

**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE**  
**EKONOMİSİ BİLİM DALI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DENİZLİ MERKEZ İLKÖĞRETİM OKULU**  
**ÖĞRETMENLERİNİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ**  
**VE BU BEKLENTİLERİN KARŞILANMA DÜZEYLERİ**

**Ceyda KONCA**

**Danışman**

**Yard.Doç. Dr. Muammer Kunt**

**DENİZLİ-2012**

## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi : Prof.Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN  
(Jüri Başkanı)

Jüri Üyesi : Doç.Dr. Ali Rıza ERDEM

Jüri Üyesi : Yard.Doç.Dr. Muammer KUNT  
(Tez Danışmanı)

Imza  
*A. Tanrıoğen*  
*Ali Rıza Erdem*  
*Muammer Kunt*

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
tarih ve .../.../08 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

31/10/2012



Prof.Dr. Mehmet Ali SARIGÖL  
Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın tamamlanmasında bir çok kişinin desteği ve katkısı bulunmaktadır. Öncelikle görüşleriyle beni yönlendiren danışman hocam Yard. Doç. Dr. Muammer KUNT'a çok teşekkür ederim. Çalışmam sırasında hiç bir zaman yardımını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e, Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK'e, Doç. Dr. Ali Rıza ERDEM'e ve Yard. Doç. Dr Gökhan Tuzcu'ya ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Veri toplamam sırasında yardımlarını esirgemeyen sayın Namık Kemal AYDOĞAN, Kadir TUBCİL , Gülten ÖZTÜRK, Metin SÜZÜK, Ahmet SERT, Mustafa PARILDAYAN, Ayşe GÖKMEN, Mehmet KURUN, Salih ÖZTAŞ, Erman UYAR, Kamer ÖZKAN BÜYÜKKALAYCI, Güven Sezer Yaman, Melek ve Osman AĞAN'a çok teşekkür ederim.

Süreçte beni her zaman destekleyen tüm arkadaşlarıma, annem Beyza KONCA, kardeşim Nilda KONCA'ya ayrıca çok çok teşekkür ederim.

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza



Öğrenci Adı Soyadı : Ceyda KONCA

## ÖZET

### DENİZLİ MERKEZ İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN SENDİKALARDAN BEKLENTİLERİ VE BU BEKLENTİLERİN KARŞILANMA DÜZEYLERİ

KONCA, Ceyda  
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD  
Tez Yöneticisi:Yard. Doç. Dr. Muammer KUNT

Eylül, 2012, 126Sayfa

Bu araştırma, öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini ve üye oldukları sendikaların bu beklentileri karşılama düzeylerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında 2010-2011 eğitim öğretim yılında görev yapan 335 sendika üyesi öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamak için öğretmenlere araştırmacı tarafından geliştirilen 56 sorudan oluşan ölçek uygulanmıştır. Verilerin analizinde SPSS paket programı kullanılarak, ortalama, standart sapma, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis testi yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada öğretmen beklentileri ve bu beklentilerin karşılama düzeyleri, cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, alan, mezun olunan okul, üye olduğu sendika, sendikaya üyelik yılı, sendikaya üye oluş biçimi gibi değişkenlere göre incelenmiş ve bazı değişkenlere göre bazı beklentiler ve bunların karşılama düzeyleri arasında farklılık bulunmuştur. Elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır:

1) Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin önem derecesi en yüksek, sosyal beklentilerin önem derecesi en düşüktür.

2) Cinsiyet değişkeni ile özlüksel, mesleki, sendikal yapıya ilişkin ve kadın haklarına ilişkin beklentiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu beklenti boyutlarının hepsinde kadın öğretmenlerin beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

3) Eğitim-Sen üyesi olan öğretmenlerin siyasi, yönetici niteliklerine ilişkin ve kadın haklarına ilişkin beklentilerinin, Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen üyesi öğretmenlerin beklentilerinden yüksek olduğu görülmüştür.

4) Karşılama düzeyi en yüksek beklentiler yönetici niteliklerin ilişkin beklentiler en düşük beklentiler ise sosyal beklentilerdir.

5) Kadın öğretmenlerin kadın haklarına ilişkin beklentilerinin karşılama düzeyinin erkek öğretmenlerinkinden düşük olduğu görülmüştür.

6) Sosyal beklentileri karşılama düzeyi en yüksek sendika Eğitim-Bir-Sen'dir.

7) Yönetici niteliklerine ilişkin beklentileri karşılama düzeyi en düşük sendika Eğitim- Sen'dir.

8) Kadın haklarına ilişkin beklentileri karşılama düzeyi en düşük sendika Türk Eğitim- Sen'dir.

**Anahtar Kelimeler:** Sendika, Öğretmen Beklentileri, Beklentilerin Karşılama Düzeyleri

## ABSTRACT

### THE EXPECTATIONS OF THE DENIZLI CENTRAL PRIMARY SCHOOL TEACHERS FROM THE UNIONS AND THE LEVEL OF SATISFYING THESE EXPECTATIONS

KONCA, Ceyda

Master of Science Thesis, Department of Education Sciences

Supervisor:Yard. Doç. Dr. Muammer KUNT

September, 2012, 126 Pages

The purpose of this study teachers' expectations and their affiliated teacher unions aimed to determine the levels of teacher unions to meet these expectations. Sample of the research center of Denizli, who served in 2010-2011 academic year 335 primary schools teachers are union members. Consisting of 56 questions was developed by the researcher to collect data from the scale was applied to teachers. Analysis of the data using SPSS software program, the mean, standard deviation, Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis test methods were used. Levels of teacher expectations and these expectations are met, gender, age, marital status, years of service, areas of teaching, the alma mater, is a member of the union, membership of a teacher union, teacher union members as a form of existence according to certain variables were examined and in some expectations, according to variables and their difference was found between the levels of meeting. Following are some of the results obtained from;

1) In terms of the expectations of teachers from unions, executive expectations have the highest degree of importance whereas the social expectations have the lowest.

2) There is a significant difference between gender, occupational, unions and women's rights related expectations. In all aspects of female teachers had higher expectations.

3) The teacher members of Eğitim-Sen have higher political, executive, and women's right related expectations than the members of Türk Eğitim-Sen and Eğitim-Bir-Sen.

4) Executive expectations have the highest level of meeting the expectaitons whereas social expectations have the lowest.

5) In terms of meeting the expectations about the women's rights, female teachers are less satisfied than the male teachers.

6) Eğitim-Bir-Sen has the highest level of meeting the social expectations.

**7) Eğitim-Sen has the lowest level of meeting the executive expectations**

**8) Türk Eğitim-Sen has the lowest level of meeting the women's rights related expectations**

**Key Words:** Teacher Union, Teachers' Expectations, Levels of Expectations



## İÇİNDEKİLER

Tez onay sayfası.....	i
Teşekkür.....	ii
Bilimsel Etik.....	iii
Özet.....	iv
Abstract.....	vi
İçindekiler.....	viii
Şekiller Dizini.....	xi
Tablolar Dizini.....	xii
Kısaltmalar Dizini.....	xvi

## BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

Giriş.....	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Problem Cümlesi.....	4
1.4. Alt Problemler.....	4
1.5. Araştırmanın Önemi.....	5
1.6. Sayıtlılar.....	5
1.7. Sınırlılıklar.....	6
1.8. Tanımlar.....	6

## İKİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	7
2.1.1. Sendika.....	7
2.1.1.1. Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları ..	8
2.1.1.2. Eğitim İşkolundaki Örgütlenmenin Nedenleri.....	10
2.1.1.3. Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi.....	10
2.1.1.3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem .....	11
2.1.1.3.1.1. Encümen-i Muallimin.....	11
2.1.1.3.1.2. Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin Cemiyeti .....	12
2.1.1.3.1.3. Cemiyet-i Muallimin .....	12
2.1.1.3.1.4. Muallimler Cemiyeti Girişimi .....	12

2.1.1.3.1.5	Muallimler Cemiyeti .....	13
2.1.1.3.1.6	Mekatib-i İptidaiye Muallimler Cemiyeti .....	13
2.1.1.3.2.	Kurtuluş Savaşı Dönemi .....	13
2.1.1.3.2.1.	Muallimler Ve Muallimler Cemiyeti .....	13
2.1.1.3.2.2.	Türkiye Muallimler Ve Muallimler Cemiyeti .....	14
2.1.1.3.3.	Cumhuriyet'in İlk Yılları - Türkiye Muallimler Birliği..	14
2.1.1.3.4.	Ara Dönem 1931-1945.....	14
2.1.1.3.5	Çok Partili Dönem- Türkiye Öğretmenler Dernekleri Milli Federasyonu(TÖDMF).....	15
2.1.1.3.6.	Sendikalar Dönemi.....	15
2.1.1.3.6.1.	Türkiye Öğretmenler Sendikası.....	16
2.1.1.3.6.2.	Milliyetçi Öğretmenler Sendikası.....	17
2.1.1.3.6.3.	Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası.....	17
2.1.1.3.7.	Dernekçiliğe Dönüş.....	17
2.1.1.3.7.1	TÖB-DER.....	18
2.1.1.3.7.2.	Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (Ükü-Bir).....	18
2.1.1.3.7.3.	Merfkureci Öğretmenler Derneği(MEF-DER) .....	18
2.1.1.3.7.4.	Abece ve Egitder( Eğitimciler Derneği) .....	18
2.1.1.3.7.5.	Eğitim İş( Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası)	19
2.1.1.3.7.6.	Eğit-Sen.....	19
2.1.1.3.8.	Günümüzdeki Sendikalar.....	20
2.1.1.3.8.1	TEÇ-SEN(Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası) .....	20
2.1.1.3.8.2.	TEM-SEN( Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası).....	20
2.1.1.3.8.3.	AND SEN( Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası).....	21
2.1.1.3.8.4.	DES(Demokratik Eğitimciler Sendikası) .....	21
2.1.1.3.8.5.	ATA Eğitim Bilim ve Kültür Çalışanları Sendikası...	21
2.1.1.3.8.6.	Eğitim-İş( Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası).....	21
2.1.1.3.8.7.	Eğitim-Bir-Sen(Eğitimciler Birliği Sendikası).....	22
2.1.1.3.8.8.	Türk Eğitim-Sen(Türkiye Eğitim ve Öğretim Bilim Kültür Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)....	22
2.1.1.3.8.9.	Eğitim-Sen(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)...	22
2.1.1.4.	Sendikaların Amaçları Ve Bu Amaçlarına Ulaşma Doğrultusunda Çalışma Konuları.....	23
2.1.1.4.1.	Sendikalar ve Siyaset.....	25
2.1.1.4.2.	Sendika ve Özlük Hakkı ile Sendikal Haklar.....	26
2.1.1.4.3.	Sendika ve Kadın.....	27
2.1.1.4.4.	Mesleki Geliştirme.....	28
2.1.1.4.5.	Sendikaların Sosyal Yönü.....	28
2.1.1.4.6.	Sendikal Yapı.....	29
2.1.1.4.7.	Sendika Yöneticisinin Nitelikleri.....	29
2.2.	İlgili Çalışmalar.....	30
2.2.1.	Yurt İçinde yapılan ilgili çalışmalar.....	30
2.2.2.	Yurt İdişında yapılan ilgili çalışmalar.....	36

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

<b>YÖNTEM</b>		<b>41</b>
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	41
3.2.	Evren.....	41
3.3.	Örneklem.....	41
3.4.	Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler.....	42
3.5.	Veri Toplama Aracı.....	43
3.5.1.	Veri Toplama Aracının Hazırlanması.....	43
3.5.2.	Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği.....	44
3.5.3.	Ölçeğin Uygulanması.....	45
3.6.	Verilerin Çözümlemesi.....	45

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR ve YORUM

<b>BULGULAR ve YORUM</b>		<b>47</b>
4.1.	Bulgular.....	47
4.1.1.	Araştırmanın Birinci Alt Problemi.....	47
4.1.2.	Araştırmanın İkinci Alt Problemi.....	49
4.1.3.	Araştırmanın Üçüncü Alt Problemi.....	64
4.1.4.	Araştırmanın Dördüncü Alt Problemi.....	64
4.2.	Tartışma.....	93

## BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ ve ÖNERİLER

<b>SONUÇ ve ÖNERİLER</b>		<b>104</b>
5.1.	Sonuçlar.....	104
5.2.	Öneriler.....	108
5.2.1.	Uygulayıcı için öneriler.....	108
5.2.2.	Araştırmacılar için öneriler.....	109
KAYNAKLAR.....		110
EKLER.....		115
ÖZGEÇMİŞ.....		127

**ŞEKİLLER DİZİN**

<b>3.1</b>	Örnekleme büyüklüğünü gösteren formül.....	<b>41</b>
------------	--	-----------

## TABLOLAR DİZİNİ

3.4.1.	Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler ...	42
3.5.1.1.	Beklentilerin önem derecelerine göre değerlendirme aralıkları.....	43
3.5.1.2	Beklentilerin karşılanma derecesine göre değerlendirme aralıkları.....	44
3.5.2.1.	Veri toplama aracının tümü için güvenilirlik katsayısı.....	44
3.5.2.2.	Sendikalardan beklentilerin boyutları açısından güvenilirlik katsayısı.....	45
3.6.1.	Öğretmenlerin beklentilerini belirlemeye yönelik verilen cevapların normallik analizine ilişkin Kolmogorov - Smirnov testi sonuçları.....	46
3.6.2	Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyini belirlemeye yönelik verilen cevapların normallik analizine ilişkin Kolmogorov - Smirnov testi sonuçları....	46
4.1.	Öğretmenlerin Sendiklardan Beklenti Dereceleri .....	47
4.2.1.	Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Mann - Whitney U değerleri.....	49
4.2.2.	Yaş değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri .....	50
4.2.3.	Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U değerleri.....	51
4.2.4.	Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri .....	52
4.2.4.1.	Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	52
4.2.5.	Alan değişkenine göre sendikalardan beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U değerleri .....	53
4.2.6	Mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri .....	54
4.2.7.	Üye olduğu sendika değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri .....	55
4.2.7.1	Üye olduğu sendika değişkenine göre öğretmenlerin siyasi beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri .....	56
4.2.7.2	Üye olduğu sendika değişkenine göre öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri .....	57
4.2.7.3	Üye olduğu sendika değişkenine göre öğretmenlerin kadın haklarına dair beklentilere ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri .....	58
4.2.8	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri.....	59

4.2.8.1	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre öğretmenlerin siyasi beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	60
4.2.9.	Öğretmenlerin sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri.....	61
4.2.9.1	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre öğretmenlerin siyasi beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	62
4.2.9.2	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	63
4.3.	Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyi	64
4.4.1.	Cinsiyet değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	65
4.4.2.	Yaş değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri.....	66
4.4.2.1	Yaş değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin mesleki beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	66
4.4.2.2	Yaş değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	67
4.4.3.	Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	68
4.4.4.	Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri.....	69
4.4.4.1	Kıdem değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	70
4.4.5.	Alan değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	71
4.4.6.	Öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri.....	72
4.4.6.1.	Mezun olunan okul değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri	73
4.4.7.	Öğretmenlerin üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri.....	74

4.4.7.1.	“Üye olduğu sendika” değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin özlüksel beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	75
4.4.7.2.	“Üye olduğu sendika” değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	76
4.4.7.3 .	Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin siyasi beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	77
4.4.7.4.	Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	77
4.4.7.5.	Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin kadın haklarına dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	78
4.4.7.6	Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sendikal yapıya beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	79
4.4.8.	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri.....	81
4.4.8.1.	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin özlüksel beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri .....	82
4.4.8.2.	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin mesleki beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri .....	82
4.4.8.3.	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	83
4.4.8.4.	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin siyasi beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	83
4.4.8.5.	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	84
4.4.8.6.	Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sendikal yapıya dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	84

4.4.9.	Öğretmenlerin sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri .....	85
4.4.9.1.	Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin özlüksel beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri .....	86
4.4.9.2.	Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin mesleki beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri. ....	87
4.4.9.3.	Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri .....	89
4.4.9.4.	Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	90
4.4.9.5	Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sendikal yapıya dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri.....	91



## KISALTMALAR DİZİNİ

AND SEN	Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası
DES	Demokrat Eğitimciler Sendikası
EĞİTİM-BİR-SEN	Eğitimciler Birliği Sendikası
EĞİT DER	Eğitimciler Derneği
EĞİTİM İŞ	Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası
EĞİTİM-SEN	Eğitim Ve Bilim Emekçileri Sendikası
ILO	Uluslar Arası Çalışma Örgütü
K.G.S.K.	Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu
KÖDF	Köy Öğretmen Dernekleri Federasyonu
MEF-DER	Mefkureci Öğretmenler Derneği
TEÇ-SEN	Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası
TEM-SEN	Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası
TÖB-DER	Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği
TÖDMF	Türkiye Öğretmenler Dernekleri Milli Federasyonu
TÖS	Türkiye Öğretmen Sendikası
TÜRK EĞİTİM SEN	Türkiye Eğitim Ve Öğretim Bilim Kültür Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
ÜLKÜ-BİR	Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği

## GİRİŞ

Bu araştırma, öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini ve üye oldukları sendikaların bu beklentileri karşılama düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Denizli ili merkez ilköğretim okullarında görev yapan 335 öğretmen ile sınırlandırılmıştır. Araştırma beş bölümden oluşmaktadır.

