	98	25,7	130	34,1	108	28,3	21	5,5	3,010	1,008
Üyelerin İyi Oluş Halleri İçin Sendika İlgi Gösterir	20	5,2	82	21,5	123	32,3	134	35,2	22	5,8	3,150	0,994
Sendikaların İş Güvencesini İyileştirdiğine İnanıyorum	22	5,8	94	24,7	116	30,4	115	30,2	34	8,9	3,120	1,061

Tablo.9. Öğretmenlerin Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları-Devamı-1

Sendikaların Çalışanların Sosyal Haklarını İyileştirdiğine İnanıyorum	23	6,0	90	23,6	115	30,2	114	29,9	39	10,2	3,150	1,081
Sendikalı Çalışanların Terfi Şansının Arttırdığına İnanıyorum.	74	19,4	135	35,4	92	24,1	64	16,8	16	4,2	2,510	1,109
Çalışanların Bir Sendika Tarafından Temsil Edildiği Kurumlarda Çalışmayı Kabul Ederim.	30	7,9	54	14,2	77	20,2	143	37,5	77	20,2	3,480	1,189
Sendika ücret Adaletsizliğini En Az Seviyeye İndirmek İçin Mücadele Eder.	24	6,3	57	15,0	84	22,0	167	43,8	49	12,9	3,420	1,087
Sendika Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi İçin Çaba Gösterir.	16	4,2	49	12,9	74	19,4	182	47,8	60	15,7	3,580	1,035
Sendikanın Yazılı Basın Ve Medyadaki Bildirilerini Takip Ederim.	48	12,6	74	19,4	79	20,7	142	37,3	38	10,0	3,130	1,207
Sendikanın Yayınlarını Takip Ederim.	42	11,0	104	27,3	94	24,7	117	30,7	24	6,3	2,940	1,128

Tablo.9. Öğretmenlerin Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları-Devamı-2

Sendika Sosyal Hakların Sağlanması Ve Korunması İçin Girişimlerde Bulunur.	15	3,9	54	14,2	84	22,0	177	46,5	51	13,4	3,510	1,020
Sendika üyesi Olan Biri İşverene Karşı Kendisi Ve Ailesinin Yasal Olarak Güvencede Olduğunu Hisseder.	32	8,4	77	20,2	113	29,7	121	31,8	38	10,0	3,150	1,112
Sendika Çalışma Saatlerinin Koruyucusudur.	26	6,8	70	18,4	112	29,4	131	34,4	42	11,0	3,240	1,089
Çalışanlar Sağlık Koşulları Ve Maaş Ve ücret Konularındaki Haklarını Sendika Yoluyla Rahatça Alabilirler.	42	11,0	74	19,4	141	37,0	93	24,4	31	8,1	2,990	1,099
Sendika ücretleri Rekabetçi Seviyenin üzerine Çıkarmak İçin Uğraşır.	30	7,9	71	18,6	112	29,4	137	36,0	31	8,1	3,180	1,076
Sendika Çalışanlar Arasında İşbirliği Duygusunu Arttırır.	23	6,0	55	14,4	94	24,7	164	43,0	45	11,8	3,400	1,063

Tablo.9. Öğretmenlerin Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları-Devamı-3

Sendika Çalışanların İşgücü Devir Oranını Azaltmaktadır.	33	8,7	82	21,5	179	47,0	73	19,2	14	3,7	2,880	0,942
Sendika Formal İş Kurallarının Oluşmasında Faydalıdır.	19	5,0	54	14,2	120	31,5	162	42,5	26	6,8	3,320	0,969
Sendika Demokratik Bir Çalışma Ortamı Sağlamaktadır.	26	6,8	66	17,3	102	26,8	143	37,5	44	11,5	3,300	1,095

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Sendika üyelerin haklarını etkin olarak korumaktadır. ” ifadesine öğretmenlerin, %11,8'i (n=45) kesinlikle katılmıyorum, %24,1'i (n=92) katılmıyorum, %28,3'ü (n=108) kararsızım, %28,1'i (n=107) katılıyorum, %7,6'sı (n=29) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika üyelerin haklarını etkin olarak korumaktadır. ” ifadesine orta (2,960 ± 1,140) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendikalar üyelerin menfaatlerine duyarlıdır.” ifadesine öğretmenlerin, %6,8'i (n=26) kesinlikle katılmıyorum, %20,2'si (n=77) katılmıyorum, %30,2'si (n=115) kararsızım, %33,9'u (n=129) katılıyorum, %8,9'u (n=34) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendikalar üyelerin menfaatlerine duyarlıdır.” ifadesine orta (3,180 ± 1,069) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika üyelerine işleyişle ilgili söz hakkı tanımaktadır.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3'ü (n=24) kesinlikle katılmıyorum, %25,7'si (n=98) katılmıyorum, %34,1'i (n=130) kararsızım, %28,3'ü (n=108) katılıyorum, %5,5'i (n=21) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika üyelerine işleyişle ilgili söz hakkı tanımaktadır.” ifadesine orta ($3,010 \pm 1,008$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Üyelerin iyi oluş halleri için sendika ilgi gösterir” ifadesine öğretmenlerin, %5,2'si (n=20) kesinlikle katılmıyorum, %21,5'i (n=82) katılmıyorum, %32,3'ü (n=123) kararsızım, %35,2'si (n=134) katılıyorum, %5,8'i (n=22) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Üyelerin iyi oluş halleri için sendika ilgi gösterir” ifadesine orta ($3,150 \pm 0,994$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendikaların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum” ifadesine öğretmenlerin, %5,8'i (n=22) kesinlikle katılmıyorum, %24,7'si (n=94) katılmıyorum, %30,4'ü (n=116) kararsızım, %30,2'si (n=115) katılıyorum, %8,9'u (n=34) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendikaların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum” ifadesine orta ($3,120 \pm 1,061$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum” ifadesine öğretmenlerin, %6,0'ı (n=23) kesinlikle katılmıyorum, %23,6'sı (n=90) katılmıyorum, %30,2'si (n=115) kararsızım, %29,9'u (n=114) katılıyorum, %10,2'si (n=39) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum” ifadesine orta ($3,150 \pm 1,081$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendikalı çalışanların terfi şansının arttırdığına inanıyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %19,4'ü (n=74) kesinlikle katılmıyorum, %35,4'ü (n=135) katılmıyorum, %24,1'i (n=92) kararsızım, %16,8'i (n=64) katılıyorum, %4,2'si (n=16) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendikalı çalışanların terfi şansının arttırdığına inanıyorum.” ifadesine zayıf ($2,510 \pm 1,109$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği kurumlarda çalışmayı kabul ederim.” ifadesine öğretmenlerin, %7,9'u (n=30) kesinlikle katılmıyorum, %14,2'si (n=54) katılmıyorum, %20,2'si (n=77) kararsızım, %37,5'i (n=143) katılıyorum, %20,2'si (n=77) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği kurumlarda çalışmayı kabul ederim.” ifadesine yüksek ($3,480 \pm 1,189$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika ücret adaletsizliğini en az seviyeye indirmek için mücadele eder.” ifadesine öğretmenlerin, %6,3'ü (n=24) kesinlikle katılmıyorum, %15,0'ı (n=57) katılmıyorum, %22,0'ı (n=84) kararsızım, %43,8'i (n=167) katılıyorum, %12,9'u (n=49) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika ücret adaletsizliğini en az seviyeye indirmek için mücadele eder.” ifadesine yüksek ($3,420 \pm 1,087$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba gösterir.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2'si (n=16) kesinlikle katılmıyorum, %12,9'u (n=49) katılmıyorum, %19,4'ü (n=74) kararsızım, %47,8'i (n=182) katılıyorum, %15,7'si (n=60) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba gösterir.” ifadesine yüksek ($3,580 \pm 1,035$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendikanın yazılı basın ve medyadaki bildirilerini takip ederim. ” ifadesine öğretmenlerin, %12,6'sı (n=48) kesinlikle katılmıyorum, %19,4'ü (n=74) katılmıyorum, %20,7'si (n=79) kararsızım, %37,3'ü (n=142) katılıyorum, %10,0'ı (n=38) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendikanın yazılı basın ve medyadaki bildirilerini takip ederim. ” ifadesine orta ($3,130 \pm 1,207$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendikanın yayınlarını takip ederim.” ifadesine öğretmenlerin, %11,0'ı (n=42) kesinlikle katılmıyorum, %27,3'ü (n=104) katılmıyorum, %24,7'si (n=94) kararsızım, %30,7'si (n=117) katılıyorum, %6,3'ü (n=24) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendikanın yayınlarını takip ederim.” ifadesine orta ($2,940 \pm 1,128$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika sosyal hakların sağlanması ve korunması için girişimlerde bulunur.” ifadesine öğretmenlerin, %3,9'u (n=15) kesinlikle katılmıyorum, %14,2'si (n=54) katılmıyorum, %22,0'ı (n=84) kararsızım, %46,5'i (n=177) katılıyorum, %13,4'ü (n=51) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika sosyal hakların sağlanması ve korunması için girişimlerde bulunur.” ifadesine yüksek ($3,510 \pm 1,020$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika üyesi olan biri işverene karşı kendisi ve ailesinin yasal olarak güvencede olduğunu hisseder.” ifadesine öğretmenlerin, %8,4'ü (n=32) kesinlikle katılmıyorum, %20,2'si (n=77) katılmıyorum, %29,7'si (n=113) kararsızım, %31,8'i (n=121) katılıyorum, %10,0'ı (n=38) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika üyesi olan biri işverene karşı kendisi ve ailesinin yasal olarak güvencede olduğunu hisseder.” ifadesine orta ($3,150 \pm 1,112$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika çalışma saatlerinin koruyucusudur.” ifadesine öğretmenlerin, %6,8'i (n=26) kesinlikle katılmıyorum, %18,4'ü (n=70) katılmıyorum, %29,4'ü (n=112) kararsızım, %34,4'ü (n=131) katılıyorum, %11,0'ı (n=42) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika çalışma saatlerinin koruyucusudur.” ifadesine orta ($3,240 \pm 1,089$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çalışanlar sağlık koşulları ve maaş ve ücret konularındaki haklarını sendika yoluyla rahatça alabilirler.” ifadesine öğretmenlerin, %11,0'ı (n=42) kesinlikle katılmıyorum, %19,4'ü (n=74) katılmıyorum, %37,0'ı (n=141) kararsızım, %24,4'ü (n=93) katılıyorum, %8,1'i (n=31) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “çalışanlar sağlık koşulları ve maaş ve ücret konularındaki haklarını sendika yoluyla rahatça alabilirler.” ifadesine orta ($2,990 \pm 1,099$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika ücretleri rekabetçi seviyenin üzerine çıkarmak için uğraşır.” ifadesine öğretmenlerin, %7,9'u (n=30) kesinlikle katılmıyorum, %18,6'sı (n=71) katılmıyorum, %29,4'ü (n=112) kararsızım, %36,0'ı (n=137) katılıyorum, %8,1'i (n=31) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika ücretleri rekabetçi seviyenin üzerine çıkarmak için uğraşır.” ifadesine orta ($3,180 \pm 1,076$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika çalışanlar arasında işbirliği duygusunu arttırır.” ifadesine öğretmenlerin, %6,0'ı (n=23) kesinlikle katılmıyorum, %14,4'ü (n=55) katılmıyorum, %24,7'si (n=94) kararsızım, %43,0'ı (n=164) katılıyorum, %11,8'i (n=45) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika çalışanlar arasında işbirliği duygusunu arttırır.” ifadesine yüksek ($3,400 \pm 1,063$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika çalışanların işgücü devir oranını azaltmaktadır.” ifadesine öğretmenlerin, %8,7'si (n=33) kesinlikle katılmıyorum, %21,5'i (n=82) katılmıyorum, %47,0'ı (n=179) kararsızım, %19,2'si (n=73) katılıyorum, %3,7'si (n=14) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika çalışanların işgücü devir oranını azaltmaktadır.” ifadesine orta ($2,880 \pm 0,942$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika formel iş kurallarının oluşmasında faydalıdır.” ifadesine öğretmenlerin, %5,0'ı (n=19) kesinlikle katılmıyorum, %14,2'si (n=54) katılmıyorum, %31,5'i (n=120) kararsızım, %42,5'i (n=162) katılıyorum, %6,8'i (n=26) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika formel iş kurallarının oluşmasında faydalıdır.” ifadesine orta ($3,320 \pm 0,969$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Sendika demokratik bir çalışma ortamı sağlamaktadır.” ifadesine öğretmenlerin, %6,8'i (n=26) kesinlikle katılmıyorum, %17,3'ü (n=66) katılmıyorum, %26,8'i (n=102) kararsızım, %37,5'i (n=143) katılıyorum, %11,5'i (n=44) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “sendika demokratik bir çalışma ortamı sağlamaktadır.” ifadesine orta ($3,300 \pm 1,095$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin motivasyon ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo.10. Öğretmenlerin Motivasyon ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	Ort	Ss
Bu Kurumda Çalışanlar, İyi İşler Yaptıkları Zaman Takdir Edilir.	41	10,8	89	23,4	90	23,6	136	35,7	25	6,6	3,040	1,134
İşimi Yapmak İçin İhtiyaç Duyduğum Malzemeleri Elde Etme Açısından Sıkıntı Çekmiyorum.(t)	34	8,9	88	23,1	84	22,0	150	39,4	25	6,6	3,120	1,111
Birlikte Çalıştığım Arkadaşlarla İyi Bir Takım Oluşturuyoruz.	8	2,1	29	7,6	84	22,0	205	53,8	55	14,4	3,710	0,881
Bu Kurum Başkalarının Çalışmak İsteyeceği Bir Kurumdur.	17	4,5	41	10,8	103	27,0	163	42,8	57	15,0	3,530	1,017