Araştırmanın birinci bölümünde, problem durumuna, problem cümlesine, alt problemlere, araştırmanın amacına, önemine, sayıtlılara, sınırlılıklara, araştırmada kullanılan kavram ve terimlere yer verilmiştir.

Araştırmanın ikinci bölümünde, araştırmada konuyla ilgili temel bilgilerle, yurt içinde ve yurt dışında yapılan ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde, araştırmanın modeli, evreni, veri toplama aracı ve verilerin analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın dördüncü bölümünde, verilerin analizi ile elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Araştırmanın beşinci bölümünde, araştırmadan elde edilen sonuçlar, uygulayıcı ve araştırmacılar için öneriler bulunmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### PROBLEM

#### 1.1.Problem Durumu

Ortak bir çabayı gerektiren bir amacın gerçekleştirilebilmesi için gerekli yapının oluşturulması eylemleri örgütlenme olarak adlandırılır (Aydın,2007: 139) Toplumsal gereksinimlerin ve sorunların pek çoğu, birden çok kişinin bir araya gelip güçlerini birleştirerek, gereksinmeyi karşılamak, sorunu çözmek için uğraşmayı gerektirdiğinden, toplumsal eylemler artık genellikle ekonomik, politik, dinsel ve mesleki etkenler etrafında düzenlenmiş güçlü grupların etkileri sonucunda meydana gelmektedir. Buna bağlı olarak toplumsal birimlerin sayısı ve türü artmaktadır. Bu toplumsal gereksinmeyi karşılamak ya da mesleki sorunları çözmek için bir araya gelen insanların kendi aralarında örgütlenerek iş bölümü yapmaları gerekir. Bir örgütün toplumsal olabilmesi için toplum içinde yerleşmiş olması, halka açık olması ve toplumun bir kesimince ürünlerinin kullanılabilir olması gerekir. Toplumsal gereksinimlerin karşılanması, toplumsal sorunların çözülmesi zorunluluğu, insanı öbür toplum üyeleriyle işbirliği yapmaya zorlamaktadır. Bu zorlamanın doğal sonucu olarak da toplumda örgütler ortaya çıkmıştır. Toplumsal bir olay olan örgütlenme, toplumların var olduğu günden beri sürüp gelmektedir. Toplumsal kuramların olgusu olan toplumsal birimlerin tümü de bir örgütlenme sonucu ortaya çıkmıştır (Aslan, 1990, Akt: Baysal, 2006: 5)

Bireylerin kendi sorun ve çıkarları doğrultusunda örgütlenmeleri doğal haklarıdır. Örgütlenme ortak çalışmanın ve dayanışmanın pekişmesini sağlar. Sorunların kavga ile değil , karşılıklı görüşmelerle çözümü ve demokratik ortamını hazırlar. Üretimin kültürün ve sanatın gelişimini yaygınlaşmasını geliştirir. Bu ve benzeri özellikleriyle örgütlenme toplumsal yaşamın olmazsa olmaz koşuludur ( Şahhüseyinoğlu, 1997: 15).

Birey gibi örgütlerde canlı organizmalardır ve yaşamını sürdürmek için sürekli öğrenmeye ihtiyaç duyarlar. Günümüz örgütleri bilgiye ulaşabilen, bilgiyi değerlendirerek teknolojiye dönüştürebilen ve yeni bilgi üretebilen örgüt olabilmek için eğitim ve geliştirme faaliyetlerine daha çok önem vermektedirler. Çalışanların eğitimi stratejik yönetimin odak noktası olan örgüt misyonunun ve stratejilerinin etkin bir biçimde gerçekleştirmesinin en önemli araçlarından birisidir. Eğitim ve geliştirme çalışanları değişimle başedebilir hale getirmeye yönelmiştir. Örgütte oluşturulan sürekli eğitim sistemi çalışanların bir yandan işlerini daha iyi yapmalarını diğer yandan da yenilikçi olmalarını doğuracaktır (Atak ve Atik, 2007: 63-69). Dolayısıyla örgüt içi eğitim faaliyetleri hem mesleki gelişim hem de toplumsal olarak önemlidir.

Örgütlerin ayakta kalması, sürekliliği, etkinliği ve verimliliği de akılcı, günün koşullarına ve örgüt üyelerinin isteklerine yanıt verecek bir yönetim anlayışı ve uygulaması ile mümkün olmaktadır (Yılmaz,2004: 1). Yöneticinin örgüt kültürü üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu savunan görüşün yanı sıra, örgüt üyelerinin tutum ve davranışları üzerinde etkili olan örgüt kültürünün (Korte ve Chermack, 2006, Akt: Bakan, 2008: 2) bir örgüt üyesi olan yöneticinin de tutum ve davranışlarını etkileyebileceği görüşü de savunulmaktadır(Bakan, 2008: 2). Yönetimsel davranış önemli ölçüde insanın doğasına ilişkin bilgi, insana bakış açısı tarafından belirlenmektedir (Aydın, 2007: 71). Farklı önderlik biçimleri, iklimin oluşmasında, yerleşmesinde ve sonunda belirgin bir nitelik kazanmasında önemli ölçüde etkili olur (Ertekin, 1978: 20). Demokrasi; bireylere insan hak ve özgürlüklerinden yararlandırıldığı, hoşgörülü bir politika ve yaklaşım izlendiği sürece gelişecek, katılımcı, çoğulcu ve toplumsal bir nitelik kazanacak yönetim biçimidir. Temelinde demokrasi olan örgütlülük, daha etkin ve özgür olmanın yoludur (Gülmez, 1990, Akt: Baysal, 2006: 5).

Çalışan kadınların artması ve erkek egemen çalışma düzeninde ortaya çıkan kadın sorunları özellikle meslek örgütlerini bu sorunların çözümüne dair gerek toplumu eğitmek gerek var olan yasaların bu konuda düzenlenmesi için çalışmasını gerektirmektedir.

Kişilerin birlikte örgütlü olarak yaptığı çalışmalar bireysel olarak yaptıklarından daha fazla fayda verir. Belirli amaçlar için kurulan örgütlerden

beklentiler sadece kurulum amaçlarını yerine getirebilmekle sınırlı değildir. Örgüte ait yapı, eğitim faaliyetleri, cinsiyete dair tutumu da önemlidir. Daha fazla fayda amaçlanarak dahil olunan örgütlere giriş sebepleri benzer başlıklar altında toplanabilirse de bunların önem derecesi bireylere göre değişebilmektedir. Bununla birlikte meslek örgütü olan sendikaların tüzüklerinde, yayınlarında bazı faaliyetlerinin benzer bazı faaliyetlerinin farklı oldukları görülür. Bu faaliyetlerin önem derecesi de bireyden bireye farklılık gösterebilir. Bu durum da bireylerin sendika tercihlerini etkileyebilir. Bu çalışmada mesleki birer örgüt olan sendikalardan öğretmenlerin beklentileri ve sendikaların bu beklentileri karşılama düzeyi araştırılmıştır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Sendikaların tüzüklerine bakıldığında, bazı amaçlarının ortak bazı amaçların ise bazı sendikalara özgü olduğu görülür. Sendikaların amaçları ve bu amaçlar doğrultusunda yaptıkları faaliyetlerin farklılığının yanında öğretmenlerin sendikalara üye olma sebepleri ve sendikalara olan beklentileri değişiklik gösterebilmektedir. Bu araştırma öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini ve üye oldukları sendikaların bu beklentileri karşılama düzeylerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

## **1.3. Problem Cümlesi**

Denizli merkez ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sendikalardan beklentileri ve bu beklentilerin karşılama düzeyi nedir?

## **1.4. Alt Problemler**

1. Öğretmenlerin sendikalardan beklentileri nedir?
2. Öğretmenlerin sendikalardan beklentileri;
  - a) Cinsiyet
  - b) Yaş
  - c) Medeni durum
  - d) Kıdem
  - e) Branş
  - f) Mezun olduğu okul

- g) Üye olduğu sendika
- h) Sendikaya üyelik yılı
- i) Sendikaya üyelik sebebi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3. Sendikaların öğretmenlerin beklentilerini karşılama düzeyi nedir?

4. Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyi;

- a) Cinsiyet
- b) Yaş
- c) Medeni durum
- d) Kıdem
- e) Branş
- f) Mezun olduğu okul
- g) Üye olduğu sendika
- h) Sendikaya üyelik yılı
- i) Sendikaya üyelik sebebi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

### 1.5. Araştırmanın Önemi

Üyelerinin mesleki çıkarlarını savunmak için kurulmuş sendikalar mesleki çıkarların yanı sıra toplumsal ve sosyal olarak da önemli örgütlerdir. Kişilerin inisiyatifleriyle üye oldukları bu sendikalara üye olma ve olmama nedenleri farklılık göstermektedir. Bununla birlikte sendikaların amaçları ve amaçları doğrultusunda yayın organlarında ki faaliyetlerine bakıldığında birçok benzerlik görülmektedir. Ancak benzer amaçları olan sendikalardan herhangi birini tercih etme sebebi bireylere göre farklılık göstermektedir. Araştırma da elde edilecek sonuçların:

1. Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin hangi alanlarda daha yüksek olduğunun, sendikaların hangi faaliyetlerinin üyeleri tarafından ne kadar önemli görüldüğünü ortaya koyması bakımından,

2. Sendikaların yaptıkları faaliyetlerle üyelerinin beklentilerini hangi düzeyde karşıladığını ortaya koyması bakımından sendikal çalışmalara ışık tutacağı umulmaktadır.

### **1.6. Sayılılar**

- 1- Öğretmenlerin sorulara hiçbir etki altında kalmadan ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.

### **1.7. Sınırlılıklar**

- 1- Bu araştırma 2010-2011 eğitim-öğretim yılında Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- 2- Araştırma eğitim işkolunda faaliyet gösteren dört sendikaya (Eğitim Sen , Eğitim Bir Sen, Eğitim İş, Türk Eğitim Sen) üye olan öğretmenler ile sınırlıdır.

### **1.8. Tanımlar**

**Beklenti:** Öğretmenlerin sendikaların yapmasını istedikleri faaliyetlerdir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. Kuramsal Çerçeve

##### 2.1.1. SENDİKA

Sendika, üyelerinin ortak mesleki çıkarlarını savunmak için kurulmuş örgüttür(Büyük Larousse, 1986: 10352). 4688 sayılı kamu görevlileri sendikaları kanununun tanımına göre çalışanların ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal haklarını, menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara sendika denir.

Sendikalar toplumun büyük bir kitlesinin kolektif ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak, kalkınmalarını sağlamak, çalışanların ezilmesini veya işverenle aralarında çıkacak anlaşmazlıklar sebebi ile toplum düzeninin bozulmasını önleyerek bir denge kurmak sureti ile kamu düzenine ve menfaatine çalışan kuruluşlardır. Sendikaların vakıf ve derneklerden farkı, siyasal görüşü, dini mezhebi, bölgesi, etnik kökeni, anadili ve mesleği ne olursa olsun tüm çalışanları bünyesinde bir araya getirme çabasıdır (Battal, 2004: 17-19).

Sivil toplum örgütleri arasında kabul edilmekte olan sendikalar, vakıflar ve gönüllü yardım organizasyonları kadar uzun geçmişleri olamamasına rağmen 19 ve 20. yüzyıllarda geniş bir kitlesel destek bulmuşlardır. Dünyada sanayi devrimi ile başlayan ve ortaya çıkan sermaye-işçi sınıfı ayrışması ve sınıflar arası haksız rekabet, sosyal ve siyasal haklarda söz sahibi olma çabaları sendikaların doğuşunu hızlandırmıştır (Çankaya, 2005: 9).

Sendikacılık, ücretlilik düzeninin doğuşuyla birlikte ortaya çıkmıştır. Ücretlilik düzeninin temelinde yatan sanayi devrimi ve kapitalizm, ilk defa İngiltere’de varlık kazandığı için sendikacılığın beşiğide bu ülke olmuştur(Işıkılı,



2003: 19). Türkiye’de ilk sendikal faaliyetler ise 1909 da kabul edilen sendika ve dernekler yasası ile başlamıştır. Türkiye’de ilk açılan resmi sendika 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’dur. Çok partili sisteme geçişle birlikte sendikalar ve sivil toplum örgütleri giderek yaygınlık kazanmıştır. İşçi sendikalarını 1960 yılından sonra memur sendikaları konfederasyonun kuruluşu izlemiştir. Sendikaların faaliyetleri arasında, sadece üyeleri ile birlikte taleplerinin devlet yönetimine sunulması yer almamaktadır. Ayrıca çalışanlara emek hukukunun oluşması için meşru zemin hazırlamaktadırlar (Çankaya, 2005: 10)

### **2.1.1.1. Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları**

1950 öncesinde, dönemin koşulları nedeniyle nitelikli ve az bulunan emek kesimini oluşturan kamu emekçileri örgütlenme ihtiyacı duymamışlar ve siyasal iktidarların yanında yer almışlardır. 1950 yılından sonra memurlar, bu ayrıcalıklı konumlarını giderek yitirmeye başlamışlardır. Bunda, nitelikli işgücü sayısının artması, ekonomik gücü elinde bulunduran burjuvazinin siyasal iktidar üzerindeki egemenliğinin artması önemli bir faktör olmuştur(Seçilmiş, 2008: 29).

Memur sendikacılığı açısından 1961 Anayasası bir dönüm ve başlangıç noktasıdır. Anaysaya hakim olan özgürlükçü yaklaşım kendisini memur sendikacılığı alanında da göstermiş , sendika hakkı tüm çalışanlara tanınmıştır. 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile ülkemizde ilk kez kamu görevlilerinin sendikalaşması gerçekleştirilmiştir. Maalesef 1971 Anayasa değişikliği ile özgürlükçü yaklaşım terk edilerek başlangıç noktasına gelinmiş , 1971 yılında çıkarılan 1488 sayılı kanun ile kamu görevlilerinin sendikalaşması yasaklanmıştır (Eren, 2002: 105).

20.09.1971 tarihli anayasa değişikliği ile Anayasanın 46. Maddesindeki çalışanlar ibaresi yerine işçiler ibaresinin konulmasıyla ve 119. maddesinin de ‘memurlar... siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar’ biçiminde değiştirilmesiyle memurların sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır. Anayasanın geçici 16. Maddesiyle de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin 1971’de sendika hakkının böylece ortadan

kaldırılmasının ardından memurlar 1980'e kadar sürecektir olan yeni bir dernekleşme sürecine girmişlerdir (Serinoğlu, 2004: 29-30).

1980 harekâtından sonra bu dernekler de kapatılmıştır. Yürürlükte olan 1982 Anayasası'nda memurların sendika hakkını yasaklayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. 1982 Anayasası'nın sendika kurma hakkını düzenleyen 51. maddeye göre, "işçiler ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler". Anayasa'nın 51. maddesinde işçilerin ve işverenlerin sendika kurma hakkına sahip oldukları belirtilmiş, memur ve diğer kamu görevlilerinin sendika kurma haklarından ise söz edilmemiştir. Fakat Anayasa'nın Toplu İş Sözleşmesini düzenleyen 53. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkraları arasında 23. 7. 1995 /4121 /4m ile eklenen fıkrada, 128. maddenin ilk fıkrasını kapsamına giren kamu görevlilerinin kendi aralarında bu maddenin birinci ve ikinci fıkralar ile 54. madde yani "Grev hakkı ve Lokavt" hakkına sahip olmayan sendikalar ve üst kuruluşların kurulmasına kanunla cevaz verileceği, bunların yargı mercilerine başvurabileceği, idare ile toplu görüşme yapabileceği bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usullerin kanunla düzenleneceği ifade edilmektedir (Çelik, 1996, Akt: Demiyürek, 2008: 35).

1997 yılı Haziran ayında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. Maddesi değiştirilerek memurlara sendika kurma ve kurulu sendikalara üye olma hakkı tanındı. 25.06.2001 gün ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası ile memurlar ve sözleşmeli personel için , 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile birçok önemli noktada çelişen ve gerçek anlamda bir toplu pazarlı hakkı tanımayan ve ayrıca grev yasaklarını sürdüren bir düzenleme getirildi. Anayasanın 51.maddesi 3.10.2001 gün ve 4709 sayılı yasa ile değiştirilerek , sendika yöneticiliği için 10 yıllık işçilik yapma koşulu kaldırıldı, kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı anayasal bir hak haline getirildi (Serinoğlu, 2004; 32).

### 2.1.1.2. Eğitim İşkolunda Örgütlenme Nedenleri

Eğitim işkolunda örgütlenme , eğitim çalışanlarının nitelik ve nicelikleri , toplumsal kökenleri , hizmet alanları açısından bazı özellikler göstermektedir. Öğretmenler öteki kesimlerde çalışanlara göre , daha iyi öğrenim görmüş kişilerdir (Altunya, 1998: 20). Bununla birlikte öğretmenler kamu görevlileri içinde ilk önce ve en yüksek düzeyde sendikalaşma eğilimi gösteren kişilerdir (Öcal, 1998: 68).

Öğretmenleri sendikaya iten nedenler arasında toplumsal statülerinin istedikleri düzeyde olmaması , ücretlerinin düşüklüğü gösterilebilir (Serinoğlu, 2004;35). Sosyal ve ekonomik gelişmeler ve değişmelerle ekonomik açıdan güçsüz duruma düşen ve bunun sonucunda sosyal statülerinde kayba uğrayan öğretmenler sendikal örgütlenme yolunu seçmişlerdir. Bu durum öğretmenlerin meslekleri içerisinde en eski örgütlenme geleneğine sahip kişiler olmalarına neden olmuştur (Öcal, 1998: 68).

### 2.1.1.3. Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesi

Türkiye’de öğretmen örgütlenmesinin gelişimi ve değişimi dönemlere ayrılarak incelenmiştir. Bu dönemler ana başlıklarıyla şöyledir.

- Cumhuriyet öncesi dönem
- Kurtuluş savaşı dönemi
- Cumhuriyetin ilk yılları
- Çok partili dönem
- Sendikalar dönemi
- Dernekçiliğe dönüş
- Günümüzdeki sendikalar

### 2.1.1.3.1.Cumhuriyet Öncesi Dönem

Cumhuriyet öncesinde, ilk kez II. Meşrutiyet sonrasında Kanun-i Esasi'de 1909'da yapılan değişiklikle dernek kurma hakkı tanınmış ve aynı tarihte de ilk Cemiyetler Kanunu çıkarılmıştır (Seçilmiş, 2008: 32). Osmanlıda kamu çalışanlarının örgütlenmesine bakıldığında öğretmenlerin öncülük ettiği görülmektedir (Şahhüseyinoğlu, 1997: 20).

Öğretmen örgütlenmesinin ikinci meşrutiyet döneminde başlamasının iki nedeni daha vardır: birincisi 23 Temmuz 1908'de II. Meşrutiyet ilân edilmiş, örgütlenmeye imkân vermeyen II. Abdülhamit yönetimi özgürlükçü bir görünüş kazanmıştı. "İlân-ı hürriyet"de denen bu siyasî olay, tüm ülkede bir özgürlük fırtınası estirmiş, bu ortam içinde hemen her mesleğin mensupları meslekî, siyasî bir çok cemiyetler, dernekler kurmaya başlamışlardır. Bu bir sivil toplum hareketidir. Başka deyişle, kamuda ya da özelde çalışan kişiler çıkarlarını savunabilmek için örgütlenme ve seslerini duyurma gereksinimi duymuşlardır. Bu örgütler kısa sürede mantar gibi çoğalmışlardır. İşte kömürcülerin bile örgütlenmeye gittikleri bu ortam içinde öğretmenler de meslekî örgütler kurmuşlardır (Akyüz, 2009: 10), ikincisi de bu dönemde ıslah edilen öğretmen okullarının daha nitelikli öğretmen yetiştirmeye başlamasıdır (Altunya, 1998: 21).

Osmanlı döneminde öğretmenlerin örgütlenmesi ana başlıklarıyla şöyledir (Şahhüseyinoğlu, 1997: 20);

- Encümen-i Muallimin (1908 İstanbul)
- Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin Cemiyeti (1908 İstanbul)
- Cemiyet-i Muallimin (1919 İstanbul)
- Muallimler Cemiyeti (1918-1925 İstanbul)
- Muallimler Ve Muallimeler Cemiyeti (1921-1925 Ankara)

#### 2.1.1.3.1.1.Encümen-i Muallimin

Temmuz 1908'de II. Meşrutiyetin ilanını izleyen günlerde Darülfünun (üniversite) ve Darülmualimin( erkek öğretmen okulu) mezunları tarafından

kurulmuştur. Encümen-i Mualliminin amacı , öğretmenlerin haklarını savunmak ve eğitimin yayılması konusunda halkı uyarmak biçiminde özetlenebilir.

Örgütü kuranlar işverene yakın yönetici ve öğretmenlerdi. Yine de örgüt meslek saygınlığının korunması , öğretmen aylıklarının artırılması, taşrada çalışan öğretmenlerin bakanlıkla bağlantılarının kurulması ve işlerinin izlenmesi gibi yararlı hizmetler sunuyordu ( Altunya, 1998: 22-23).

#### **2.1.1.3.1.2. Muhafaza-i Hukuk-u Muallimin Cemiyeti (1908 İstanbul)**

Amacı, adından da anlaşılacağı gibi “öğretmenlerin haklarını savunmak” ve belgede belirtildiğine göre, “halk arasında eğitimin yaygınlaşmasını sağlamaktır”. Muhafaza-i Hukuk-ı Muallimîn Cemiyeti'nin başkanlığına Zeki Bey getirilmiştir.

#### **2.1.1.3.1.3. Cemiyet-i Muallimin (1919 İstanbul)**

1908 yılının sonlarına doğru Encümen-i Muallimîn ile Muhafaza-i Hukuk-ı Muallimîn Cemiyeti ve kimi öğretmenler genel bir toplantı yaparak Cemiyet-i Muallimîn adı altında birleşmişler ve başkanlığına yine Zeki Beyi seçmişlerdir (Akyüz, 2009: 10).

#### **2.1.1.3.1.4. Muallimler Cemiyeti Girişimi**

1913 yılında Emirgan öğretmenleri bir Muallimler Cemiyeti kurma girişimi başlatmışlar, tüzüğünü de hazırlamışlar, ancak yöneticilerin baskısını göze alamayarak, 21 Aralık 1913 günü yaptıkları ilk ve son toplantıda kuruluşu başaramadan dağılmışlardır. Kurulamayan bu örgütün amacı tüzüğünde , ilköğretimin yaygınlaştırması, bilimsel konferanslar verilmesi ve gece dersleri ile halkın aydınlatılması gibi konuları kapsıyordu (Akyüz, 1978-Muallim Ahmet Halit, 1936- Yaşaroğlu, 1949, Akt: Altunya, 1998: 26).

Öğretmen örgütlenmesi konusunda ilk denemelerin , ülkeyi yönetenlerin hışmına uğrayıp yaşayamadıkları, kalıcı örgütlenmelerin İttihat ve Terakki İktidarının gücünü yitirmeye başladığı döneme rastladığı görülüyor (Altunya, 1998: 26).

### **2.1.1.3.1.5. Muallimler Cemiyeti**

1914 yılında kurulur, amacı; öğretmenlerin tanışması, bilimsel toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak, halkın yaşam düzeyini yükseltmek olarak belirlenmiştir (Evren vd, 1995: 15).

### **2.1.1.3.1.6. Mekatib-i İptidaiye Muallimleri Cemiyeti**

Muallimler cemiyetinin grevler sırasında ilkokul öğretmenlerine sahip çıkmamaları üzerine ilkokul öğretmenleri grevi izleyen günlerde Mekatib-i İptidaiye Muallimleri Cemiyeti adıyla yeni bir örgüt kurmuşlardır. Muallimler cemiyeti bu yeni cemiyetle birleşmek için uğraşmışsa da ilkokul öğretmenleri haklarını ancak kendi içlerinden çıkan yöneticilerin savunabileceğini öne sürerek gelen önerileri sert bir dille reddetmişlerdir (Altunya, 1998: 27).

### **2.1.1.3.2. Kurtuluş Savaşı Dönemi**

Bu dönemde kurulan cemiyetler devlet yöneticileri desteği ile kurulmuştur. Her ne kadar bürokrat unsurlar tarafından kurulmuş da olsa, gericiliğe ve işbirlikçi çevrelere karşı doğrudan tutum alması buldukları dönem içinde en önemli özelliklerdendir (Evren vd, 1995: 16).

#### **2.1.1.3.2.1. Muallimler Ve Muallimeler Cemiyeti**

Cemiyet 21 Temmuz 1920' de TBMM Başkanlığı'na gönderdiği bir davetiyede, tüm milletvekillerini Cuma namazından sonra örgüt açılışı için okunacak mevlide çağırıyordu. Maarif vekili Dr. Rıza Nur , Bakanlığın taşra örgütüne gönderdiği bir genelgede ,” sırf ahlaki , ilmi ve mesleki mahiyete haiz olan “bu cemiyete “her yerde şube açtırmak uygundur” demektedir. Bunun üzerine cemiyet Antalya , Akşehir , Konya , Amasya, Denizli gibi illerde şubeler açtı. Ancak bir süre sonra cemiyet işlevsiz olduğu gerekçesiyle eleştirildi. Örneğin 7 aralık 1920 tarihinde Hakimiyet-i Milliye gazetesinde çıkan bir yazıda ; “Cemiyetin amacının belirsiz “ olduğuna değindikten sonra; idarecilerle cemiyetçiler birbirine karışık haldedir , alttan bakarsanız meslek cemiyeti üstten bakarsanız devlet müessesesi... Cemiyet bu vaziyeti aldıktan sonra , serbest

adamlar gibi değil , devletçiler gibi düşünüp hareket etmek zorundadır” denilmekteydi (Battal, 2004: 31).

### **2.1.1.3.2. Türkiye Muallimler ve Muallimeler Cemiyeti**

1921’ de kurulmuştur. Cemiyetin amaçları 9 Mayıs 1921 tarihli Hakimiyet-i Milliye (ulus) gazetesinde şöyle açıklanmıştır: Muallimlik mesleğini korumak , muallim ve muallimelerin içtimai vaziyetini düzeltmek bu gayesine iktisadi ve ilmi vasıtalarla ulaşmaktır (Altunya, 1998: 35). Her ne kadar bürokrat unsurlar tarafından kurulmuş da olsa, gericiliğe ve işbirlikçi çevrelere karşı doğrudan tutum alması örgütün bulunduğu dönem içinde en önemli özelliklerdendir (Evren vd, 1995: 16).

### **2.1.1.3.3. Cumhuriyetin İlk Yılları - Türkiye Muallimler Birliği**

1925’de kurulmuştur ve 1930’a kadar çalışmalarını sürdürmüştür. Birliğin amacı ,” bütün muallimlerin hukuk ve menafini siyanet etmek , muallimlik mesleğini layık olduğu yere çıkarmak , meslektaşların fikri ve içtimasi seviyelerini mesleğin kadr-ü haysiyetiyle mütenasip bir şekilde yükseltmek , yeni nesli asri ,iradeli, cumhuriyetçi yetiştirmek “ şeklinde belirleniyordu(Battal, 2004: 33). Türkiye Muallimler Birliği’nin oluşumunu izleyen günlerde İstanbul’da bulunan öğretmen örgütleri de genel kurullarını yapıp bu birliğe katılmışlardır. Ancak siyasal gelişmeler ve genel başkanın bakan olması birliği iyiden iyiye Bakanlığın bir birimi haline getirmiş , birlik bir öz örgüt olma özelliğini yitirmiştir. Cumhuriyetle başlayan çok partili rejim denemesinin , 1925’ de Şeyh Sait ayaklanması ve Takrir-i Sükun Kanunu ile kesintiye uğraması ; 1930’daki Serbest Fırka ile başlayan yeni bir “çok partili” yaşam denemesinin de başarısızlıkla sonuçlanması, gericici ayaklanmalarla ülkede siyasal bunalımın sürdüğünü , bu ortamda örgütlenme özgürlüğünün kolayca tanınmayacağını ortaya koydu. Artık gündemde Tek Parti Yönetimi vardı. Çoğulcu sivil örgütlenmeler ertelenecekti. Bu arada muallimler Birliği’de yaşamını noktalayacaktı (Altunya, 1998: 39-41).

#### **2.1.1.3.4. Ara Dönem 1931-1945**

1931 yılında girilen tek parti dönemi her türlü özgür örgütlenme iklimini yok etti. 1938 'de çıkarılan 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu kamu görevlilerine ,” yaptıkları işin sıfat ve mahiyeti “ nedeniyle örgütlenme hakkını yasakladı. 1931-1945 yılları arasında örgütlenme görülmesi de öğretmen hareketinde bazı gelişmeler gözlemlendi. 1932 yılında kurulmaya başlanan Halkevlerine , öğretmenleri üye olmaları istenmiş, çok partili hayata geçene kadar hiçbir örgütlenmeye müsaade edilmemiştir (Battal, 2005: 34).

#### **2.1.1.3.5. Çok Partili Dönem 1946-1969 - Türkiye Öğretmenler Dernekleri Milli Federasyonu (TÖDMF)**

1948-1969'a kadar çalışmaların sürdürür. Federasyon başkanlarının konumuna bakıldığında siyasi iktidarla içiçe ve bağımlı oldukları görülmektedir. Böylece 1963'e kadar öğretmenlerin ekonomik , sosyal ve demokratik haklarından yana etkin ve kalıcı eylemler görülmemiştir (Şahhüseyinoğlu, 1997: 26).

TÖDMF' nin, Köy Enstitülerinden mezun olan öğretmenlerin taleplerine ilgisizliği onları, bölgesel farklı örgütlenmelere yönlendirmiştir. Ege Bölgesi Öğretmenler Derneği ilk kurulan bölgesel bir örgüttür. Daha sonra birçok ilde , Göller Bölgesi ve Akdeniz Bölgesi' nde kurulan yerel dernekler 1963 yılında kısa adı KÖDF olan "Köy Öğretmen Dernekleri Federasyonu" adlı merkezi bir örgütte birleşmişlerdir(Evren vd, 1995: 25). Köy öğretmenleri ve onun Federasyonu , 1965 'te Türkiye Öğretmenler Sendikası nın kurulması ve sendikanın köy öğretmenlerinin beklentilerine yanıt vereceğinin anlaşılması üzerine varlıklarına son vermişlerdir (Altunya,1998: 55).