Tablo.10. Öğretmenlerin Motivasyon ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları-Devamı-1

Her An İşime Son Verilebileceği Endişesini Taşıyorum.(t)	12	3,1	49	12,9	64	16,8	112	29,4	144	37,8	3,860	1,152
Piyasa Koşullarına Göre Bu Kurumda Aldığım ücret Tatmin Edicidir.	108	28,3	100	26,2	97	25,5	68	17,8	8	2,1	2,390	1,136
Yöneticim İşlerin Hep Kendi İsteddiği Doğrultuda Yapılmasını İster; Bana Söz Hakkı Tanımaz.(t)	25	6,6	67	17,6	85	22,3	145	38,1	59	15,5	3,380	1,138
Bu Kurumda Kendimi Geliştiremediğimi Düşünüyorum.(t)	29	7,6	63	16,5	103	27,0	132	34,6	54	14,2	3,310	1,135
Bu Kurumda İlerleme İmkanım Olduğunu Düşünmüyorum.(t)	33	8,7	107	28,1	106	27,8	85	22,3	50	13,1	3,030	1,174
İşimi Severecek Yapıyorum.	12	3,1	23	6,0	47	12,3	163	42,8	136	35,7	4,020	1,004
Toplumda Saygınlığı Olan Bir Kurumda Çalışıyorum.	17	4,5	46	12,1	76	19,9	167	43,8	75	19,7	3,620	1,068
Bu Kurumda Başarı Ödüllendirilir.	56	14,7	87	22,8	138	36,2	78	20,5	22	5,8	2,800	1,102

Tablo.10. Öğretmenlerin Motivasyon ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları-Devamı-2

İşimin Fiziki Çalışma Koşullarından (aydınlatma, Havalandırma Vb.) Memnunum.	28	7,3	72	18,9	78	20,5	156	40,9	47	12,3	3,320	1,134
İş Arkadaşlarımla Birlikte Olmak Yaptığım İş Keyifle Yapmamı Sağlıyor.	12	3,1	17	4,5	72	18,9	212	55,6	68	17,8	3,810	0,891
Başkalarıyla Karşılaştırdığımda Aldığım ücreti Yeterli Bulmuyorum.(t)	86	22,6	107	28,1	87	22,8	61	16,0	40	10,5	2,640	1,279
Yöneticim Özel Hayatımda Yaşadığım Sorunlara Karşı Duyarlıdır.	49	12,9	67	17,6	102	26,8	128	33,6	35	9,2	3,090	1,179
Kurumum Bana Kendimi Geliştirme İmkanları Sunar.	47	12,3	78	20,5	125	32,8	106	27,8	25	6,6	2,960	1,114
Bu Kurum Çalışanlarını Daha İleri Pozisyonlar İçin Hazırlar.	49	12,9	110	28,9	144	37,8	66	17,3	12	3,1	2,690	1,005
Bu Kurumun Çalışanlarına Sunduğu Teknolojik Olanakları Yeterli Bulmuyorum.(t)	40	10,5	109	28,6	91	23,9	108	28,3	33	8,7	2,960	1,157

Tablo.10. Öğretmenlerin Motivasyon ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları-Devamı-3

Çalışma Arkadaşlarımla İyi Geçinirim.	6	1,6	14	3,7	28	7,3	205	53,8	128	33,6	4,140	0,825
Aldığım ücret Geçimimi Sağlamaya Yetmiyor.(t)	91	23,9	108	28,3	65	17,1	94	24,7	23	6,0	2,610	1,255
Yöneticim İşime Gerektiğinden Fazla Müdahale Eder.	18	4,7	44	11,5	86	22,6	179	47,0	54	14,2	3,540	1,024
Bu Kurum Bana Sürekli Yeni Şeyler Öğrenme Fırsatı Sunuyor.	31	8,1	108	28,3	125	32,8	98	25,7	19	5,0	2,910	1,030
Yaptığım İşte Yeterli Düzeyde Yetki Ve Sorumluluk Sahibiyim.	16	4,2	56	14,7	78	20,5	185	48,6	46	12,1	3,500	1,020
Bu Kurumda Çalışmaktan Gurur Duyuyorum.	13	3,4	29	7,6	110	28,9	163	42,8	66	17,3	3,630	0,969
Bu Kurum İyi Çalışan İle Kötü Çalışanı Birbirinden Ayırmaz.(t)	41	10,8	98	25,7	117	30,7	86	22,6	39	10,2	2,960	1,151
Bu Kurumda Hoşlanmadığım Kişilerle Birlikte Çalışmak Zorunda Kalıyorum.(t)	17	4,5	92	24,1	108	28,3	121	31,8	43	11,3	3,210	1,071