TÖDMF'nin en önemli katkılarından birisi ,kamu görevlilerinin sendikalaşmasına yönelik çalışmalarıdır. 1961 anayasasının yürürlüğe girmesinden başlayarak , bir yandan sendikalar yasasının çıkarılması için çaba harcamış , öte yandan da bir öğretmen sendikasının hazırlığını yapmıştır. Yabancı ülke sendika tüzükleri taranarak 1963 yılında Türkiye Öğretmenler Sendikası Tüzüğünü hazırlamışlardır.1965 yılında federasyonun belirlediği 92



öğretmen Türkiye Öğretmen Sendikası (TÖS) 'nı kurmuş federasyon da sendikaya yer ödünç para ve bazı olanaklar vermiştir (Altunya,1998: 73).

### **2.1.1.3.6. Sendikalar Dönemi**

1961 anayasasınının 46. maddesi “işçi niteliği taşıyan kamu görevlilerinin “ sendika kurabileceğini belirtir, fakat yasal düzenlemenin ayrıca kanunla düzenleneceği hükmünü getirir. 8.6.1965 tarihli ve 624 sayılı Devlet Personel Kanunu ile 4 yıl sonra kanun yürürlüğe girer ve öğretmenler sendika kurarlar. Bu dönemde kurulan sendikaların başlıcaları Türkiye Öğretmenler Sendikası, Milliyetçi Öğretmenler Sendikası ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası'dır.

#### **2.1.1.3.6.1. Türkiye Öğretmenler Sendikası**

8.7. 1965 tarihinde 92 TÖDMF'li tarafından TÖS kurulmuştur. İlk merkez yürütme kurulu üyeleri Fakir Baykurt, Dursun Kurt, Dursun Akçam, Feyzullah Ertuğrul, Hayrettin Uysal'dır.Amaçları üyelerin ekonomik, hukuki ve sosyal, kültürel hak ve çıkarlarını korumak ve sağlamak, eğitim mesleğinin çağdaş eğitim-öğretim ilkeleri, öğretmenin mesleğe ilişkin hak ve ödevleri, yurt çıkarları,insan hakları ve ilgili anayasa hükümleri yönünden gelişmesini sağlamak, eğitim mesleğinin gelişmesine , bu mesekte hizmet görenlerin ekonomik, hukuki ve sosyal çıkarlarının korunup çoğaltılmasına ilişkin genel yurt sorunlarının çözümlenmesinde ilgili demokratik kurumlara yardımcı olmak, anayasamızın koyduğu temel ilkelere uygun biçimde ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunmak, bu yönde çaba göstermek olarak belirtilmiştir (Evren vd, 1995: 33-34).

T.Ö.S'ün Devrimci Eğitim Şurası , Büyük Eğitim Yürüyüşü ve Büyük Öğretmen Boykotu gibi önemli etkinlikleri olmuştur. Eğitim kurultayı 5 gün sürmüş , büyük yürüyüşe 30.000 kişi katılmıştır. Büyük boykota İlk-Sen'de katılmıştır. Boykota 109.000 öğretmen katılmış bunlar çeşitli cezalar almışlardır. Eyleme katılan çalışanlardan 50.000' i adli kovuşturmayla uğramış bunlar meslekten ihraç dahil çeşitli cezalar almışlardır (Battal, 2004: 40).

12 Mart 1971 askeri müdahalesinin ardından başta TÖS yöneticileri, Fakir Baykurt, Dursun Akçam, Osman K. Akol, Veli Kasımoğlu olmak üzere

hemen hemen tümü de TÖS üyesi 3600 öğretmen ve eğitimci gözaltına alındı. Bunlardan bir bölümü tutuklandı. Askeri Müdahalenin başındakiler TÖS'ü ve diğer kamu personeli sendikalarını kapatmak istiyordu. Mahkeme kararını beklemeden bir anayasa değişikliği hazırlatıldı. TÖS'ün kapatılacağı kesinleşince, Mamak Askeri Cezaevi'nde tutuklu bulunan Fakir Baykurt ve arkadaşları, sendikanın yerine bir dernek kurulmasını sağladılar. 3 Eylül 1971 tarihinde, Tüm Eğitim Öğretim Emekçileri Birleşme ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) kuruldu. TÖS'ün mal varlığının TÖB-DER'e devri sağlandı([http://www.kemalyalcin.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=188:fakir-baykurt-ve-oeruetlue-oeretmen-muecadelesi&catid=55:kat-baykurt-hakkinda-yazilarim&Itemid=74](http://www.kemalyalcin.com/index.php?option=com_content&view=article&id=188:fakir-baykurt-ve-oeruetlue-oeretmen-muecadelesi&catid=55:kat-baykurt-hakkinda-yazilarim&Itemid=74)).

#### **2.1.1.3.6.2.Milliyetçi Öğretmenler Sendikası**

1965 yılında Ankara' da kurulmuştur. Milliyetçi Öğretmenler Dernekleri ve Birlikleri'nin birleşmesiyle meydana gelmiştir. Sendika kurulduğu 1965'den kapandığı 1971' e kadar birçok il ve ilçelerde örgütlenmiş ve faaliyetlerini sürdürmüştür. Sendika özellikle T.Ö.S tarafından devletçi faşist ve sarı sendika olmakla itham edilmiş, Milliyetçi Öğretmenler Sendikası ise T.Ö.S'lüleri Marksist , komünist olmakla suçlamıştır (Battal: 2004, 39).

#### **2.1.1.3.6.3.Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası**

1965 yılında Ankara'da kurulmuştur. Türkiye İlk-Sen ,İlk-Sen'lerin birleşmesiyle oluşmuştur. 30.000 üyesi olmuştur yani toplam ilkokul öğretmenlerinin üçte biri. Türkiye İlk-Sen Federasyonu 1970' de 40'tan fazla il, 200'den fazla ilçede örgütlenmiştir. T.Ö.S 'le birleşme çabaları olmasına rağmen 12 Mart 1970 muhtırası sonrasında kapatılmalarına kadar bu mümkün olmamıştır (Battal, 2004: 38-39).

#### **2.1.1.3.7.Derneğe Dönüş**

20.09.1971 tarihli anayasa değişikliği ile Anayasanın 46. Maddesindeki çalışanlar ibaresi yerine işçiler ibaresinin konulmasıyla ve 119. maddesinin de 'memurlar... siyasi partilere ve sendikalara üye olamazlar' biçiminde değiştirilmesiyle memurların sendikalaşma hakkı ortadan kaldırılmıştır.

Anayasanın geçici 16. Maddesiyle de daha önce kurulmuş olan memur sendikalarının faaliyetlerinin 1971'de sendika hakkının böylece ortadan kaldırılmasının ardından memurlar 1980'e kadar sürecektir olan yeni bir dernekleşme sürecine girmişlerdir (Serinoğlu, 2004: 29-30).

#### **2.1.1.3.7.1. TÖBDER**

40 TÖS'lü öğretmen 3 Eylül 1971' de TÖB'ü (Türkiye Öğretmenler Birliği) kurdu. İçişleri Bakanlığı "birlik" sözcüğüne karşı çıktı. Bunu üzerine örgütün adı Türkiye Öğretmenler Birleşme Ve Dayanışma Derneği (TÖB-DER) olarak değiştirildi. İçişleri bakanlığının Türkiye sözcüğüne karşı çıkmasından dolayı 4 şubat 1973'de Türkiye sözcüğü tüm olarak değiştirildi ( <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/2381.pdf>). TÖB-DER kuruluşunda eğitim emekçilerinin en yakıcı talebi olan grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkını alabilmek için mücadelenin gerekliliğini çalışma programlarında sürekli gündemde tutmuştur. Sendika talebi diğer taleplerin içerisinde sürekli öne çıkmıştır(Evren vd, 1995: 65). 12 Eylül 1980 askeri darbesi yapıldığı tarihlerde TÖB-DER'in üye sayısı 200.000 'dir (Şahhüseyinoğlu, 1997: 29). TÖB-DER 12 Eylül 1980'de kapatılmıştır.

#### **2.1.1.3.7.2. Ülkücü Öğretim Üyeleri ve Öğretmenler Derneği (Ülkü-Bir)**

1971 yılında Ankara'da kurulmuştur. Her kademedeki eğitim çalışanı ile birlikte öğretmen yetiştiren okulların son sınıf öğrencilerini de üye olarak kabul etmiştir. Aylık Ülkü-Bir adıyla bir gazete, üç ayda bir "Milli Eğitim" adıyla bir dergi çıkarılmıştır. Derneğin ayrıca yayınlamış olduğu kitap ve broşürleri de vardır. Dernek 12 Eylül 1980 darbesiyle kapatılmıştır (Battal, 2004: 42).

#### **2.1.1.3.7.3. Mefkureci Öğretmenler Derneği (MEF-DER)**

Mayıs 1975'de kurulmuştur. Genel merkezi Ankara'dadır. Amacı öğretmenler arasında mesleki birlik ve dayanışmayı sağlamak için bütün öğretmenleri "Milli Mefkure" etrafında toplamaktır. Bazen her ay, bazen de iki ay da bir yayınlanan MEF-DER adında bir dergi çıkarmışlardır. Üyelerinin çoğu milli ve muhafazakar değerlere sahip kimselerdir (Battal, 2004: 43).

#### **2.1.1.3.7.4. Abece Ve Eğit Der (Eğitimciler Derneği)**

12 Eylöl 1980 askeri dabetesinden sonra kamu çalışanlarının örgütlenmesi yasaklıydı , ama emekli öğretmenlerin örgütlenmesiyle ilgili yasal sakınca görölmüyordu. TÖS ve TÖB-DER'in yöneticiliğini yapmış nice emekli öğretmen bir araya gelerek önce abece dergisiyle işe başladılar. Ortam oluşturulduktan sonra 16 şubat 1988 'de Eğit Der kuruldu (şahhüseyinoğlu, 1997: 31). Derneğin tüzüğünde amaç üyelerinin sosyal , ekonomik , kültürel , hakları için çalışmalar yapmak , çalışan öğretmenleri sendika hakkına kavuşturmak olarak belirtilmiştir (Gazallı, 1996: 352). Eğit Der uluslar arası sözleşmelere dayanarak öğretmenlerin grevli toplu sözleşmeli sendikal haklarının alınmasına yönelik uğraşları gündeme getirmiştir (şahhüseyinoğlu, 1997: 31).

#### **2.1.1.3.7.5. Eğitim-İş (Eğitim İşkolu Kamu Görevlileri Sendikası)**

Kamu görevlisi olarak çalışan öğretmen ve diğer eğitim çalışanları tarafından 28 Mayıs' da ankara'da kurulmuştur. Sön tüzüğüne göre Eğitim-İş' in amacı çalışma yaşamında üyelerinin ortak ekonomik , sosyal , özlük, mesleksel, sendikal , demokratik hak ve çıkarlarını koruyup geliştirerek onlara daha saygın bir yaşam düzeyi sağlamak ve eğitim geliştirilmesine katkıda bulunmak, öğretmenlik mesleğine ve tüm çalışanlara hak ettikleri saygınlığı kazandırmak; eğitim yoluyla insan kişiliğinin tam gelişmesi ve tüm bireyler ve uluslar arasında barışın , dostluğun , dayanışma ve işbirliğinin , hoşgörü ve karşılıklı anlayışın , insan haklarına ve temel özgürlüklere saygının yerleşip güçlendirilmesini gerçekleştirmektir (Altunya,1996; 354).

#### **2.1.1.3.7.6. Eğit-Sen**

13 Kasım 1990'da İstanbul'da kurulmuştur. Üyelerinin ekonomik, demokratik ,akademik, sosyal, kültürel, hukuksal, mesleki ve özlük haklarını korumayı ve geliştirmeyi , eğitimin içeriğini ve yönetimini demokratikleştirmeyi ve anadilde eğitim yapma hakkını elde etmeyi amaçlamıştır (Evren vd, 1995: 115-182).

Tabandan gelen talep üzerine eğitim-iş 13 Kasım 1990 tarihinde kurulmuş olan Eğit-Sen ile birleşme kararı aldı. Bu karar gereğince Eğitim-İş ve Eğit-Sen 23 Ocak 1995'te Eğitim-Sen'i kurdular. 27 Ocak 1995 'de her iki

sendikada Eğitim-Sen'e katılma kararı alarak varlıklarına son verdiler (Altunya,1996: 355).

### **2.1.1.3.8. Günümüzdeki Sendikalar**

Denizli İl Milli Eğitim müdürlüğünden alınan bilgilere göre Türkiye'de 28 eğitim sendikasının faaliyet gösterdiği görülmektedir. Denizli ilinde üyesi olan sendikaların başlıcaları Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası, Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası, Demokratik Eğitimciler Sendikası, Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası, Eğitimciler Birliği Sendikası, Türkiye Eğitim Ve Öğretim Bilim Kültür Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası, Eğitim Ve Bilim Emekçileri Sendikası'dır.

#### **2.1.1.3.8.1. Teç-Sen (Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası )**

Tüm Eğitim Çalışanları Sendikası 27 haziran 2006 tarihinde çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığından aldığı 125 numaralı dosya numarasıyla kurulmuştur. İki özelliği ile diğer eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu sendikalarından ayrılmaktadır. Birincisi, genel merkezi diğer sendikalardan farklı olarak Ordu şehir merkezindedir. Bu özelliği ile Genel merkezi Ankara dışında olan tek hizmet kolu sendikasıdır. İkinci özelliği ise, eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri hizmet kolunda, öğretmenler dışındaki çalışanların sendikası görünümünde olmasıdır. Sendika, tüzüğünün 5. maddesinde, sendika faaliyet alanı ile ilgili olarak öğretmenler dışındaki çalışanlara vurgu yapılmıştır: "Sendika, Türkiye çapında sef, memur, hizmetli, soför, aşçı, ,bekçi, kaloriferci, teknisyen, tekniker, mimar, mühendis ve diğer tüm kamu görevlilerinin çalıştığı Eğitim, öğretim ve Bilim hizmetleri hizmet kolunda faaliyet gösterir" (Seçilmiş, 2008: 62-63).

#### **2.1.1.3.8.2. Tem-Sen (Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası)**

Tem-Sen, 25 Aralık 1992'de, Ankara İlköğretim Müfettişlerinden Âlim Başaran ve on bir arkadaşı tarafından kuruldu. Tem-Sen'in açılımı ilk kuruluşunda (Tüm Eğitim Müfettişleri Sendikası) iken, 25 Mart 2002 tarihinde yapılan Olağan Genel kurulda alınan kararla buna "Eğitimciler" ibaresi de

eklenmiş ve Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası olmuştur (<http://www.temsen.org.tr>).

#### **2.1.1.3.8.3. AND SEN (Anadolu Eğitim Çalışanları Birliği Sendikası)**

2008 yılında kurulmuştur. Öğretmen sendikası değil , Memur, Hizmetli, Şef, Şoför, Teknisyen, Tekniker, Mimar, Mühendis, vs. gibi MEB bünyesindeki Öğretmen harici kadrolarda görev yapan personellerin sendikasıdır (<http://and-sen.org/tanitim>).

#### **2.1.1.3.8.4. DES (Demokratik Eğitimciler Sendikası)**

2010 yılı başlarında bir grup öğretmen, akademisyen, memur ve kamu görevlisiyle kurulmuştur ( <http://www.des.org.tr/>).

#### **2.1.1.3.8.5. Ata Eğitim Bilim Ve Kültür Çalışanları Sendikası**

Web sayfasında belirtilenlere göre eğitimcilerin temel hak ve özgürlüklerinin korunamaması, eğitim ortamını ve eğitimciyi geliştirmek adına pek çaba harcanmaması, öğretmenlik mesleğinin giderek saygınlığının azalması, eğitim sistemimizin emperyal merkezler tarafından biçimlendiriliyor olması, eğitim-öğretimin paralı ve pahalı hale getirilmesi, öğretmenin yoksulluk ücretine mahkum edilmesine çözüm bulunamaması gibi gerekçelerle 2005 yılında kurulmuştur ( <http://ataegitimsen.tripod.com/>).

#### **2.1.1.3.8.6. Eğitim-İş ( Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası)**

Denizli Eğitim İş Şube Örgütlenme Sekreteri Namık Kemal Aydoğan'ın verdiği bilgiye göre, Eğitim-İş ( Eğitim ve Bilim İşgörenleri Sendikası), 17 Ekim 2005 tarihinde ikinci kez kurulmuştur. Diğer kamu sendikalarının fazlaşması ve sendikal güvensizlik, sendikasızlaşmanın artması, kurucu bileşeni olunan Eğitim-Sen'in "anadilde eğitim dayatması, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş felsefesine aykırı siyasal tavrı" ve sendikal yetersizlikler, Eğitim-İş'i 1990 yılında olduğu gibi yeniden örgütlenmeye itmiştir. Bu nedenle yeniden Eğitim-İş adını almıştır. Birbirinin kopyası sendika isimlerine hiç yanaşmamıştır.

Bir meslek örgütü kimliğini sendikalara yeniden kazandırmak için emek hayatında çalışmalarını sürdürmektedir. 2005-2011 arasında açtığı hiçbir davayı kaybetmeyen Eğitim-İş ne denli kararlı bir duruş sergilediğini kanıtlamıştır. Kamu-iş konfederasyonu üyesi olan Eğitim-İş, “ırkçılığa, gericiliğe, bölücülüğe karşı Eğitim-İş”, “Gücünü üyesinden alan sendika” ve “Öğretmenlerin Türkiye Cumhuriyeti’ni koruma, geliştirme ve onu öğrencilerine öğretme yükümlülüğü vardır.” söylemlerini baş tacı etmiştir. Hiçbir siyasal yapıya taviz vermeden bağımsız kalabilmeyi ilke edinen Eğitim-İş, 74 ilde örgütlenmiş olup yaklaşık 32.000 üyesi bulunmaktadır.

#### **2.1.1.3.8.7. Eğitim-Bir-Sen (Eğitimciler Birliği Sendikası)**

Memur-Sen Konfederasyonu'na bağlı Eğitimciler Birliği Sendikası, 1992 yılında eğitimci, şair ve yazar Mehmet Akif İnan ve arkadaşları tarafından kurulmuştur (<http://denizli.egitimbersen.org.tr/sendika.php?cid=32>).

1975 yılında kurulan MEF-DER’in devamı niteliğindedir(Battal, 2004: 43). Gerek tüzüğü, gerekse eylem ve etkinlikleri ile daha çok muhafazakar islami bir çizgi izlemektedir(Seçilmiş, 2008; 145).

#### **2.1.1.3.8.8. Türk Eğitim-Sen (Türkiye Eğitim Ve Öğretim Bilim Kültür Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası)**

19 Şubat 1992’de Ankara’da Türkiye Eğitim Ve Öğretim Hizmet Kolu Çalışanları adıyla Kamu-Sen’e bağlı olarak kuruldu(Battal, 2004: 48). Milliyetçi muhafazakar ideolojisi ve sendikal tutumu ile bilinmektedir(Seçilmiş, 2008; 116). Türkiye Kamu-Sen’in ilk genel başkanının ve bazı yöneticilerinin milletvekili olmaları sendikanın bir partinin yan kuruluşu gibi değerlendirilmesine neden olmuştur.

#### **2.1.1.3.8.9. Eğitim Sen (Eğitim Ve Bilim Emekçileri Sendikası)**

23 Ocak 1995’de Eğitim-İş ve Eğitim-Sen ‘in birleşmesiyle kurulmuştur. Eğitim-Sen’de nasıl birleşildiği kuruluş bildirgesinde şöyle açıklanıyordu. “Ülkemizde eğitim emekçilerinin, kamu çalışanlarının ve işçi sınıfının sendikal hareketinin karşı karşıya olduğu sorunların ülkemizin yaşadığı ekonomik-sosyal ve siyasal sorunlardan ayrı olmadığı bilinmektedir. Dolayısıyla eğitim

emekçilerinin sendikal mücadelesi de bu sorunlarla karşı karşıya gelişmekte, ekonomik refah, siyasal ve toplumsal özgürlük-demokratikleşme taleplerini içermektedir. EĞİT-SEN ve EĞİTİM-İŞ eğitim emekçilerinin karşı karşıya olduğu bu zorunlu mücadele sürecinde sendikal birliğin yakıcı bir sorun ve eğitim emekçilerinin acil talebi olduğu gerçeğinden hareket ederek Eğitim-Sen'de birleşmeyi kararlaştırmışlardır”( e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3341.pdf). İlk örgütlenmeden başlayarak 2006 yılına kadar üye sayısını hızla arttıran ve ülke genelinde örgütlenmeyi gerçekleştiren sendika, Eğitim Sen olmuştur. Ancak 2005 yılından sonra en fazla üyeye sahip sendika unvanını kaybetmiştir (Seçilmiş, 2008; 138-144).

#### **2.1.1.4. Sendikaların Amaçları Ve Amaçlarına Ulaşma Doğrultusunda Çalışma Konuları**

Eğitim-Sen, Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Temsen, Teçsen, Özgür Eğitim Sen, Eğitim-İş, DES tüzükleri incelenmiş bu dorultuda benzerlik ve farklılık aşağıda sıralanmıştır.

- Üyelerinin ekonomik, sosyal, kültürel ve meslekî hak ve menfaatlerini korumayı ve geliştirme(İncelenen tüm sendika tüzüklerinde ortak )
- Toplu sözleşme hakkının ayrılmaz parçası olarak gördüğü grev hakkının kamu görevlilerine de verilmesi (Eğitim-Sen, Eğitim-Bir-Sen, Temsen , Teçsen, Özgür Eğitim Sen, Eğitim-İş, DES)
- Üyelerinin, günün koşullarına uygun ücret almaları ve daha iyi çalışma koşullarına kavuşturulmaları için çalışma(Eğitim-Sen, Eğitim-Bir-Sen, Temsen , Teçsen, Özgür Eğitim Sen, Eğitim-İş, DES)
- Toplumun bütün bireylerinin, temel insan hakları ve özgürlükleri doğrultusunda, demokratik, laik, bilimsel ve parasız eğitim görmesini savunma. (Eğitim-Sen, Temsen-Eğitim-İş)
- Kültürel, sanatsal, eğitsel toplantılar, şenlikler, işyeri, salon ve açık hava toplantıları ve benzeri etkinlikler düzenleme (Eğitim-Sen, Eğitim-Bir-Sen, Özgür Eğitim Sen, Eğitim-İş)
- Sağlık, dinlenme, spor, eğitim ve kültür tesisleri ile kitaplık, kreş, yuva ve yardımlaşma sandıkları kurma (Eğitim-Sen , Eğitim-İş)



- Başta çocuklar ve gençler olmak üzere bütün bireylerin, temel hak ve özgürlüklerin ruhuna uygun şekilde din eğitimi ve öğretimi hakkında yararlanmasını sağlayacak ve çocuklar açısından bu hakkın kullanımına ilişkin kararın ebeveynleri tarafından verilmesine zemin hazırlayacak uygulama ve kuralların hayata geçirilmesini isteme. ( Eğitim-Bir-Sen, Özgür Eğitim Sen)
- Siyaset yapma hakkını ve özgürlüğünü sağlamak için çalışma.(Eğitim-Sen, Eğitim Bir-Sen,Temsen,Eğitim-İş)
- Kamu işverenince yürütülen eğitim, öğretim, ve bilim hizmetlerinin planlanmasına,programlanmasına, yönetilmesine ve denetimine taraf olarak katılma.(Eğitim-Sen , DES , Eğitim-İş, Temsen )
- Üyelerinin aile ve bireylerinin bakım, eğitim ve sağlık koşullarının düzeltilmesine çalışma.(Eğitim-Sen , Türk Eğitim-Sen , Eğitim-Bir-Sen, Temsen, Teçsen, Eğitim-İş)
- Kadın üyelerinin çalışma yaşamında ve sendikada etkin olabilmeleri için gerekli önlemleri alma.(Eğitim-Sen , Temsen, Eğitim-İş )
- Eğitim ve öğretimin gerekleriyle ilgili olmayan herhangi bir nedenle kimsenin bu hakkından yoksun bırakılamayacağını savunma; cinsiyetçilikle ve kadınlara yönelik her türlü ayrımcılıkla mücadele etme.(Özgür Eğitim Sen),
- Başta eğitim alanında çalışanlar olmak üzere kadın kamu görevlilerinin, çalışma hayatına ilişkin sorunlarının çözülmesi ve özellikle de temel insan haklarına aykırı dayatmalarla çalışma hakkından mahrum bırakılmaması (Eğitim-Bir-Sen)
- Sendika, üyelerinin sendikal amaçlar doğrultusundaki mücadelesinde hak ve çıkarlarının ihlal edildiği her durumda her türlü demokratik ve meşru mücadele hakkını kullanma. Onlar adına gerekli hukuksal girişimde ve yardımda bulunma.(Eğitim-Sen , Türk Eğitim-Sen , Temsen, Eğitim-İş)
- Başta nitelikli öğretmen olmak üzere, personel eğitiminin geliştirilmesini sağlamak için projeler üretme ve uygulanmasını sağlamaya çalışma(Eğitim-Sen Eğitim-Bir-Sen, Türk Eğitim-Sen, Temsen, Teçsen, Özgür Eğitim Sen,Eğitim-İş)

- Engelli üyelerinin ve diğer engelli eğitim çalışanlarının engellerine uygun çalışma ortamlarında görev almaları ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yürürlüğe konulması,(Eğitim-Bir-Sen , Teçsen, Özgür Eğitim Sen, Eğitim-İş)
- Organlarının oluşumunda ve iç işleyişinde demokratik kurallara, örgüt ahlakına titizlikle uyma; çoğunluğun yönetme, muhalefetin çoğunluk olma hakkına saygı gösterme(Eğitim-Sen, Temsen, Eğitim-İş, DES)

Sendikaların amaçları ve amaçlar doğrultusunda çalışma konularına bakıldığında sendikaların bazı amaçlarının ortak bazılarının ise ayrı olduğu görülür. Bu amaçlar ve öğretmenlerin bu sendikalardan beklentilerini özlüksel, mesleki, sosyal, siyasi, yönetici niteliklerine ilişkin, kadın haklarına ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentiler olarak gruplandırabiliriz. Beklentileri oluşturan bu kavramlar ve sendika ilişkilerine bakılacak olunursa ;

#### **2.1.1.4.1. Sendikalar ve Siyaset**

Hiçbir yurt sorunu , hiçbir meslek sorunu siyasetten bağımsız değildir (Köroğlu,1990: 2). Sendikal hareketin çeşitli ülkelerdeki gelişimi izlendiğinde, mesleksel istemlerle siyasi istemlerin birlikte gittiği görülür (Demir, 1991: 97).

Sendikalarla siyasi partiler arasındaki ilişki; sendikaların doğrudan bir siyasi partiyle organik bağ kurması şeklinde olabileceği gibi, sendikaların bir siyasi partiyi desteklemeleri yönünde de olabilir. Fakat, bazı ülkelerde kanunlar, sendikalara siyasi faaliyet konusunda geniş yasaklar getirmektedir. Sendikaların siyasi faaliyetlerinin yasal çerçevesinin ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle yakından ilişkili olduğunu söyleyebiliriz. Sendikalara siyasi faaliyet yasağı getirilmesinin temelinde, farklı siyasi görüşlerin sendikaların içinde bölünmelere neden olabileceği ve bu bölünmelerin de sendikal harekete zarar vereceği düşüncesi yatmaktadır (Baybora, 2003: 15). Sendika siyaset ikilemi içinde kalan sendikalar siyasi düşünce ayrılıkları nedeniyle tam anlamıyla ortak bir noktada buluşmamakta , bu da sendikal hakların savunulmasını kesintiye uğratmaktadır (Yıldırım, 2007: 98). Bu düşüncenin yanı sıra, çalışanların siyasi görüşlerine göre farklı sendikalarda yer alması da, büyük, güçlü sendikacılık yerine küçük sendikal örgütlenmelere neden olabilecek, bunun da sendikal

hareketi zayıflatacağı düşüncesinin payı olduğunu söylenebilir. Zaman içinde sendikaların siyasi faaliyetlerinin sınırlanmış olmasının sendikalara zarar verdiği görülmüş ve sendikaların siyasi faaliyet konusundaki dar hareket alanları genişletilmiştir. Demokratik yönden gelişmiş ülkelere baktığımızda, sendikalara bu hakkın tanındığını, demokratik yönden gelişmesini tam olarak gerçekleştiremeyen ülkelerde ise, bu hakkın sınırlandığı görülmektedir (Baybora: 2003; 15).

Sendikaların , kesin ve müsamahasız bir siyaset yasağına tabi kılınmış olmalarının, yalnızca, sendikaların belli bazı faaliyetlerinin yasaklanmasından ibaret sonuçlar doğurmakla kalmayacağına dair geçmişte sayısız örnekler görülmüştür. Sendikaların siyasi faaliyette bulunması böylesine köktenci bir biçimde yasaklanınca , bundan doğacak sonuç , tüm sendikal faaliyetlerin yasaklanması olabilir. Çünkü her sendikal faaliyetin kaçınılmaz olarak siyasi faaliyet niteliği de vardır ve her siyasal karar veya olay sendikaların faaliyetleri üzerinde iz düşüren sonuçlar doğurur. Ücret arttırma faaliyetinden , “Yaşasın Cumhurbaşkanımız” demeye varıncaya kadar herşey siyasetin bir parçasıdır (Işıklı: 2003, 239).

#### **2.1.1.4.2. Sendika ve Özlük Hakkı ile Sendikal Haklar**

Özlük hakkı, genel memur statüsü içinde kişinin, kanunların öngördüğü şekil ve şartlarla bağlı olduğu hakkıdır.

Ülkemizde çalışanların hakları işverenler tarafından sık sık ihlal edilebilmektedir. İşverenler, giderek büyüyen işsizliği ve çalışanların “işlerini kaybetme” endişesini kullanarak, çalışanları kötü çalışma koşulları altında ve düşük ücretlerle çalışmaya zorlayabilmektedirler.

Sendika, işverenler karşısında tek başına güçsüz kalan çalışanların, bir araya gelerek işveren karşısında bir güç olmasının ve kendi derdine derman olmasının aracıdır. Bireysel olarak sendikaya üyelik, bir hukuk sigortası gibi işler (<http://www.bilgicalisanlari.com/DuyuruDetay.aspx?Duyuru=2>).

Türkiye, eğitimcilerin hakları noktasında hayli geri kaldığı söylenebilir. Toplu sözleşme ve hak grevi Almanya , Belçika, İngiltere, Fransa, İspanya, İtalya, Yunanistan , KKTC, ABD, Japonya ülkelerinde varken, Türkiye’deki

eğitimciler bu haktan yoksundur. Almanya, İngiltere, ABD gibi ülkelerde eğitimcilerin boykot yapma hakları varken Türkiye'de ki Eğitimciler bu haktan da yoksun bırakılmıştır. Yine Almanya, Belçika, Fransa, Yunanistan gibi ülkelerde eğitimciler siyasi görüş savunabilmektedirler. Türkiye'de eğitimcilerin siyasi görüş savunmaları yasaklanmıştır. Birçok ülkede yasal olan haklar Türkiye'de yasaklanmıştır. Türkiye'de eğitim çalışanlarının sadece miting yapma hakları vardır (Serinoğlu, 2004; 36).