Tablo.10. Öğretmenlerin Motivasyon ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları-Devamı-4

Gelecekte İşimi Kaybetmeyeceğim Konusunda Kurumum Bana Güven Duygusu Veriyor.	30	7,9	71	18,6	112	29,4	122	32,0	46	12,1	3,220	1,123
Ücret Olarak Yaptığım İşin Karşılığını Aldığımı Düşünüyorum.	90	23,6	119	31,2	98	25,7	58	15,2	16	4,2	2,450	1,131
Yöneticim Benimle İlgili Konularda Bana Bilgi Vermeden Karar Vermez.	42	11,0	76	19,9	109	28,6	125	32,8	29	7,6	3,060	1,128
İşimde Yükselmek İçin Bana Yeterli Düzeyde Fırsat Sunuluyor.	47	12,3	108	28,3	125	32,8	92	24,1	9	2,4	2,760	1,028
Bu İşte Bilgi Ve Becerilerimi Tam Anlamıyla Kullanma Fırsatı Buluyorum.	39	10,2	82	21,5	114	29,9	120	31,5	26	6,8	3,030	1,102
Yaptığım İş Saygıdeğer Bir İş Olarak Görüyorum.	16	4,2	17	4,5	64	16,8	141	37,0	143	37,5	3,990	1,050
Yöneticim Kolay Kolay Yaptığım Bir İş Beğenmez.(t)	8	2,1	40	10,5	118	31,0	150	39,4	65	17,1	3,590	0,960
İş Arkadaşlarımla Olan İlişkilerimden Memnunum.	6	1,6	14	3,7	45	11,8	207	54,3	109	28,6	4,050	0,832

Araştırmaya katılan öğretmenlerin motivasyon ile ilgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Bu kurumda çalışanlar, iyi işler yaptıkları zaman takdir edilir. ” ifadesine öğretmenlerin, %10,8'i (n=41) kesinlikle katılmıyorum, %23,4'ü (n=89) katılmıyorum, %23,6'sı (n=90) kararsızım, %35,7'si (n=136) katılıyorum, %6,6'sı (n=25) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurumda çalışanlar, iyi işler yaptıkları zaman takdir edilir. ” ifadesine orta ($3,040 \pm 1,134$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İşimi yapmak için ihtiyaç duyduğum malzemeleri elde etme açısından sıkıntı çekmiyorum.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %8,9'u (n=34) kesinlikle katılmıyorum, %23,1'i (n=88) katılmıyorum, %22,0'ı (n=84) kararsızım, %39,4'ü (n=150) katılıyorum, %6,6'sı (n=25) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “işimi yapmak için ihtiyaç duyduğum malzemeleri elde etme açısından sıkıntı çekmiyorum.(t)” ifadesine orta ($3,120 \pm 1,111$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Birlikte çalıştığım arkadaşlarla iyi bir takım oluşturuyoruz. ” ifadesine öğretmenlerin, %2,1'i (n=8) kesinlikle katılmıyorum, %7,6'sı (n=29) katılmıyorum, %22,0'ı (n=84) kararsızım, %53,8'i (n=205) katılıyorum, %14,4'ü (n=55) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “birlikte çalıştığım arkadaşlarla iyi bir takım oluşturuyoruz. ” ifadesine yüksek ($3,710 \pm 0,881$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurum başkalarının çalışmak isteyeceği bir kurumdur. ” ifadesine öğretmenlerin, %4,5'i (n=17) kesinlikle katılmıyorum, %10,8'i (n=41) katılmıyorum, %27,0'ı (n=103) kararsızım, %42,8'i (n=163) katılıyorum, %15,0'ı (n=57) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurum başkalarının çalışmak

isteyeceği bir kurumdur. ” ifadesine yüksek ($3,530 \pm 1,017$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Her an işime son verilebileceği endişesini taşıyorum.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %3,1'i (n=12) kesinlikle katılmıyorum, %12,9'u (n=49) katılmıyorum, %16,8'i (n=64) kararsızım, %29,4'ü (n=112) katılıyorum, %37,8'i (n=144) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “her an işime son verilebileceği endişesini taşıyorum.(t)” ifadesine yüksek ($3,860 \pm 1,152$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Piyasa koşullarına göre bu kurumda aldığım ücret tatmin edicidir.” ifadesine öğretmenlerin, %28,3'ü (n=108) kesinlikle katılmıyorum, %26,2'si (n=100) katılmıyorum, %25,5'i (n=97) kararsızım, %17,8'i (n=68) katılıyorum, %2,1'i (n=8) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “piyasa koşullarına göre bu kurumda aldığım ücret tatmin edicidir.” ifadesine zayıf ($2,390 \pm 1,136$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim işlerin hep kendi istediği doğrultuda yapılmasını ister; bana söz hakkı tanımaz.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %6,6'sı (n=25) kesinlikle katılmıyorum, %17,6'sı (n=67) katılmıyorum, %22,3'ü (n=85) kararsızım, %38,1'i (n=145) katılıyorum, %15,5'i (n=59) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin

“Yöneticim işlerin hep kendi istediği doğrultuda yapılmasını ister; bana söz hakkı tanımaz.(t)” ifadesine orta ($3,380 \pm 1,138$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurumda kendimi geliştiremediğimi düşünüyorum.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %7,6'sı (n=29) kesinlikle katılmıyorum, %16,5'i (n=63) katılmıyorum, %27,0'ı (n=103) kararsızım, %34,6'sı (n=132) katılıyorum, %14,2'si (n=54) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurumda

kendimi geliřtiremediđimi dűřűnűyorum.(t)” ifadesine orta ($3,310 \pm 1,135$) dűzeyde katıldıkları saptanmıřtır.

“Bu kurumda ilerleme imkânım olduđunu dűřűnműyorum.(t)” ifadesine űđretmenlerin, %8,7'si ($n=33$) kesinlikle katılmıyorum, %28,1'i ($n=107$) katılmıyorum, %27,8'i ($n=106$) kararsızım, %22,3'ű ($n=85$) katılıyorum, %13,1'i ($n=50$) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiřtir. űđretmenlerin “bu kurumda ilerleme imkânım olduđunu dűřűnműyorum.(t)” ifadesine orta ($3,030 \pm 1,174$) dűzeyde katıldıkları saptanmıřtır.

“İřimi severek yapıyorum.” ifadesine űđretmenlerin, %3,1'i ($n=12$) kesinlikle katılmıyorum, %6,0'ı ($n=23$) katılmıyorum, %12,3'ű ($n=47$) kararsızım, %42,8'i ($n=163$) katılıyorum, %35,7'si ($n=136$) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiřtir. űđretmenlerin “iřimi severek yapıyorum.” ifadesine yűksek ($4,020 \pm 1,004$) dűzeyde katıldıkları saptanmıřtır.

“Toplumda saygınlığı olan bir kurumda çalışıyorum.” ifadesine űđretmenlerin, %4,5'i ($n=17$) kesinlikle katılmıyorum, %12,1'i ($n=46$) katılmıyorum, %19,9'u ($n=76$) kararsızım, %43,8'i ($n=167$) katılıyorum, %19,7'si ($n=75$) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. űđretmenlerin “toplumda saygınlığı olan bir kurumda çalışıyorum.” ifadesine yűksek ($3,620 \pm 1,068$) dűzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurumda bařarı űdűllendirilir.” ifadesine űđretmenlerin, %14,7'si ($n=56$) kesinlikle katılmıyorum, %22,8'i ($n=87$) katılmıyorum, %36,2'si ($n=138$) kararsızım, %20,5'i ($n=78$) katılıyorum, %5,8'i ($n=22$) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiřtir. űđretmenlerin “bu kurumda bařarı űdűllendirilir.” ifadesine orta ($2,800 \pm 1,102$) dűzeyde katıldıkları saptanmıřtır.

“İşimin fiziki çalışma koşullarından (aydınlatma, havalandırma vb.) memnunum. ” ifadesine öğretmenlerin, %7,3'ü (n=28) kesinlikle katılmıyorum, %18,9'u (n=72) katılmıyorum, %20,5'i (n=78) kararsızım, %40,9'u (n=156) katılıyorum, %12,3'ü (n=47) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “işimin fiziki çalışma koşullarından (aydınlatma, havalandırma vb.) memnunum. ” ifadesine orta $(3,320 \pm 1,134)$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İş arkadaşlarımla birlikte olmak yaptığım işi keyifle yapmamı sağlıyor. ” ifadesine öğretmenlerin, %3,1'i (n=12) kesinlikle katılmıyorum, %4,5'i (n=17) katılmıyorum, %18,9'u (n=72) kararsızım, %55,6'sı (n=212) katılıyorum, %17,8'i (n=68) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “iş arkadaşlarımla birlikte olmak yaptığım işi keyifle yapmamı sağlıyor. ” ifadesine yüksek $(3,810 \pm 0,891)$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Başkalarıyla karşılaştırdığımda aldığım ücreti yeterli bulmuyorum.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %22,6'sı (n=86) kesinlikle katılmıyorum, %28,1'i (n=107) katılmıyorum, %22,8'i (n=87) kararsızım, %16,0'ı (n=61) katılıyorum, %10,5'i (n=40) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “başkalarıyla karşılaştırdığımda aldığım ücreti yeterli bulmuyorum.(t)” ifadesine orta $(2,640 \pm 1,279)$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim özel hayatımda yaşadığım sorunlara karşı duyarlıdır. ” ifadesine öğretmenlerin, %12,9'u (n=49) kesinlikle katılmıyorum, %17,6'sı (n=67) katılmıyorum, %26,8'i (n=102) kararsızım, %33,6'sı (n=128) katılıyorum, %9,2'si (n=35) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yöneticim özel hayatımda yaşadığım sorunlara karşı duyarlıdır. ” ifadesine orta $(3,090 \pm 1,179)$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kurumum bana kendimi geliştirme imkânları sunar. ” ifadesine öğretmenlerin, %12,3'ü (n=47) kesinlikle katılmıyorum, %20,5'i (n=78) katılmıyorum, %32,8'i (n=125) kararsızım, %27,8'i (n=106) katılıyorum, %6,6'sı (n=25) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “kurumum bana kendimi geliştirme imkanları sunar. ” ifadesine orta ($2,960 \pm 1,114$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurum çalışanlarını daha ileri pozisyonlar için hazırlar. ” ifadesine öğretmenlerin, %12,9'u (n=49) kesinlikle katılmıyorum, %28,9'u (n=110) katılmıyorum, %37,8'i (n=144) kararsızım, %17,3'ü (n=66) katılıyorum, %3,1'i (n=12) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurum çalışanlarını daha ileri pozisyonlar için hazırlar. ” ifadesine orta ($2,690 \pm 1,005$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurumun çalışanlarına sunduğu teknolojik olanakları yeterli bulmuyorum.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %10,5'i (n=40) kesinlikle katılmıyorum, %28,6'sı (n=109) katılmıyorum, %23,9'u (n=91) kararsızım, %28,3'ü (n=108) katılıyorum, %8,7'si (n=33) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurumun çalışanlarına sunduğu teknolojik olanakları yeterli bulmuyorum.(t)” ifadesine orta ($2,960 \pm 1,157$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çalışma arkadaşlarımla iyi geçinirim.” ifadesine öğretmenlerin, %1,6'sı (n=6) kesinlikle katılmıyorum, %3,7'si (n=14) katılmıyorum, %7,3'ü (n=28) kararsızım, %53,8'i (n=205) katılıyorum, %33,6'sı (n=128) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “çalışma arkadaşlarımla iyi geçinirim.” ifadesine yüksek ($4,140 \pm 0,825$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Aldığım ücret geçimimi sağlamaya yetmiyor.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %23,9'u (n=91) kesinlikle katılmıyorum, %28,3'ü (n=108) katılmıyorum, %17,1'i (n=65) kararsızım, %24,7'si (n=94) katılıyorum, %6,0'ı (n=23) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “aldığım ücret geçimimi sağlamaya yetmiyor.(t)” ifadesine orta ($2,610 \pm 1,255$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim işime gerektiğinden fazla müdahale eder.” ifadesine öğretmenlerin, %4,7'si (n=18) kesinlikle katılmıyorum, %11,5'i (n=44) katılmıyorum, %22,6'sı (n=86) kararsızım, %47,0'ı (n=179) katılıyorum, %14,2'si (n=54) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yöneticim işime gerektiğinden fazla müdahale eder.” ifadesine yüksek ($3,540 \pm 1,024$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurum bana sürekli yeni şeyler öğrenme fırsatı sunuyor. ” ifadesine öğretmenlerin, %8,1'i (n=31) kesinlikle katılmıyorum, %28,3'ü (n=108) katılmıyorum, %32,8'i (n=125) kararsızım, %25,7'si (n=98) katılıyorum, %5,0'ı (n=19) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurum bana sürekli yeni şeyler öğrenme fırsatı sunuyor. ” ifadesine orta ($2,910 \pm 1,030$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yaptığım işte yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk sahibiyim.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2'si (n=16) kesinlikle katılmıyorum, %14,7'si (n=56) katılmıyorum, %20,5'i (n=78) kararsızım, %48,6'sı (n=185) katılıyorum, %12,1'i (n=46) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yaptığım işte yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk sahibiyim.” ifadesine yüksek ($3,500 \pm 1,020$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %3,4'ü (n=13) kesinlikle katılmıyorum, %7,6'sı (n=29) katılmıyorum, %28,9'u

(n=110) kararsızım, %42,8'i (n=163) katılıyorum, %17,3'ü (n=66) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.” ifadesine yüksek ($3,630 \pm 0,969$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurum iyi çalışan ile kötü çalışanı birbirinden ayırmaz.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %10,8'i (n=41) kesinlikle katılmıyorum, %25,7'si (n=98) katılmıyorum, %30,7'si (n=117) kararsızım, %22,6'sı (n=86) katılıyorum, %10,2'si (n=39) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurum iyi çalışan ile kötü çalışanı birbirinden ayırmaz.(t)” ifadesine orta ($2,960 \pm 1,151$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu kurumda hoşlanmadığım kişilerle birlikte çalışmak zorunda kalıyorum.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %4,5'i (n=17) kesinlikle katılmıyorum, %24,1'i (n=92) katılmıyorum, %28,3'ü (n=108) kararsızım, %31,8'i (n=121) katılıyorum, %11,3'ü (n=43) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu kurumda hoşlanmadığım kişilerle birlikte çalışmak zorunda kalıyorum.(t)” ifadesine orta ($3,210 \pm 1,071$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Gelecekte işimi kaybetmeyeceğim konusunda kurumum bana güven duygusu veriyor.” ifadesine öğretmenlerin, %7,9'u (n=30) kesinlikle katılmıyorum, %18,6'sı (n=71) katılmıyorum, %29,4'ü (n=112) kararsızım, %32,0'ı (n=122) katılıyorum, %12,1'i (n=46) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “gelecekte işimi kaybetmeyeceğim konusunda kurumum bana güven duygusu veriyor.” ifadesine orta ($3,220 \pm 1,123$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Ücret olarak yaptığım işin karşılığını aldığımı düşünüyorum. ” ifadesine öğretmenlerin, %23,6'sı (n=90) kesinlikle katılmıyorum, %31,2'si (n=119) katılmıyorum, %25,7'si (n=98) kararsızım, %15,2'si (n=58) katılıyorum, %4,2'si

(n=16) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “Ücret olarak yaptığım işin karşılığını aldığımı düşünüyorum.” ifadesine zayıf ($2,450 \pm 1,131$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim benimle ilgili konularda bana bilgi vermeden karar vermez.” ifadesine öğretmenlerin, %11,0’ı (n=42) kesinlikle katılmıyorum, %19,9’u (n=76) katılmıyorum, %28,6’sı (n=109) kararsızım, %32,8’i (n=125) katılıyorum, %7,6’sı (n=29) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yöneticim benimle ilgili konularda bana bilgi vermeden karar vermez.” ifadesine orta ($3,060 \pm 1,128$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İşimde yükselmek için bana yeterli düzeyde fırsat sunuluyor.” ifadesine öğretmenlerin, %12,3’ü (n=47) kesinlikle katılmıyorum, %28,3’ü (n=108) katılmıyorum, %32,8’i (n=125) kararsızım, %24,1’i (n=92) katılıyorum, %2,4’ü (n=9) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “işimde yükselmek için bana yeterli düzeyde fırsat sunuluyor.” ifadesine orta ($2,760 \pm 1,028$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bu işte bilgi ve becerilerimi tam anlamıyla kullanma fırsatı buluyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %10,2’si (n=39) kesinlikle katılmıyorum, %21,5’i (n=82) katılmıyorum, %29,9’u (n=114) kararsızım, %31,5’i (n=120) katılıyorum, %6,8’i (n=26) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bu işte bilgi ve becerilerimi tam anlamıyla kullanma fırsatı buluyorum.” ifadesine orta ($3,030 \pm 1,102$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yaptığım işi saygıdeğer bir iş olarak görüyorum.” ifadesine öğretmenlerin, %4,2’si (n=16) kesinlikle katılmıyorum, %4,5’i (n=17) katılmıyorum, %16,8’i (n=64) kararsızım, %37,0’ı (n=141) katılıyorum, %37,5’i (n=143) kesinlikle katılıyorum

yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yaptığım işi saygıdeğer bir iş olarak görüyorum.” ifadesine yüksek ($3,990 \pm 1,050$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yöneticim kolay kolay yaptığım bir işi beğenmez.(t)” ifadesine öğretmenlerin, %2,1'i (n=8) kesinlikle katılmıyorum, %10,5'i (n=40) katılmıyorum, %31,0'ı (n=118) kararsızım, %39,4'ü (n=150) katılıyorum, %17,1'i (n=65) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yöneticim kolay kolay yaptığım bir işi beğenmez.(t)” ifadesine yüksek ($3,590 \pm 0,960$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.” ifadesine öğretmenlerin, %1,6'sı (n=6) kesinlikle katılmıyorum, %3,7'si (n=14) katılmıyorum, %11,8'i (n=45) kararsızım, %54,3'ü (n=207) katılıyorum, %28,6'sı (n=109) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “iş arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.” ifadesine yüksek ($4,050 \pm 0,832$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Tablo.11. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Ev Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	F	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Kira	151	3,126	0,769	1,254	0,290
	Kendi Evim	185	3,230	0,709		
	Ailemin Yanında Yaşıyorum	34	3,007	0,682		
	Diğer	11	3,294	0,800		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Kira	151	3,210	0,625	0,251	0,861
	Kendi Evim	185	3,246	0,573		
	Ailemin Yanında Yaşıyorum	34	3,299	0,639		
	Diğer	11	3,198	0,682		
İş Dışı Motivasyon	Kira	151	3,228	0,441	0,992	0,397
	Kendi Evim	185	3,304	0,465		
	Ailemin Yanında Yaşıyorum	34	3,328	0,407		
	Diğer	11	3,222	0,536		
Genel Motivasyon	Kira	151	3,219	0,483	0,589	0,622
	Kendi Evim	185	3,275	0,481		
	Ailemin Yanında Yaşıyorum	34	3,314	0,472		
	Diğer	11	3,210	0,551		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının ev durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını göstermek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.(F=1,254; p=0,290>0.05).