#### **2.1.1.4.3. Sendika ve Kadın**

Kadınların çalışma yaşamına katılımı artarak devam etmektedir. Gerek ataerkil aile yapısı ve gelenekler gerekse de işgücü piyasasından kaynaklanan nedenler , çalışma yaşamına giren kadınlar için çeşitli sorunlar doğurmaktadır. Çalışma yaşamına katılsa bile aile içindeki yükümlülüklerinde herhangi bir değişiklik olmayan kadın hem fiziksel hem de ruhsal olarak daha fazla yıpranmaktadır (Işıklı, 2002: 341). Çalışan kadın hem işte, hem de evde çalıştığı için gerek bedensel ve zihinsel güç olarak gerekse zaman olarak sendikal eyleme yönelecek olanağa sahip olmamaktadır. Toplumsal yaşamın her alanındaki ayrımcılığın bu tabloya eklenmesi ile de, sendikal eyleme aktif olarak katılmak, çalışan kadının önünde adeta aşılmaz engeller çıkarmaktadır (Alican, 2007: 3). Sendikalardaki erkek egemen yapı, örgütlenme ve çalışma tarzının yanısıra eğitim faaliyetlerini de doğrudan etkilemekte ve bu alanlarda erkek yanlısı politikaların geliştirilmesine neden olmaktadır. Sendika üyesi kadınların sendika faaliyetlerine görece düşük katılımlarının gerisinde erkek yanlısı yapı ve politikaları da yatmaktadır. Bu durum kadınların eğitim faaliyetlerine katılımını, ilgi ve motivasyon düzeylerini de belirlemektedir. Çünkü sendikalar kadın çalışanların özgül sorun ve ihtiyaçlarını nadiren gözönüne almaktadır (Toksöz ve Sayılan, 1998: 300). Bununla birlikte siyasal ve ekonomik değişim süreçlerinde özellikle Türkiye'de demokratikleşme sürecinde kesinti dönemlerinin yaşanması ve sendikasızlaştırma süreçleri kadın katılımını engellemiştir (Alican, 2007: 94).

#### **2.1.1.4.4. Mesleki geliştirme**

Vatandaş olarak kendine ve bağlı olduğu topluma karşı siyasal, ekonomik, sosyal ve demokratik sorumluluklarını yerine getirebilmenin koşulu bilinçlenmektir. Bilinçlenmenin yöntemlerinden biri okumak ve araştırmaktır. Okuyan araştıran ve değerlendirmelerin ışığında çalışmalarını yürüten örgütler daha güçlü ve güvenilir olur (Şahhüseyinoğlu, 1997: 47-49).

Sendikalar, toplumun en önemli sermayesi olan bilgi ve teknoloji birikimini toplumun emrinde tutacak, ortak kültür haline getirebilecek en önemli demokratik kitle örgütleridir. Bu fonksiyonlarını doğru yapamaz iseler, hem toplumun hem de ülkenin sonunu hazırlayacaklardır (Bozoğlu, 1995, Akt: Demiryürek, 2008: 46).

Meslek kuruluşları ve sendikaların eğitim öğretim sürecinde görev yapan personelin gelişiminde, örgüt yönetiminin demokratik ve katılımcı bir şekilde gerçekleşmesinde önemli bir rolü vardır. Bu nedenle personel yönetimi boyutunda sorunların bu kurumlara sürekli ve açık bir şekilde bildirilmesi, bu kurumların çözüm sürecinde etkili bir rol oynamasına, dolayısıyla eğitim ve öğretimin kalitesinin yükselmesine olumlu yönde katkıda bulunacaktır (Buluç, 2007: 15).

#### **2.1.1.4.5. Sendikaların Sosyal Yönü**

Sendikalar tartışmasız bir şekilde temsil ettikleri kitlenin yalnızca ekonomik değil, sosyal ve siyasal sorunlarıyla da ilgilenmek durumundadır. Tüm dünyada endüstriyel ilişkilerde, çalışma hayatında ekonomide çalışanların konularında hızlı bir değişim söz konusudur. Bunun yanında globalleşme ile emeğin gücünde ve seyrinde önemli değişiklikler oluşmuş, emeğe yönelik tehditler farklı şekillerde gündeme gelmiştir. Böyle bir dönemde sendikalar kendilerini yeniden tanımlamak durumundadırlar. Ücret sendikacılığı çoktan geride kalmıştır ve sendikalar yalnızca toplu iş sözleşmesi yapan kurumlar değildir. Sendikalar temsil ettikleri kitlenin eğitimiyle, eğlencesiyle, sağlık sorunlarıyla, konut sorunlarıyla vs. ilgilenmek durumundadır. Sendikalar temsil ettikleri kitlenin yaşadığı ülkenin çevre sorunundan politik sorununa, kültürel

problemlerinden yaşam standardının yükseltilmesine kadar her alanda faaliyet göstermelidirler (Uslu, 1995, Akt: Demiryürek, 2008: 46).

#### **2.1.1.4.6. Sendikal Yapı**

Sendikaların işleyişi ve organları, genel kurullarca saptanan tüzüklerine göre düzenlenir. 12 Eylül yasaları sendikaların tüzüklerini özgürce belirleme hakkını tanımamaktadır. Yasa sendikanın tüzüğünün hemen tamamını belirlemiştir. Bu anlamda bir sendika özgürlüğünden söz etmek de mümkün değildir.

Sendikalarda çalışmalar; 1- Genel Merkez, 2- Bölge ve/veya Şube Merkezi ve 3- İşyeri Temsilciliği eliyle yürütülmektedir.

Sendikalardaki temel organlar ise; 1- Genel Kurul, 2- Yönetim Kurulu, 3- Denetim Kurulu ve 4- Disiplin Kurulu'ndan oluşmaktadır(<http://www.altbilgi.com/sendika-nedir-sendikalarin-yapisi-ve-isleyisi-nasildir.html>).

#### **2.1.1.4.7. Sendika Yöneticisinin Nitelikleri**

İnsanlar grup halinde yaşayan sosyala nitelikli canlılar oldukları kadar oluşturdukları grupları yönetecek ve hedeflerine götürecek götürecek liderlere de gereksinim duyan varlıklardır ([http:// yayim .meb. gov.tr/ dergiler /162 /eraslan.htm](http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/162/eraslan.htm)). Storm(1999) çalışmasında sendika yöneticilerinin rollerini 1. İlişkileri yönetme, geliştirme ve sürdürme, 2. Anlaşmaları değerlendirme ve sürdürme, 3. Öğretimi geliştirme, 4. Üye örgütlenme, 5. Öğretmen imajını geliştirme olarak belirtmiştir. Çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını, menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulan sendikada hedeflere ulaşmak için yapılacak çalışmalara öncülük edecek yöneticilerin eğitim ve kültür düzeyinin yüksek olması , insan ilişkilerinin iyi olması, sendikal yasaları iyi bilmesi, politik becerilerinin güçlü olması, sendika üyelerince önemsenmektedir.

## 2.2. İlgili Çalışmalar

### 2.2.1. Yurt İçinde Yapılan İlgili Araştırmalar

Acuner(1994) “Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi” konulu çalışmasında Türkiye’de öğretmen örgütlenmesine ilişkin model önerisi geliştirmek amaçlanmıştır. Türkiye genelinde 1255 öğretmen, 342 okul yöneticisi verilen anketi yanıtlanmıştır. Araştırma sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

1. Öğretmenlerin örgütlenme gerekçesini ekonomik, sosyal, mesleki haklarını iyileştirmeye ya da yeni haklar kazanmaya yönelik amaçlar oluşturmuştur.

2. Öğretmenler çoğunlukla dernek ve sendika türünde örgütler kurmuşlardır.

3.Öğretmenler tüm öğretmenlere yönelik örgütler yanında, aralarındaki farklardan hareketle ayrı ayrı örgütler de kurmuşlardır.

4. Öğretmen örgütleri kendi aralarında ve diğer örgütlerle (yurtiçi-yurtdışı) işbirliği kurmuşlardır, diğer birçok ülkeye göre Türkiye’de bu konuda yetersizlikler ve sorunlar gözlenmiştir.

5. Öğretmenler ve okul yöneticileri, ekonomik,sosyal, mesleki haklarını iyileştirmek ya da yeni haklar kazanmak amacıyla, öncelikle sendika türünde örgütlenmeyi; tek türde ve tek çatı altında örgütlenmeyi ya da üst kuruluşları oluşturmayı; yurtiçi ve dışı örgütlerle işbirliği kurmayı;üyelik bakımından ilk sırada yer almayı; üyeliğe zorlanmamayı;örgütsel haklardan (yürüyüş ve grev vb) yararlanmayı, ancak bu hakların kullanımına katılmada zorlanmamayı istemişlerdir.

Kurt(1994). “Öğretmenlerin Sendikal Eğilimleri” başlığını taşıyan çalışmasında öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenleri, üye olanların sendikalardan beklentileri, üye olanlar ile üye olmayanların sosyo-ekonomik

durum ve yapılan ve sendikal örgütlenme eğilimlerini saptamayı amaçlamaktadır. Araştırma Ankara il sınırları içindeki sekiz merkez ilçeyi kapsamaktadır. 282 denekten alınan yanıtlar değerlendirilmiş sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

1. Kadın öğretmenlerin sendika üyeliği ve sendikal etkinliklere katılma gibi önemli hususlarda erkek meslektaşlarına oranla daha az istekli oldukları görülmektedir.

2. Sendikacılık hareketine öncülük etmekte olan öğretmenlerin önemli bir çoğunluğunu 1980 öncesi öğretmen örgütlülüğünün içinden gelen, örgütçülük deneyimi yüksek öğretmenler olduğu görülmektedir.

2. Öğretmenlerin sendikalara üye olmama nedenlerinin biri de aynı iş kolunda birden çok sendika kurulmuş olması olarak gösterilmiştir. Öğretmenler güçlü bir sendikayı güçsüz ve küçük sendikalara tercih etmektedir.

4. Öğretmenler sendikayı “grevli, toplu sözleşmeli sendika” olarak düşünmektedir. Hatta öğretmenler, önemli bir çoğunlukla memurların siyasi partilere üye olmasını da istemektedirler.

Taş(1995) “Ankara İli İlköğretim Okulları Öğretmenlerin Eğitim Sendikalarından, Sendikacıların Öğretmenlerden Beklentileri” adlı yaptığı araştırmanın evrenini Ankara ili Merkez ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı’na 21 ilköğretim okulu örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonucunda çıkan sonuçlar şunlardır:

1. Öğretmenlerin özlük haklarına ilişkin eğitim sendikalarından en önemli beklentilerini; öğretmenlerin ekonomik haklarının düzenlenmesinde, eğitim sendikalarının etkili olmaları konusu oluşturmaktadır.

2. Öğretmenlerin yönetime katılmaya ilişkin eğitim sendikalarından en önemli beklentilerini; yöneticilerin üyeler tarafından seçilmesi oluşturmaktadır.

3. Öğretmenlerin eğitime ilişkin eğitim sendikalarından en önemli beklentilerini; eğitim sendikalarının, eğitim sisteminin sorunlarının çözümünde Milli Eğitim Bakanlığı’na yardımcı olması konusu oluşturmaktadır.



4. Öğretmenlerin sosyal etkinliklere ilişkin eğitim sendikalarından en önemli beklentilerini; eğitim sendikalarının yaptıkları sendikal çalışmaların basın yoluyla halka duyurmaları konusu oluşturmaktadır.

Erdem (1996)'in "İlkokul Öğretmenlerinin Ve Yöneticilerinin Eğitim Sendikalarından Beklentileri Nelerdir?" konulu çalışmasının örneğini Ankara'nın 8 ilçesindeki 22 ilkokul ve bu ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticiler oluşturmuştur. Öğretmen ve yöneticilere anket uygulanmış, 362 öğretmen 58 yönetici olmak üzere 420 denek anketleri cevaplamıştır. Araştırma sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

1. İlkokul yöneticileri ve öğretmenleri bir veya birden fazla eğitim sendikalarının tüzüklerinde yer alan "farklı amaçlar"dan eğitim sendikalarının, sendika içi demokrasiyi uygulaması ve yaşatması; Türk Milletinin bölünmez bütünlüğü bilincini oluşturması ve yaşatması; Atatürk ilke ve inkılaplarını benimsemiş ve savunan vatandaşın yetiştirilmesine çalışması; kişilikli ve yaratıcı insanımızın yetiştirilmesine çalışması; milli değerlere bağlı eğitim sisteminin gerçekleştirilmesine çalışması; sendikal hakların gerçekleştirilmesi ve yaşatması; eğitimin planlanmasında, programlanmasında, yürütülmesinde, denetiminde, yönetiminde, politikasının oluşturulmasında üyelerinin söz sahibi olmalarının sağlanması; toplumsal meseleler karşısında sendikanın düşüncelerini açıklaması; çağdaş, laik demokratik eğitim sistemini savunması ve gerçekleşmesine çalışması; eğitim sendikalarının eğitim sektöründe çalışan herkese açık olmasını savunması ve gerçekleştirilmesini "çok önemli" derecede beklemektedirler.

2. İlkokul yöneticileri eğitim sendikalarının herkesin anadilde eğitim yapma hakkını savunması ve sağlanması için çalışmasını "az önemli" derecede beklemektedirler.

3. Kadın ve erkek ilkokul öğretmenlerinin eğitim sendikalarının, kadın üyelerinin özelliklerinden doğan ek haklarını alması ve mesleki faaliyetlerini kolaylaştırması; milli değerlere bağlı eğitim sistemini gerçekleştirilmesine çalışması; meşru ve demokratik bir baskı gücü oluşturmasında beklentileri birbirinden farklıdır.

Öcal(1998) “Türkiye’de Memur Sendikacılığı” adlı çalışmasının konusunu 28 Mayıs 1990’da Eğitim İş Kolu Kamu Çalışanları Sendikası’nın kurulmasıyla başlayan ve yedi yıllık bir geçmişe sahip olan öğretmen sendikacılığı uygulaması ve öğretmenlerin öğretmen sendikacılığı karşısındaki tutumları oluşturmaktadır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Türkiye genelinde görev yapan 160 sendika yöneticisi doğrudan, 300 sendika üyesi ve 360 sendika üyesi olmayan öğretmen ise tesadüfi örnekleme yöntemiyle örneklem alınmıştır. Araştırma sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

1. Sendikalı öğretmen oranının az olduğu görülmüştür.
2. Öğretmenlerin bir öğretmen sendikasına üye olmama nedenlerinin başında memur sendikacılığına ilişkin gerekli kanuni düzenlemenin tamamlanmamış olması nedeni gelmektedir.
3. Sendikalı erkek öğretmenlerin oranının kadın öğretmenlerin oranından daha fazla olduğu görülmektedir.
4. Sendika üyesi olsun veya olmasın öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin başında, “eğitim ve öğretim sorunlarına çözüm getirilmesine yardımcı olmaları” ve “ekonomik iyileştirme çalışmaları yapmaları” gelmektedir.
5. Öğretmenler sendikaları eğitim sorunlarının çözümlenmesinde fikir üreten kurumlar olarak görmek istemektedirler.
6. Sendikalar üyelerinin ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememektedirler.
7. Sendika yönetici ve üyeleri ile sendika üyesi olmayan öğretmenler sendikal hakları temel haklar arasında görmekte ve bu hakların öğretmenlere tanınmasını istemektedirler.
8. Sendika üyelerinin sendikalı olmaları amir ve yöneticilerince pek hoş karşılanmamakla birlikte, sendika üyesi olmayanlarında olmalarından dolayı başka herhangi bir zorlukla karşılaşmamaktadırlar.