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının ev durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını göstermek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup

ortalamları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.(F=0,251; p=0,861>0.05).

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının ev durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermeyeceğini anlamak amacı ile yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülemediştir.(F=0,992; p=0,397>0.05).

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının ev durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmayacağını göstermek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülemediştir.(F=0,589; p=0,622>0.05).

Tablo.12. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	F	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Lisans	307	3,167	0,732	0,175	0,840
	Lisansüstü	62	3,162	0,741		
	Diğer	12	3,294	0,815		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Lisans	307	3,233	0,595	1,051	0,351
	Lisansüstü	62	3,196	0,626		
	Diğer	12	3,471	0,633		
İş Dışı Motivasyon	Lisans	307	3,287	0,456	1,488	0,227
	Lisansüstü	62	3,189	0,418		
	Diğer	12	3,370	0,534		
Genel Motivasyon	Lisans	307	3,261	0,483	1,236	0,292
	Lisansüstü	62	3,193	0,461		
	Diğer	12	3,419	0,556		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup

olmayacağını görmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=0,175$; $p=0,840>0.05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşup oluşmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=1,051$; $p=0,351>0.05$).

Araştırmadaki uygulamaya katılan öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşup oluşmayacağını göstermek nedeniyle yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.($F=1,488$; $p=0,227>0.05$).

Araştırmadaki uygulamaya katılan öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.($F=1,236$; $p=0,292>0.05$).

Tablo.13. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Mesleki Deneyimlere Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	F	p	Fark
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	1-5	64	3,083	0,754	0,454	0,715	
	6-10	77	3,153	0,687			
	11-15	70	3,187	0,720			
	16 Ve üzeri	170	3,205	0,757			
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	1-5	64	3,215	0,652	2,675	0,047	2 > 3 4 > 3
	6-10	77	3,326	0,652			
	11-15	70	3,066	0,543			
	16 Ve üzeri	170	3,270	0,571			
İş Dışı Motivasyon	1-5	64	3,265	0,480	0,146	0,932	
	6-10	77	3,267	0,512			
	11-15	70	3,250	0,431			
	16 Ve üzeri	170	3,290	0,426			
Genel Motivasyon	1-5	64	3,241	0,521	1,246	0,293	
	6-10	77	3,296	0,548			
	11-15	70	3,161	0,425			
	16 Ve üzeri	170	3,280	0,456			

Araştırmadaki öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. ($F=0,454$; $p=0,715>0.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucun göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,675$; $p=0.047<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. mesleki deneyimlerinin 6-10 olanların işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ($3,326 \pm 0,652$), mesleki

deneyimi 11-15 olanların işin kendi ile ilgili motivasyon puanlarından ($3,066 \pm 0,543$) yüksek bulunmuştur. mesleki deneyimi 16 ve üzeri olanların işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ($3,270 \pm 0,571$), mesleki deneyimi 11-15 olanların işin kendi ile ilgili motivasyon puanlarından ($3,066 \pm 0,543$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. ($F=0,146$; $p=0,932>0.05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. ($F=1,246$; $p=0,293>0.05$).

Tablo.14. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	F	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	1-5	225	3,166	0,702	1,037	0,376
	6-10	73	3,284	0,754		
	11-15	44	3,120	0,849		
	16 Ve üzeri	39	3,044	0,744		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	1-5	225	3,255	0,622	0,703	0,551
	6-10	73	3,168	0,569		
	11-15	44	3,178	0,577		
	16 Ve üzeri	39	3,306	0,568		
İş Dışı Motivasyon	1-5	225	3,279	0,476	0,211	0,889
	6-10	73	3,237	0,423		
	11-15	44	3,290	0,395		
	16 Ve üzeri	39	3,291	0,444		
Genel Motivasyon	1-5	225	3,268	0,503	0,458	0,712
	6-10	73	3,203	0,455		
	11-15	44	3,236	0,446		
	16 Ve üzeri	39	3,298	0,459		

Araştırmadaki öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.(F=1,037; p=0,376>0.05).

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.(F=0,703; p=0,551>0.05).

Araştırmadaki ğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=0,211$; $p=0,889>0.05$).

Araştırmadaki ğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=0,458$; $p=0,712>0.05$).

Tablo.15. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Sendikalılık Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	F	p	Fark
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	1-5 Yıl	89	3,084	0,747	4,881	0,001	2 > 1 3 > 1 4 > 1 5 > 1 5 > 3
	6-10 Yıl	50	3,443	0,545			
	11-15 Yıl	42	3,421	0,639			
	16-20 Yıl	26	3,394	0,885			
	20 Yıl üstü	10	3,910	0,799			
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	1-5 Yıl	89	3,261	0,626	0,457	0,767	
	6-10 Yıl	50	3,238	0,537			
	11-15 Yıl	42	3,120	0,597			
	16-20 Yıl	26	3,258	0,605			
	20 Yıl üstü	10	3,282	0,450			
İş Dışı Motivasyon	1-5 Yıl	89	3,328	0,514	1,287	0,276	
	6-10 Yıl	50	3,294	0,369			
	11-15 Yıl	42	3,218	0,406			
	16-20 Yıl	26	3,177	0,399			
	20 Yıl üstü	10	3,072	0,542			
Genel Motivasyon	1-5 Yıl	89	3,295	0,525	0,604	0,660	
	6-10 Yıl	50	3,267	0,410			
	11-15 Yıl	42	3,171	0,453			
	16-20 Yıl	26	3,217	0,457			
	20 Yıl üstü	10	3,174	0,466			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının sendikalılık süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi

(Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($F=4,881$; $p=0.001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Sendikalılık süresi 6-10 yıl olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ($3,443 \pm 0,545$), sendikalılık süresi 1-5 yıl olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanlarından ($3,084 \pm 0,747$) yüksek bulunmuştur. Sendikalılık süresi 11-15 yıl olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ($3,421 \pm 0,639$), sendikalılık süresi 1-5 yıl olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanlarından ($3,084 \pm 0,747$) yüksek bulunmuştur. Sendikalılık süresi 16-20 yıl olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ($3,394 \pm 0,885$), sendikalılık süresi 1-5 yıl olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanlarından ($3,084 \pm 0,747$) yüksek bulunmuştur. Sendikalılık süresi 20 yıl üstü olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ($3,910 \pm 0,799$), sendikalılık süresi 1-5 yıl olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanlarından ($3,084 \pm 0,747$) yüksek bulunmuştur. Sendikalılık süresi 20 yıl üstü olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ($3,910 \pm 0,799$), sendikalılık süresi 11-15 yıl olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanlarından ($3,421 \pm 0,639$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının sendikalılık süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=0,457$; $p=0,767>0.05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının sendikalılık süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=1,287$; $p=0,276>0.05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının sendikalılık süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=0,604$; $p=0,660>0.05$).

Tablo.16. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	F	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	20-30	73	3,090	0,726	2,391	0,068
	31-40	144	3,103	0,732		
	41-50	113	3,207	0,755		
	51 Ve üzeri	51	3,394	0,674		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	20-30	73	3,301	0,656	1,783	0,150
	31-40	144	3,157	0,621		
	41-50	113	3,236	0,543		
	51 Ve üzeri	51	3,355	0,569		
İş Dışı Motivasyon	20-30	73	3,292	0,453	0,298	0,827
	31-40	144	3,246	0,488		
	41-50	113	3,286	0,429		
	51 Ve üzeri	51	3,299	0,410		
Genel Motivasyon	20-30	73	3,296	0,505	1,115	0,343
	31-40	144	3,203	0,509		
	41-50	113	3,262	0,441		
	51 Ve üzeri	51	3,326	0,456		

Araştırmadaki öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=2,391$; $p=0,068>0.05$).

Araştırmadaki ğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($F=1,783$; $p=0,150>0.05$).

Araştırmadaki ğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı grlmştr.($F=0,298$; $p=0,827>0.05$).

Araştırmadaki ğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını görmek için uygulanan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı grlmştr.($F=1,115$; $p=0,343>0.05$).

Tablo.17. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Ailede Sendikalı Çalışan Olma Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Evet	126	3,408	0,707	4,554	0,000
	Hayır	255	3,053	0,720		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Evet	126	3,224	0,618	- 0,241	0,809
	Hayır	255	3,240	0,594		
İş Dışı Motivasyon	Evet	126	3,247	0,491	- 0,820	0,413
	Hayır	255	3,287	0,434		
Genel Motivasyon	Evet	126	3,236	0,509	- 0,542	0,588
	Hayır	255	3,264	0,470		

Araştırmadaki öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının ailede sendikalı çalışan olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. ($t=4,554$; $p=0,000<0,05$). Evetin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ($x=3,408$), hayırın sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanlarından ($x=3,053$) yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının ailede sendikalı çalışan olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. ($t=-0,241$; $p=0,809>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının ailede sendikalı çalışan olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-0,820$; $p=0,413>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının ailede sendikalı çalışan olma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-0,542$; $p=0,588>0,05$).

Tablo.18. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	t	P
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Bayan	226	3,154	0,684	-0,541	0,600
	Erkek	155	3,195	0,803		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Bayan	226	3,253	0,621	0,728	0,467
	Erkek	155	3,208	0,572		
İş Dışı Motivasyon	Bayan	226	3,299	0,470	1,309	0,191
	Erkek	155	3,237	0,426		
Genel Motivasyon	Bayan	226	3,277	0,500	1,072	0,284
	Erkek	155	3,223	0,455		

Araştırmadaki öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için yapılan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir($t=-0,541$; $p=0,600>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için yapılan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.($t=0,728$; $p=0,467>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($t=1,309$; $p=0,191>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($t=1,072$; $p=0,284>0,05$).

Tablo.19. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Evli	267	3,167	0,747	-0,151	0,880
	Bekar	114	3,179	0,707		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Evli	267	3,255	0,583	1,027	0,305
	Bekar	114	3,186	0,642		
İş Dışı Motivasyon	Evli	267	3,307	0,471	2,197	0,029
	Bekar	114	3,196	0,400		
Genel Motivasyon	Evli	267	3,282	0,481	1,681	0,094
	Bekar	114	3,191	0,481		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bilgisine ulaşılmıştır.($t=-0,151$; $p=0,880>0,05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı görülmemiştir.($t=1,027$; $p=0,305>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını görmek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.($t=2,197$; $p=0,029<0,05$). Evlinin iş dışı motivasyon puanları ($x=3,307$), bekarın iş dışı motivasyon puanlarından ($x=3,196$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($t=1,681$; $p=0,094>0,05$).

Tablo.20. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Pozisyona Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Öğretmen	355	3,174	0,734	0,330	0,742
	Yönetici	26	3,125	0,749		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Öğretmen	355	3,219	0,607	-1,860	0,064
	Yönetici	26	3,446	0,486		
İş Dışı Motivasyon	Öğretmen	355	3,263	0,461	-1,648	0,024
	Yönetici	26	3,415	0,303		
Genel Motivasyon	Öğretmen	355	3,242	0,488	-1,923	0,055
	Yönetici	26	3,430	0,367		

Araştırmadaki öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.($t=0,330$; $p=0,742>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.($t=-1,860$; $p=0,064>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek amacıyla uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($t=-1,648$; $p=0,024<0,05$). Yöneticinin iş dışı

motivasyon puanları ($x=3,415$), öğretmenin iş dışı motivasyon puanlarından ($x=3,263$) yüksek çıkmıştır.

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek amacıyla uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. ($t=-1,923$; $p=0,055>0,05$).

Tablo.21. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyi
Sendika Önerme Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Evet	247	3,410	0,632	9,623	0,000
	Hayır	134	2,729	0,707		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Evet	247	3,271	0,596	1,595	0,112
	Hayır	134	3,168	0,607		
İş Dışı Motivasyon	Evet	247	3,264	0,466	-0,568	0,570
	Hayır	134	3,292	0,429		
Genel Motivasyon	Evet	247	3,267	0,490	0,688	0,492
	Hayır	134	3,232	0,469		

Araştırmadaki öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının sendika önerme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. ($t=9,623$; $p=0,000<0,05$). Evetin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum

puanları ($x=3,410$), hayırın sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanlarından ($x=2,729$) yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının sendika önerme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. ($t=1,595$; $p=0,112>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının sendika önerme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek amacıyla uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. ($t=-0,568$; $p=0,570>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının sendika önerme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmayacağını göstermek amacıyla uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. ($t=0,688$; $p=0,492>0,05$).

Tablo.22. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyi
Sendika Üyelik Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Evet, üyeyim	217	3,307	0,731	4,260	0,000
	Hayır, Değilim	164	2,990	0,701		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Evet, üyeyim	217	3,229	0,589	-0,210	0,834
	Hayır, Değilim	164	3,242	0,619		
İş Dışı Motivasyon	Evet, üyeyim	217	3,269	0,453	-0,222	0,825
	Hayır, Değilim	164	3,280	0,454		
Genel Motivasyon	Evet, üyeyim	217	3,250	0,474	-0,234	0,815
	Hayır, Değilim	164	3,261	0,494		

Araştırmadaki öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının sendika üyelik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek amacıyla uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($t=4,260$; $p=0,000<0,05$). Üye olanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ($x=3,307$), üye olmayanların sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanlarından ($x=2,990$) yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmadaki öğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının sendika üyelik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek için uygulanan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.($t=-0,210$; $p=0,834>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının sendika üyelik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek amacıyla uygulanan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.($t=-0,222$; $p=0,825>0,05$).

Araştırmadaki öğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının sendika üyelik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.($t=-0,234$; $p=0,815>0,05$).

Tablo.23. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyinin Çalıştığı Okul Türüne Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ortalama	Standart sapma	t	p
Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum	Devlet Okulu	308	3,167	0,733	-0,216	0,829
	Özel Okul	73	3,187	0,745		
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	Devlet Okulu	308	3,216	0,574	-1,272	0,265
	Özel Okul	73	3,315	0,705		
İş Dışı Motivasyon	Devlet Okulu	308	3,275	0,448	0,135	0,893
	Özel Okul	73	3,267	0,478		
Genel Motivasyon	Devlet Okulu	308	3,246	0,462	-0,704	0,534
	Özel Okul	73	3,290	0,563		

Araştırmadaki ğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum puanları ortalamalarının çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek için uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($t=-0,216$; $p=0,829>0,05$).

Araştırmadaki ğretmenlerin işin kendi ile ilgili motivasyon puanları ortalamalarının çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını görmek amacıyla uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.($t=-1,272$; $p=0,265>0,05$).

Araştırmadaki ğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek amacıyla uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($t=0,135$; $p=0,893>0,05$).

Araştırmadaki ğretmenlerin genel motivasyon puanları ortalamalarının çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını göstermek amacıyla uygulanan t-testi sonucuna göre grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.($t=-0,704$; $p=0,534>0,05$).

Tablo.24. Sendika ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum ve Motivasyon Düzeyi Arasındaki İlişki

		Sendika Ve Sendikalaşmaya Yönelik Tutum
İşin Kendi İle İlgili Motivasyon	r	0,188**
	p	0,000
İş Dışı Motivasyon	r	0,102*
	p	0,046
Genel Motivasyon	r	0,163**
	p	0,001

İşin Kendi İle İlgili Motivasyon ile sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ortaya çıkmıştır.($r=0.188$; $p=0,000<0.05$). Buna göre sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arttıkça işin kendi ile ilgili motivasyon artmaktadır.

İş Dışı Motivasyon ile sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görölmüştür.($r=0.102$; $p=0,046<0.05$). Buna göre sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arttıkça iş dışı motivasyon artmaktadır.

Genel Motivasyon ile sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu görölmüştür.($r=0.163$; $p=0,001<0.05$). Buna göre sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arttıkça genel motivasyon artmaktadır.

SONUÇ

Ekonomik birimlerin hedeflerine ulaşabilmesi için gereken en önemli faktör insan emeğidir. Kamu veya özel sektörde bütün örgütlerin amacı çalışanların çabalarını ortak bir amaca yönlendirmek ve böylece örgütün hedefini gerçekleştirmeye çalışmaktır. İnsan faktörünün örgüte beklenen katkıyı yapabilmesi için kuruma bağlılığının sağlanması ve motive edilmesi gerekmektedir. Çalışanları motive etmek onların kurumdan beklentilerinin karşılanabilmesiyle mümkündür. Örgütün büyüklüğü ve işçi sayısı arttıkça iletişimsizlikte meydana gelmektedir. Sendikaların gerekliliği de burada karşımıza çıkmaktadır. Çalışanlar sendikalar aracılığıyla kendilerini ve örgütü ilgilendiren kararlarda söz sahibi olabilirler. Sendikalar ve motivasyon ilişkisi araştırmamızın da amacı burada saklıdır.

Anket araştırmamız; Türkiye genelinde, eğitim sektöründe ve 381 eğitimci üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonuçları hakkında genel değerlendirmeler yapılabilmesi amacıyla farklı şehirlerden farklı okullar seçilmiş ve her okuldan 8-10 çalışana ulaşılması hedeflenmiştir.