Erkılıç(2002)'in “İnsan Kaynakları Ve Okulun Eğitim Programının Yönetimine İlişkin Etmenlerin Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Sendikal Örgütlenmeleri Üzerine Etkileri” (Eskişehir merkez ilçe Örneği ) konulu çalışması Eskişehir Merkez İlçe sınırları içindeki özel ve resmi orta öğretim kurumlarında çalışan 578 eğitim işgöreninin verileriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. İşgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerini, sağlık ve sosyal güvenlik, değerlendirme ve ödeme, iş ilişkileri boyutlarına ilişkin etmenler planlama ve işe alma, eğitim ve geliştirme ayırma işlevleri ile okulun eğitim programının yönetimi boyutuna ilişkin etmenlerden daha çok etkilemektedir.

2. Sendikaya üye olma istekliliği cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. İşgörenlerin sendikal örgütlenme istekliliklerinin etkilenme derecesi, okulun eğitim programının yönetimi boyutu dışındaki tüm boyutlarda aylık gelir durumuna göre farklılık göstermemektedir.

Çankaya'nın 2005 yılında “Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim Amaçlı Faaliyetleri ( Elazığ İli Sendika Örneği )” konulu çalışmasının örneklemini Türkiye Kamu Sendikalarına bağlı olan memur ve eğitim sendikaları ile Türk- İş'e bağlı sendika subesi üyeleri arasından seçilmiştir. Araştırmaya, toplam 321 üye denek ve 60 yönetim kurulu üyesi olmak üzere 381 kişi katılmıştır. Alan araştırması sonucunda, sivil insiyatiften deneklerin görüşleri sonucuna göre beklentilerin yüksek olduğu ve sivil toplum örgütlerinin eğitim, sosyalleşme, kültürel, ekonomik alanındaki faaliyetlerinin okul faaliyetlerinin yanında küçümsenemeyecek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Denekler, üyesi oldukları örgütlerinin birçok alanda daha fazla rol üstlenmeleri gerektiğini vurgulamışlardır. Deneklerin genel olarak beklentileri arasında, kişisel görüş ve önerilerine daha fazla başvurulması gelmektedir. Üyeler, yetişkinlik deneyimlerinin getirdiği birikimleri bu tür örgütler yolu ile daha fazla yasama geçirmeye çalışmak konusunda oldukça isteklidirler. Örgüt içi iletişim eksikliği, üyelerin yaklaşımlarının daha az dikkate alınması, insan kaynaklarından daha etkili şekilde yararlanma konusunda bu tür sivil örgütlerin çalışma alanlarının dar olması en önemli sorunlar arasında görülmektedir.

Baysal 'ın 2006 yılında "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları Uşak Örneği" konulu çalışmasının evreni, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, Uşak İli sınırları içinde bulunan 5 ilçe ve il merkezinde 2005–2006 öğretim yılında resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ve okul yöneticilerinden oluşmuş , örneklem ise tabakalı oranlı örnekleme yöntemi ile seçilen 345 denek oluşturmuştur.

Araştırma sonucunda, sınıf öğretmeni ve yöneticilerin mesleki örgütlenme tutumlarını etkileyen birinci derecede faktörler;

1. Öğretmen örgütleri siyasi olarak bölündüğünden, her gelen iktidar kendisine yakın bir sendikayı kullanarak eğitim çalışanlarının haklarını göz ardı etmesi,
2. Öğretmen örgütünün siyasi düşüncesi, özlük haklarında kazanımlar elde etmek düşüncesidir. Öğretmen ve yöneticilerin kıdemlerinin toplam etkisine bakıldığında sendikalara ilişkin görüşlerde en etkili faktör olduğu görülmüştür.
3. Öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri arttıkça sendikalara karşı tutumları da olumsuzlaşmaktadır.

Sarpkaya (2006)'nın 2001-2002 öğretim yılında eğitim sendikalarından öğretmenlerin beklentilerinin neler olduğunu saptamak amaçlı yaptığı çalışmasının örneklemini, Manisa Merkez ilçedeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 181'i ilköğretim, 208'i ortaöğretim öğretmeni olmak üzere 389 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri, 5'li Likert tipi ölçekle toplanmıştır. Araştırmanın önemli bazı sonuçları şöyledir:

1. Öğretmenlerin ölçeğin alt boyutlarına ilişkin en yüksek beklentileri özlük hakları boyutunda, en düşük beklenti ise, dayanışma boyutundadır
2. Öğretmenlerin eğitim sendikalarından en düşük beklentisi "Okullarda din eğitiminin yaygınlaştırılmaya çalışması"dır; en yüksek beklentisi ise "Eğitimin her kademesinde her türlü cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkılması"dır.

Gül'ün 2007 yılında "Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri Ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri Ve Beklentileri" konulu çalışmasının evrenini, üç eğitim işkolu sendikası (Eğitim-

Bir-Sen, Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen) ve İstanbul ili Kartal ve Ümraniye ilçesi içinde bulunan ilköğretim okulu öğretmenleri oluşturmaktadır. Öğretmenlerin eğitim sendikalarına yönelik düşüncelerini belirlemek için, Basit Tesadüfi Örneklem Yöntemi tekniği kullanılarak; İstanbul ili Kartal ve Ümraniye ilçelerinde görev yapan toplam 120 öğretmen seçilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar kısaca şöyledir:

1. Eğitim işkolu sendikaları, öğretmenlik mesleğinin kazançlı ve ayrıcalıklı bir meslek haline getirilmesini ve öğretmen yetiştirme işine gereken önemin verilmesini istemektedir.

2. Erkek öğretmenler, kadınlara göre sendikalara daha fazla oranda üye olmaktadır.

3. Öğretmenler, öğretmen sendikalarına grev ve toplu sözleşme hakkının tanınmasını istemektedir.

4. Sendikaların daha çok siyasal nitelikli faaliyetlerde bulunması görüşü, öğretmenler tarafından sendikalara üye olunmama nedenleri arasında, ilk sırada yer almaktadır.

5. Sendikaların düzenlemiş oldukları etkinliklere eğitimcilerin % 65'inin hiç katılmadığı, % 32,5'nin ara sıra katıldığı, % 2,5'inin ise sık katıldığı görüldü.

6. Öğretmenler eğitim işkolunda kurulmuş sendikalardan, yalnızca öğretmenlerin üye olabildiği üç sendikayı tanımakta, diğerlerini ise tanımamaktadır.

### **2.2.2. Yurt Dışında Yapılan İlgili Araştırmalar**

Storm(1999)'un Öğretmen Sendikası Başkanlarının Rolü konulu çalışmasında sendika başkanlığı rolüne etki eden organizasyonel faktörleri tanımlamıştı ve bu rolün okul bölgesi ve öğretmen sendikalarına etkisini belirlemiştir. ;Pasifkin kuzeybatısında 27 büyük öğretmen sendikası başkanına anket uygulanmış ve seçilen 6 başkanla mülakat yapılmıştır. araştırmanın sonucuna göre ;

Bu role etki edene faktörler şöyle gruplanmıştır:

1. Halkın öğretmenlere ve öğretmen sendikalarına bakışı
2. İşgücü yönetiminin kendi bölge içinde ilişkileri
3. Devlet reformu
4. Öğretmen maaşları üzerinde yasal denetim

Tüm başkanların rollerinin 5 yönü vardır. Bunlar;

1. İlişkileri yönetme, geliştirme ve sürdürme
2. Anlaşmaları değerlendirme ve sürdürme
3. Öğretimi geliştirme
4. Üye örgütlenme
5. Öğretmen imajını geliştirme

Bascia(2000)'nin Denklemin diğer tarafı: mesleki gelişim ve öğretmen sendikalarının kurumsal kapasitesi konulu çalışmasında Amerika ve Kanada'da yapılan 10 yıllık araştırma sonuçlarında öğretmen örgütleriyle ilişkili sosyal ve örgütsel faktörleri vurgulamaktadır. Bunlar öğretmen sosyalleşme rolleri öğretmen örgüt ve kuruluşlarının demografisi ve yapısal özellikleridir. Bu çalışmada öğretmen örgütlerinin 3 tip mesleki gelişim stratejisi incelenmiştir. İlk ikisinde yaygın eğitim stratejileri üzerinde durulmuştur. Birincisi geleneksel personel geliştirme yaklaşımı, ikincisi de uygulanan bağlamsal değişim ve öğretmen çeşitliliği sorunlarının çözümü üzerinde durmaktadır. Başlangıç noktaları gibi organizasyonel yapılar kullanan öğretmenler tarafından kullanılan, gayri resmi öğrenme fırsatlarını içeren üçüncü tür, kendi aktivitelerinin ve organizasyonel özelliklerinin eğitimsel yan dallarına önem vererek, öğretmenler sendikasının çok sayıdaki öğretmen için nasıl daha zengin bir profesyonel gelişme sağlayacağını anlama fırsatı sunar: öğretmen sosyalleşmesindeki oynadıkları roller, kısıtlamalar, kabul edilebilir ve olası öğretmen bilgi ve davranışlarının ilerletilmesi; öğretmen katılımının dağılımı ve yeniden üretme ya

da öğrenme fırsatlarına ulaşım açısından öğretmenler arasındaki eşitsizliğe direnç gösterme; ve öğretmenlerin öğretilerinin daha geniş politik ve sosyal içeriklerinin anlayışını cesaretlendiren ya da engelleyen içsel yapı dinamikleridir. Bu faktörleri öğretmen sendikalarının ,sorumlu oldukları çok sayıdaki öğretmene çekici gelen öğrenme tekniklerini mümkün kılmak için ve öğretmen öğrenmesinde potansiyel olarak faydalı olan çeşitli organizasyonel alanları göz önünde bulundurmak için, ayırık ve sınırlı profesyonel geliştirme olaylarından uzak durulması gerektiğini belirtir.

Snape ve Redman(2006)'ın Öğretmen Sendikalarında Militanlık ve İlimlilik: Sendika imajı ve üye tutumları arasında benzerlik var mıdır? konulu çalışmasında İngiltere'de sıklıkla en militan ve en ılımlı görülen NUT (Ulusal Öğretmen Birliği) ve PAT (Profesyonel Öğretmenler Birliği) üyelerinin tutumlarının karşılaştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma için 1086 PAT üyesi öğretmene, 386 NUT üyesi öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- 1.PAT üyelerinin iş doyumunu daha fazladır.
- 2.NUT üyelerinin ise sendikal vatandaşlık davranışı gösterme miktarı daha fazladır.
- 3.PAT üyelerinin mesleki bağlılıkları daha fazladır ve bu PAT'ın hem bağımsız bir sendika hem de profesyonel bir örgüt olmasıyla tutarlıdır.
4. Sendika yanlısı inançlar sendikal bağlılıkta öne çıkmaktadır. Bu sendikal bağlılık NUT üyelerinin sendikada daha aktif çalışmalarında rol oynamaktadır.

Seashore ve Şimşek(2008)'in "Öğretmen Sendikaları, Yeni Sendikacılık ve Dönüşen Kültürel Mecazlar" konulu çalışmanın amacı Minnesota eyaletinde eğitim politikaları konusunda önemli role sahip üç önemli paydaşın öğretmen sendikalarının dünü, bugünü ve geleceği hakkında sahip oldukları imajları elde etmek ve öğretmen sendikaları kavramı üzerindeki algılarını öğrenmektir. Sözü edilen üç önemli paydaş şunlardır: Eyalet düzeyinde eğitim kararları üzerinde söz sahibi olan bürokratlar veya eyalet hükümet görevlileri, öğretmen sendikalarının üye ve yöneticileri ve eğitim politikalarının şekillenmesini

doğrudan veya dolaylı yollardan etkileyen iş çevreleri, eyalet meclis üyeleri ve eğitim bölgelerinin yöneticileri. Araştırma nitel bir çalışma olarak yürütülmüştür. Temel veri toplama yöntemi olarak görüşme kullanılmıştır. Araştırmanın temel bulguları ve sonuçları şunlardır:

1. Öğretmen sendikaları köklerine geri dönmektedirler
2. Öğretmen sendikalarının eğitim ve okul reform çalışmalarında etkili aktörler olduğu genel kabul görmektedir.
3. Öğretmen sendikalarının eğitim ve okul reform sürecinde önemine en az inananlar eğitim politikalarının oluşturulmasında en önemli görevi yüklenen politikacılar iken buna en çok inananlar yerel ve okul düzeyine daha yakın olan paydaşlardır
4. Sendikalar reform sürecinde liderlik rolü üstlenebilmeleri için birden çok ve yeni stratejileri bulma ve uygulama konusunda aktif olmalıdırlar.

West ve Mykerezi(2010)'nin Öğretmen Sendikaları ve Ücret: Toplu Pazarlığın Maaş Çizelgeleri ve Performans Ödemelerine Etkisi konulu çalışmasında iki veri seti kullanılmıştır. Bunlardan biri Öğretmen kuralları, rolleri ve hakları(TR3), diğeri ise okul ve personel anketi(SASS)dir. Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Toplu pazarlık öğretmen maaşlarının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir
2. Sendikaların başlangıç maaşları üzerinde pozitif etkisi vardır.
3. Sendikalar ek yeterlilik ve görevler için primi desteklerken, öğrenci başarısının artırılmasında primi uygun bulmuyor.

Strunk ve Grissom(2010)'ın Güçlü Sendikalar Bölge Politikalarını Belirler mi? Toplu Pazarlık, Öğretmen Sözleşmelerinde Sınırlılık ve Öğretmen Sendikalarının Politik Gücü konulu çalışmasında daha güçlü daha politik örgütlü sendikaların toplu iş sözleşmeleri ile ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmada iki kaynaktan veri toplanmıştır. Bunlar Kaliforniya okul yönetim kurulu üyelerine uygulanan anketler ve öğretmenlerin sendika-okul bölge toplu



sözleşme anlaşmalarıdır. Araştırmada güçlü ve politik olarak daha organize olmuş sendikaların bölgesel politikalar üzerinde daha büyük etki bıraktığı belirtilmiş ve daha güçlü sendikaların daha farklı pazarlık yapmadığı görülmüştür.

Sheard(2004)'ün Öğretmen Sendikalarının Alternatif Öğretmen Sertifikasyon Politikası Üzerine Etkisi; Geçmiş Olay Difüzyon Analizi isimli çalışmasında politikal süreçte öğretmen sendikalarının rolünü araştırmış, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1975-2000 yılları arası eyaletlerde alternatif öğretmen sertifikasyon politikalarını incelemek için olay geçmişi analizi yapmış ve alternatif öğretmenlik sertifikasyon politikalarının gücünün regresyon analizi ile olay geçmişi analizini tamamlamıştır. Olay geçmişi modeli öğretmen sendikası politik gücü değişkenleri açısından yetersiz olmasına rağmen politika gücü modelinin sonuçları, sendika anlaşmalı-sözleşmeli öğretmenlerin yüzdesi fazla olan devletlerin diğer devletlerden zayıf alternatif öğretmenlik sertifikası programlarına geçmede daha avantajlı olduğunu ve öğretmen sendikalarının eğitim politikaları oluşturma alanında etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde yurt içindeki çalışmalarda daha çok öğretmenlerin sendikaya üye olma ya da olmama gerekçeleri ve sendikalardan beklentilerinin araştırılmış olduğu görülmektedir. Yurt dışında yapılan çalışmalarda ise daha çok sendika üyelerinin tutumları, eğitim ile ilgili kanunların oluşturulmasında, ücretlerin belirlenmesinde sendikaların rolü ortaya konmuştur. Bu araştırmada ise öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin hangi alanlarda daha yüksek olduğu, sendikaların hangi faaliyetlerinin üyeleri tarafından ne kadar önemli görüldüğü ve sendikaların yaptıkları faaliyetlerle üyelerinin beklentilerini hangi düzeyde karşıladığını ortaya koymaya çalışılmıştır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölüm, araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, veri toplama aracının geliştirilmesi, veri toplama aracının uygulanması ve verilerin analizi aşamalarında yapılan çalışmalara ilişkin bilgileri içermektedir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın yürütülmesinde tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli geçmişte olmuş bitmiş ya da halen var olan durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır(Karasar, 2000:77-79).