Formların uygulanma esnasında çalışanların yönetimle sıkıntı yaşama endişesi duymadan görüşlerini daha rahat yansıtmaları amacıyla, kendi içlerinden bir çalışan aracılığıyla anket formları dağıtılarak çalışanların sendikaya yönelik tutumları ve motivasyona ilişkin tutumlarında gerçek düşüncelerine ulaşılabilmesi amaçlanmıştır.

Sendikaların Türkiye’de gerçekten sendika olma vasıflarını yerine getirip getirmediikleri de ayrı bir inceleme konusudur. Sendikaların görevleri arasında olan toplu sözleşme yapma hakkı, memur olarak nitelendirilen çalışanların üye olabildikleri sendikalara grevsiz olarak tanımlandığından ve buna benzer sınırlamaların varlığı nedeniyle çoğunluğu memur olan eğitim sektöründe çalışan

personellerin sendika algısı dernekçilik faaliyetleri gibi görülmektedir. Formların doldurulması konusunda aracılık eden çalışanlardan alınan bilgiler de bu yöndedir.

Tüm bu olumsuz koşullara rağmen araştırmamızın genel sonuçları şöyledir;

Mesleki deneyimi düşük olan personellerde mesleki deneyimi daha yüksek olan personellere göre motivasyonu olumlu yönde artış göstermiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutumun, sendikalılık süresi değişkenine göre anlamlı ve pozitif yönlü farklılıklar ortaya çıkmıştır. Sendikalı olma süresi arttıkça sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutumları da artan bir seyir izlemiştir.

Öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutumları da ailede sendikalı çalışanların olma durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Ailesinde sendikalı çalışanların olduğu personellerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutumlarının da artan oranlı olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin iş dışı motivasyonları medeni durum değişkenine göre de anlamlı farklılıklar göstermiştir. Evli personeller bekar personellere göre iş dışı motivasyon tutumları daha yüksektir.

Öğretmenlerin iş dışı motivasyon puanları ortalamalarının pozisyon değişkenine göre de anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Yönetici personeller diğerlerine göre iş dışı motivasyonları daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutumlarının sendika önerme durumu değişkenine göre de anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Sendikalı olmayı öneren personellerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutumları, sendikalaşmayı önermeyen personele göre daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutumları sendika üyelik durumu değişkenine göre de anlamlı farklılıklar göstermiştir. Sendika üyesi personellerin sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutumları sendika üyesi olmayan personellere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum ve motivasyon düzeyi arasındaki ilişki ise araştırmamızın sonuçlarına göre şöyledir;

Sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arttıkça işin kendi ile ilgili motivasyon da artmaktadır.

Sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arttıkça iş dışı motivasyon da artmaktadır.

Sendika ve sendikalaşmaya yönelik tutum arttıkça genel motivasyon da artmaktadır.

KAYNAKLAR

- Adair, J. (2006). *Etkili Motivasyon* (3.Baskı). (Çev. S. Uyan). İstanbul: Babıali kültür Yayıncılık (Orijinal Çalışma Basım Tarihi 2003)
- Akkaya, Y. (2010). *Cumhuriyet'in Hamalları: İşçiler* (1.Baskı). İstanbul: Yordam Kitap
- Akalın, İ. (1995). *Disk Kısa Tarih, 1960-1980* (1.Baskı). Ankara: Öteki Yayınevi
- Arıcı, G. (Vd.) (2002). *İşçi Hareketi Üzerine Yazılar* (1.Baskı). İstanbul: Kaldıraç Yayınevi
- Aydoğanoglu, E. (2010). *İşçi Sınıfı Tarihi: Kısa Bir Özet* (1.Baskı). İstanbul: Tarem Yayınları
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Barutçugil, İ. (2006). *Yöneticinin Yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Baydar, H.İ. (2011). *Türkiye'de Yol İşçileri: Kamuda Çalışan Yol İşçilerinin Sosyokültürel Kimliği*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi
- Bentley, T. (2003). *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede İnsanları Motive Etme* (1.Baskı). İstanbul: Hayat Yayınevi
- Bora, T. (Ed.) (2005). *Global İşletme, Yerel Emek Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika* (1.Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları
- Bulut, G. (Ed.) (2011). *Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi* (1.Baskı). Ankara: Nota Bene Yayınları

- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (8.Baskı). Ankara: Pagem Akademi
- Dogani, O. (2010). *Yönetim Bilinci&Motivasyon* (1.Baskı). İstanbul: Karma Kitaplar Basım Yayın
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (13.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları
- Erkoç, Z. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi & Kalite Yönetim Sistemleri Terimler Sözlüğü* (1.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları
- Eryılmaz, B. (2006). *Kamu Yönetimi* (1.Baskı). İstanbul: Erkam Yayınları
- Fındıkçı, İ. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (8.Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları
- Güven, A.M. (7-10 Ekim 2010) *12. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Bildiriler Kitabı (s.388-410). Türk-İş Yayınları (2011). Ankara, Türkiye
- Hotamışlı, M. ve Şenol F. (2011). *İş Güvencesinin Motivasyon Açısından Önemi* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları
- Irgat, N. (2012). Demokrasilerde Sendikal Düzen Var Olacaktır. Türkiye Paylaşmayı, Sendikalaşmayı ve İşçi Hakkını Öğrenecektir. *Türk-İş Dergisi*, 396, 20-21.
- Işık, Y. (1995). *Sendikal Bürokrasi ve Çözüm Önerileri* (1.baskı). Ankara: Öteki Yayınevi
- Işıklı, A. (2005). *Sendikacılık ve Siyaset* (6.Baskı). Ankara: İmge Kitabevi

- İnce, Ö. (2003). *İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi.
- Karaman, F. (2010). *İşletmede Motivasyon ve Verimlilik* (1.Baskı). İstanbul: Etap Yayınevi
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon* (1.Baskı). İstanbul: Alfa Akademi Basım Yayın
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler için Yönetim Bilimi* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları
- Koç, Y. (1995). *Şeriatçılar İşçi Hakları ve Hak-İş* (1.Baskı). Ankara: Öteki Yayınevi
- Koç, Y.(1994). *Sendikal Eğitim Notları* (1.Baskı). Ankara: Öteki Yayınevi
- Koç, Y. (2003). *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi* (1.Baskı). İstanbul: Analiz Basım Yayın
- Koç, Y.(2010). *Türk Sendikal Hareketleri ve Çağdaş Misyonerler Sivil Örümeceğin Sendikal Boyutu*. (1.Baskı). İstanbul: Bildik Basın Yayın
- Koç, Y. (2009). *Emperyalizm ve Türkiye Sendikacılığına Etkileri* (1.Baskı). İstanbul: Kaynak Basım
- Kutal, M. (2005). *Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, sayı 5, s.14
- Mahiroğulları, A. (2005). *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı* (1.Baskı). İstanbul: Kitabevi 267

- Mason, P. (2009), *Çalışarak Yaşamak ya da Savaşarak Ölmek*. (1.Baskı) (Çev. G. Orhan ve M. Ertan). İstanbul: Yordam Kitap. (Orijinal Çalışma Basım Tarihi 2007).
- Önsal, N. (2011). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü I* (1.Baskı). Ankara: Türk-İş Yayınları
- Önsal, N. (2010). *Endüstri İlişkileri Notları* (1.Baskı). Ankara: Türk-İş Yayınları
- Özeroğlu, A.İ. (2012). *Sendikacılık Akademisi: Ders Notları I* (1.Baskı). Ankara: Aydoğdu ofset
- Petrol-İş (1998). *Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları* (1.Baskı). İstanbul: Petrol-İş Yayınları
- Sosyal Araştırmalar Vakfı ve Türkiye Sınıf Araştırmaları Merkezi. (2005). *İşçi Sınıfının Değişen Yapısı ve Sınıf Hareketinde Arayışlar Deneyimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (1.Baskı). İstanbul: Ezgi Matbaası
- Sosyal Araştırmalar Vakfı. (2006). *Almanak 2005 Analizleri* (1.Baskı). İstanbul: Ezgi Matbaası
- Sercan, H. (2010). *Etkili Motivasyon Yöntemleri* (1.Baskı). İstanbul: Etap Yayınevi
- Serinkan, C. (Ed.) (2008). *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayın
- Seyyar, A. ve Öz, C.S. (2007). *İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük* (1.Baskı). İstanbul: Değişim Yayınları
- Şen, S. (2004). Yeni Sendikal Arayışlar. *Sendikal Notlar*, 22, 128-156.

- Tikici, M. (Ed.) (2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları
- Turner, L (2002). ABD’de Sendikal Hareketin Yenilenmesi: İşletme Sendikacılığından Toplumsal Hareket Sendikacılığına. *ABD’de Sendikal Hareket: Dünya Sendikal Hareketi Dosyası* 5, 78, 11-19
- Türk Harb-İş Sendikası. (1998). *Sendikanızı Tanıyor musunuz?* (1.Baskı). Ankara: Dosya Yayıncılık
- Türk-İş. (2003a). *Örgütlenme El Kitabı1: Örgütlenme Stratejimiz* (1.Baskı). Ankara: Ziraat Matbaacılık
- Türk-İş (2003b). *Örgütlenme El Kitabı2: XXI. Yüzyıla Girerken Dünyada Sendikal Örgütlenme* (1.Baskı). Ankara: Ziraat Matbaacılık
- Yaraşır, V. (2004). *Uluslar arası İşçi Hareketleri* (2.Baskı). İstanbul: Akyüz Yayın
- Yazıcı, E. (2010). *Osmanlı’dan Günümüze Türkiye İşçi Hareketi* (7.Baskı). Ankara: Binyıl Yayınevi
- Yorgun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar Yeni Eğilimler Yeni Stratejiler* (1.Baskı). Ankara: Ekin Yayınevi
- İstatistik Analizi, (b.t), http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp, E.T: 10.07.2013

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İnternet Sitesi, (b.t) Erişim tarihi: 10.07.2013,
<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=isci'den>

ÇSGB, 2010 İstatistikleri, Yayınlanma Tarihi: 07.07.2010,
<http://www.memurlar.net/haber/171244/> E.T: 10.03.2013

Resmi Gazete (Yayınlanma Tarihi: 05.07.2008), Sayı: 26927,

Resmi Gazete (Yayınlanma Tarihi: 07.07.2009), Sayı: 27281,

Resmi Gazete (Yayınlanma Tarihi: 07.07.2011), Sayı: 27987,

Resmi Gazete (Yayınlanma Tarihi: 10.08.2012),

Serbest, G.N, (b.t), İşletmelerde Motivasyon,
<http://www.yildiz.edu.tr/~nihan/motivasyon-nilay-ergonomi.ppt> , E.T: 10.07.2013

Eğitim-Sen, (b.t), Sendikaların Özellikleri,
http://www.egitimsenistanbul7.org/union_index.php?category_code=1254006815&union_code=1254007129 , E.T: 09.06.2013

Ek-1

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma Sendikalar ve Motivasyon İlişkisi: Eğitim Sektörü Üzerine Bir Araştırma” konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Sevcan AKBULUT
Beykent Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

☐ Bayan ☐ Erkek

Yaş Grubunuz?

☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz?

☐ Evli ☐ Bekâr

Eğitim Durumunuz?

☐ Lisans ☐ Lisansüstü ☐ Doktora ☐ Diğer

Mesleki Deneyiminiz?

☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16 ve üzeri

Branşınız

.....

Pozisyonunuz?

☐ Öğretmen ☐ Yönetici

Sendika Üyelik Durumunuz?

☐ Evet, Üyeyim ☐ Hayır, Değilim

Kaç yıldır sendikalısınız?

.....

Ailenizde sendikalı çalışan var mı?

☐ Evet ☐ Hayır

Çalışma arkadaşlarınıza bir sendikaya üye olmalarını önerir misiniz?

☐ Evet ☐ Hayır

Oturduğunuz evin mülkiyeti nedir?

☐ Kira ☐ Kendi evim ☐ Ailemin yanında yaşıyorum ☐ Diğer

Hangi Kurumda Çalışıyorsunuz?

☐ Devlet okulu ☐ özel okul

Aynı kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

☐ 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16 ve üzeri

I. BÖLÜM: SENDİKA VE SENDİKALAŞMAYA YÖNELİK TUTUM

Aşağıda sendika ve sendikalaşma ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde katılıp katılmadığınızı ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S.N.	SORULAR	1	2	3	4	5
1	Sendika üyelerin haklarını etkin olarak korumaktadır.					
2	Sendikalar üyelerin menfaatlerine duyarlıdır.					
3	Sendika üyelerine işleyişle ilgili söz hakkı tanımaktadır.					
4	Üyelerin iyi oluş halleri için sendika ilgi gösterir					
5	Sendikaların iş güvencesini iyileştirdiğine inanıyorum					
6	Sendikaların çalışanların sosyal haklarını iyileştirdiğine inanıyorum					
7	Sendikalı çalışanların terfi şansının arttırdığına inanıyorum.					
8	Çalışanların bir sendika tarafından temsil edildiği kurumlarda çalışmayı kabul ederim.					
9	Çalışanların bir sendikaya üye olmasını gerektiren bir işi kabul etmem.					
10	Sendika ücret adaletsizliğini en az seviyeye indirmek için mücadele eder.					
11	Sendika çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba gösterir.					
12	Sendikanın yazılı basın ve medyadaki bildirilerini takip ederim.					
13	Sendikanın yayınlarını takip ederim.					
14	Sendika sosyal hakların sağlanması ve korunması için girişimlerde bulunur.					
15	Sendika üyesi olan biri işverene karşı kendisi ve ailesinin yasal olarak güvencede olduğunu hisseder.					
16	Sendika çalışma saatlerinin koruyucusudur.					
17	Çalışanlar sağlık koşulları ve maaş ve ücret konularındaki haklarını sendika yoluyla rahatça alabilirler.					
18	Sendika ücretleri rekabetçi seviyenin üzerine çıkarmak için uğraşır.					
19	Sendika çalışanlar arasında işbirliği duygusunu artırır.					
20	Sendika çalışanların işgücü devir oranını azaltmaktadır.					
21	Sendika formal iş kurallarının oluşmasında faydalıdır.					
22	Sendika demokratik bir çalışma ortamı sağlamaktadır.					

III. BÖLÜM: İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S.N.	SORULAR	1	2	3	4	5
1	Bu kurumda çalışanlar, iyi işler yaptıkları zaman takdir edilir.					
2	İşimi yapmak için ihtiyaç duyduğum malzemeleri elde etme açısından sıkıntı çekmiyorum.					
3	Birlikte çalıştığım arkadaşlarla iyi bir takım oluşturuyoruz.					
4	Bu kurum başkalarının çalışmak isteyeceği bir kurumdur.					
5	Her an işime son verilebileceği endişesini taşıyorum.					
6	Piyasa koşullarına göre bu kurumda aldığım ücret tatmin edicidir.					
7	Yöneticim işlerin hep kendi istediği doğrultuda yapılmasını ister; bana söz hakkı tanımaz.					
8	Bu kurumda kendimi geliştiremediğimi düşünüyorum.					
9	Bu kurumda ilerleme imkanım olduğunu düşünmüyorum.					
10	İşimi severek yapıyorum.					
11	Toplumda saygınlığı olan bir kurumda çalışıyorum.					
12	Bu kurumda başarı ödüllendirilir.					
13	İşimin fiziki çalışma koşullarından (aydınlatma, havalandırma vb.) memnunum.					
14	İş arkadaşlarımla birlikte olmak yaptığım işi keyifle yapmamı sağlıyor.					
15	Başkalarıyla karşılaştırdığımda aldığım ücreti yeterli bulmuyorum.					
16	Yöneticim özel hayatımda yaşadığım sorunlara karşı duyarlıdır.					
17	Kurumum bana kendimi geliştirme imkanları sunar.					
18	Bu kurum çalışanlarını daha ileri pozisyonlar için hazırlar.					
19	Bu kurumun çalışanlarına sunduğu teknolojik olanakları yeterli bulmuyorum.					

20	Çalışma arkadaşlarımla iyi geçinirim.					
21	Aldığım ücret geçimimi sağlamaya yetmiyor.					
22	Yöneticim işime gerektiğinden fazla müdahale eder.					
23	Bu kurum bana sürekli yeni şeyler öğrenme fırsatı sunuyor.					
24	Yaptığım işte yeterli düzeyde yetki ve sorumluluk sahibiyim.					
25	Bu kurumda çalışmaktan gurur duyuyorum.					
26	bu kurum iyi çalışan ile kötü çalışanı birbirinden ayırmaz.					
27	Bu kurumda hoşlanmadığım kişilerle birlikte çalışmak zorunda kalıyorum.					
28	Gelecekte işimi kaybetmeyeceğim konusunda kurumum bana güven duygusu veriyor.					
29	Ücret olarak yaptığım işin karşılığını aldığımı düşünüyorum.					
30	Yöneticim benimle ilgili konularda bana bilgi vermeden karar vermez.					
31	İşimde yükselmek için bana yeterli düzeyde fırsat sunuluyor.					
32	Bu işte bilgi ve becerilerimi tam anlamıyla kullanma fırsatı buluyorum.					
33	Yaptığım işi saygıdeğer bir iş olarak görüyorum.					
34	Yöneticim kolay kolay yaptığım bir işi beğenmez.					
35	İş arkadaşlarımla olan ilişkilerimden memnunum.					

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM...

ÖZGEÇMİŞ

8 Aralık 1985 tarihi, Ankara doğumluyum. İlk, Orta ve Liseyi yine aynı şehirde tamamladıktan sonra, lisans eğitimim için Tokat'ta dört yıl ikamet ettim. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümünden, 1980'den sonra sendikaların değişimi konulu tezimi vererek mezun oldum. 2010 yılında İstanbul'da TC Ziraat Bankası'nda işe başladım, Ticari Bankacılık bölümünde halen görev yapmaktayım. 2011 yılında da Beykent Üniversitesi, İşletme Yönetimi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladım.

Özel ilgi alanlarım; yönetim bilimleri, siyaset bilimi, sendikacılık hareketleri ve karar verme süreçlerinde istatistiksel analizlerdir.

Sevcan AKBULUT