#### 3.2. Evren

Araştırmanın çalışma evrenini, 2009 yılında Denizli, Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-Bir-Sen ve Eğitim-İş sendika temsilciliklerinden alınan verilere göre, 2009 – 2010 eğitim öğretim yılında il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 2264 sendika üyesi öğretmen oluşturmaktadır.

#### 3.3. Örneklem

Araştırmanın örnekleme belirlenirken, oranlı eleman örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme olması gereken eleman sayısını belirlemek amacı ile Anderson'ın (1990) önerdiği evren sayılarına göre örneklem büyüklüğünü gösteren formül referans alınarak örneklem sayısı belirlenmiştir (Akt: Balcı, 1995: 111).

#### Şekil 3.1 Örneklem büyüklüğünü gösteren formül

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2} \div 1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2} = 335$$

N = Evren Büyüklüğü    t = Güven düzeyi tablo değeri (t=1,96)

n = Örneklem Büyüklüğü    PQ = (,50).(,50) = ,25

d = Tutum düzeyi (,05)    (Minimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi)

Araştırmanın örneklemini, Denizli İl Merkezinde ilköğretim okullarında 2010 – 2011 eğitim öğretim yılında görev yapan 335 sendika üyesi öğretmen oluşturmaktadır.

### 3.4. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı, alanı, mezun olduğu okul, üye olduğu sendika, sendikada üyelik yılı ve sendikaya üye oluş biçimine ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

**Tablo 3.4.1** Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler

DEĞİŞKEN	KATEGORİ	ÖĞRETMEN	
		N	%
Cinsiyet	Bay	219	65,4
	Bayan	116	34,6
Yaş	25-35	94	28,1
	36-45	128	38,2
	46 ve üzeri	113	33,7
Meden Durum	Evli	302	90,1
	Bekar	33	9,9
Hizmet Yılı	1-15 yıl arası	127	37,9
	16-25 yıl arası	141	42,1
	26 yıl ve üzeri	67	20,0
Alan	Sınıf	165	49,3
	Branş	170	50,7
Mezun Olunan Okul	Yüksekokul	76	22,7
	Üniversite	239	71,3
	Yüksek lisans	16	4,8
	Diğer	4	1,2
Sendikası	Eğitim Sen	72	21,5
	Türk Eğitim Sen	109	32,5
	Eğitim Bir Sen	112	33,4
	Eğitim İş	42	12,5
Sendikaya Üyelik Yılı	1-7	191	57,0
	8-14	90	26,9
	15 ve üzeri	54	16,1
Sendikaya Üye Oluş Biçimi	Kendim araştırdım	168	50,1
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	23,9
	Okul idarecisi tavsiyesi ile	27	8,1
	Çalışmalarından etkilendim	30	9,0
	Diğer	30	9,0

Araştırmaya katılan öğretmenlere ilişkin kişisel bilgiler incelendiğinde; 335 öğretmenden 219'u bay öğretmen, 116'sı bayan öğretmendir. 94 öğretmen 25-35 yaş aralığında, 128 öğretmen 36-45 yaş aralığında, 113 öğretmen ise 46 yaş ve üstüdür. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 302'si evli, 33'ü bekadır. Hizmet yılına bakıldığında 127 öğretmen 1-15 yıl, 141 öğretmen 16-25 yıl, 67

öğretmen 26 yıl ve üzeri hizmet yılına sahiptir. Öğretmenlerin 165'i sınıf öğretmeni 170'i branş öğretmenidir. 76 öğretmen yüksek okul, 239 öğretmen üniversite, 16 öğretmen yüksek lisans, 4 öğretmen ise diğer okullardan mezun olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden 72'si Eğitim Sen üyesi, 109'u Türk Eğitim Sen üyesi, 112'si Eğitim Bir Sen üyesi, 42'si Eğitim İş üyesidir. 191 öğretmen 1-7 yıl arası, 90 öğretmen 8-14 yıl arası, 54 öğretmen ise 15 yıl ve üzeri sendika üyesidir. Sendikaya üye oluş biçimine bakıldığında 168 öğretmen kendi araştırarak, 80 öğretmen arkadaş tavsiyesi ile, 27 öğretmen okul idarecisi tavsiyesi ile, 30 öğretmen çalışmalarından etkilenecek, 30 öğretmen ise bunlardan farklı sebeplerle üye olduklarını belirtmiştir.

### 3.5. Veri Toplama Aracı

Bu bölümde veri toplama aracının hazırlanması, ölçeğin geçerliliği, güvenilirliği ve ölçeğin uygulanması ile ilgili bilgiler aşağıda verilmektedir.

#### 3.5.1. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Veri toplama aracı hazırlanırken literatür taraması yapılmış, öğretmen görüşleri alınmış, sendika tüzükleri ve yayınları incelenmiş, sendika temsilcileri ile görüşülmüş ve elde edilen bilgiler doğrultusunda iki kısımdan oluşan ölçme aracı hazırlanmıştır. Ölçme aracının birinci kısmında öğretmenlerin kişisel bilgilerini, ikinci kısımda ise öğretmenlerin sendikalardan beklentilerini ve bu beklentilerin hangi düzeyde karşılandığını ölçmeye yönelik 56 madde bulunmaktadır. "Sol sütündeki beklentiler bir sendika üyesi için ne derece önemlidir?" sorusu için "çok önemli", "oldukça önemli", "az önemli" ve "önemsiz" seçenekleri koyulmuş, "sizin sendikanız bu beklentileri hangi düzeyde karşılamaktadır?" sorusu için ise "karşılıyor", "kısmen karşılıyor" ve "karşılanmıyor" seçenekleri koyulmuştur. Aralıklar  $(n-1)/n$  formülünden yararlanılarak belirlenmiştir.

**Tablo 3.5.1.1.** Beklentilerin önem derecelerine göre değerlendirme aralıkları

Önem Derecesi	Değerlendirme Aralığı
Çok Önemli	3,26- 4,00
Oldukça Önemli	2,51- 3,25
Az önemli	1,76- 2,50
Önemsiz	1,00- 1,75

**Tablo 3.5.1.2.**Beklentilerin karşılanma derecesine göre değerlendirme aralıkları

Karşılanma Derecesi	Değerlendirme Aralığı
Karşılanıyor	2,34- 3,00
Kısmen Karşılanıyor	1,67- 2,33
Karşılanmıyor	1,00- 1,66

Sendikalardan beklentiler uzman görüşü ile 7 boyuta ayrılarak incelenmiştir. Bu boyutlar: Özlüksel beklentiler, mesleki beklentiler, sosyal beklentiler, siyasi beklentiler, yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler, kadın haklarına ilişkin beklentiler, sendikal yapıya ilişkin beklentilerdir.

Bu boyutlar anketteki şu sorularla değerlendirilmiştir:

Özlüksel Beklentiler: 1, 2, 16, 20, 25, 40, 41, 43, 44

Mesleki Beklentiler: 21, 22, 45, 46, 47

Sosyal Beklentiler: 3, 19, 23, 37, 38, 39

Siyasi Beklentiler: 4, 5, 10, 11, 15, 18, 24, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 42

Yönetici Niteliklerine İlişkin Beklentiler: 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56

Kadın Haklarına İlişkin Beklentiler: 6, 29, 30, 34

Sendikal Yapıya İlişkin Beklentiler: 7, 8, 9, 12, 13, 14, 17, 35, 36

### 3.5.2. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenirliği

Ölçme aracının içerik geçerliliğinin sağlanması için uzman görüşüne başvurulmuştur. Görüşler doğrultusunda anket maddeleri düzenlenmiş ve beklenti boyutları oluşturulmuştur.

Ölçme aracı ile elde edilen verilere göre güvenirlik katsayısı Cronbach-Alpha hesaplanmıştır.

**Tablo 3.5.2.1.**Veri toplama aracının tümü için güvenirlik katsayısı

	Cronbach-Alpha
Beklentiler	0,9301
Karşılanma Düzeyleri	0,9686

**Tablo3.5.2.2.** Sendikalardan beklentilerin boyutları açısından güvenilirlik katsayısı

	Cronbach-Alpha	
	Beklentiler	Karşılanma Düzeyleri
Özlük hakları ile ilgili beklentiler	0,6931	0,8700
Mesleki gelişimle ilgili beklentiler	0,8116	0,7868
Sosyal beklentiler	0,7886	0,7767
Siyasi beklentiler	0,7220	0,8759
Yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler	0,8941	0,9391
Kadın haklarına ilişkin beklentiler	0,6629	0,7964
Sendikal yapıyla ilgili beklentiler	0,7002	0,8524

### 3.5.3. Ölçeğin Uygulanması

Ölçeğin uygulanabilmesi için, araştırma önerisi Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne sunulmuş ve gerekli onay alınmıştır. Ölçek, araştırmacı tarafından Denizli il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 335 sendikalı öğretmene uygulanmıştır.

### 3.6. Verilerin Çözümlemesi

Veri toplama aracından elde edilen veriler SPSS paket programına aktarılmıştır ve istatistiksel analizler yapılmış ve bilgiler çözümlenmiştir. Çözümlemede bağımlı değişken olarak kullanılan 7 boyut uzman görüşü alınarak ayrılmıştır. 7 boyut ve bu boyutların toplam puanlarının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov - Smirnov testi uygulanmıştır. Bunun sonucunda verilen cevapların normal dağılım göstermediği görülmüştür ( $p < 0.05$ ). Araştırmanın alt problemlerine yanıt bulmak amacıyla standart sapma, ortalama, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi gibi istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Yapılan çözümlemelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

**Tablo3.6.1.** Öğretmenlerin beklentilerini belirlemeye yönelik verilen cevapların normallik analizine ilişkin Kolmogorov - Smirnov testi sonuçları

Beklentiler	N	$\bar{X}$	Ss	Z	p
Özlük hakları ile ilgili beklentiler	335	3,61	,32	2,664	,000
Mesleki gelişimle ilgili beklentiler	335	3,47	,51	2,898	,000
Sosyal beklentiler	335	3,07	,62	1,900	,001
Siyasi beklentiler	335	3,18	,39	1,436	,032
Yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler	335	3,71	,39	4,286	,000
Kadın haklarına ilişkin beklentiler	335	3,46	,50	3,121	,000
Sendikal yapıyla ilgili beklentiler	335	3,38	,41	1,442	,031

**Tablo3.6.2.** Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyini belirlemeye yönelik verilen cevapların normallik analizine ilişkin Kolmogorov - Smirnov testi sonuçları

Beklentiler	N	$\bar{X}$	Ss	Z	p
Özlük hakları ile ilgili beklentiler	335	2,28	,44	1,672	,007
Mesleki gelişimle ilgili beklentiler	335	2,15	,49	2,065	,000
Sosyal beklentiler	335	2,05	,49	1,774	,004
Siyasi beklentiler	335	2,12	,43	1,272	,049
Yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler	335	2,37	,50	2,508	,000
Kadın haklarına ilişkin beklentiler	335	2,22	,52	2,584	,000
Sendikal yapıyla ilgili beklentiler	335	2,22	,45	1,671	,007

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde Denizli ili merkez ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin sendikalardan beklentileri ve bu beklentileri karşılanma düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Problem ve alt problemlere ilişkin elde edilen bulgular ve yorumlar bu bölümde yer almaktadır.

#### 4.1. Bulgular

##### 4.1.1 Araştırmanın Birinci Alt Problemi

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentileri Nelerdir?”şeklindedir. Birinci alt problemin bulgularını elde etmek için öğretmenlerin ölçek maddelerine verdiği cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve beklenti dereceleri belirlenmiştir ve bulgular tablo 4.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.1.** Öğretmenlerin Sendiklardan Beklenti Dereceleri

Beklentiler	N	$\bar{X}$	Ss	Beklenti Derecesi
Özlüksel	335	3,61	,32	Çok önemli
Mesleki	335	3,47	,51	Çok önemli
Sosyal	335	3,07	,62	Oldukça önemli
Siyasi	335	3,18	,39	Oldukça önemli
Yönetici Niteliklerine İlişkin	335	3,71	,39	Çok önemli
Kadın Haklarına İlişkin	335	3,46	,50	Çok önemli
Sendikal Yapıya İlişkin	335	3,38	,41	Çok önemli

Öğretmenlerin, sendikalardan beklentileri incelendiğinde, ölçekte verilen maddelerin çoğunlukla “çok önemli” ve “oldukça önemli” derecede beklendiği görülmektedir(Bkz Ek4). Bununla birlikte beklenti boyutları incelendiğinde, en yüksek beklenti derecesi yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler, önem derecesi en düşük olan beklentilerin sosyal beklentiler olduğu görülmektedir.



Ek 4'te görüldüğü üzere;

Özlüksel beklenti düzeyleri incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” ve “oldukça önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Bu boyuttaki önem derecesi en yüksek madde “sendika üyelerinin hukuksal haklarını savunmalı” maddesi olmuştur( $\bar{X}=3,77$ ).

Mesleki beklenti düzeyi incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Bu boyuttaki önem derecesi en yüksek madde mesleki gelişimi sağlamak için hizmet içi eğitim kursları , seminer, panel, sempozyum, konferans vb etkinlikler düzenlemeli” maddesi olmuştur( $\bar{X}=3,53$ ). Öğretmenler mesleki gelişimlerini sağlamada kalabalık bir grupta aktif olabileceği etkinlikleri diğerlerine göre daha tercih ettikleri görülmüştür.

Sosyal beklenti düzeyleri incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” ve “oldukça önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Bu boyuttaki önem derecesi en yüksek madde “üyelerinin yüksek öğrenime devam eden çocuklarına yurt ve kredi sağlama konusunda yardım etmesi maddesi olmuştur( $\bar{X}=3,39$ ).

Siyasi beklenti düzeyleri incelendiğinde “bir partiyi desteklemeli ve yönetime ağırlığını koymalı” ( $\bar{X}=1,93$ ) ve herkesin ana dilde eğitim yapma hakkının sağlanması için çalışması” ( $\bar{X}=2,28$ ) maddelerinin “az önemli” derecede beklenmekte, diğer maddelerin “çok önemli” derecede beklenmekte görülmektedir.

Yönetici niteliklerine ilişkin beklenti düzeyi incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Önem derecesi en yüksek madde “sendika yöneticisi dürüst olmalıdır” maddesi olmuştur( $\bar{X}=3,85$ ).

Kadın haklarına ilişkin beklenti düzeyi incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Önem derecesi en

yüksek madde cinsel tacizlerin ve şiddete yönelik davranışların yok edilmesi için önlemler geliştirilmeli” maddesi olmuştur( $\bar{X}=3,61$ ).

Sendikal yapıya ilişkin beklenti düzeyleri incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” ve “oldukça önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Bu boyuttaki önem derecesi en yüksek madde “sendikacılığın tüm aşamalarında sendikal demokrasi egemen kılınmalı” maddesi olmuştur( $\bar{X}=3,64$ ).

#### 4.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi öğretmenlerin sendikalardan beklentileri, (a) cinsiyet, (b) yaş, (c) medeni durum, (d) hizmet yılı, (e) mezun olduğu okul, (f) üye olduğu sendika, (g) sendikaya üyelik yılı, (h) sendikaya üye oluş biçimi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin bulgularını elde etmek için Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

##### 4.1.2.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tabloda verilmiştir.

**Tablo 4.2.1.** Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U değerleri

Beklentiler	Cinsiyet	N	Sıra Ort	Sıra top	U	P
Özlüksel	Erkek	219	160,00	35040,00	10950,0	,036*
	Kadın	116	183,10	21240,00		
Mesleki	Erkek	219	160,28	35100,50	11010,5	,041*
	Kadın	116	182,58	21179,50		
Sosyal	Erkek	219	163,21	35743,50	11653,5	,212
	Kadın	116	177,04	20536,50		
Siyasi	Erkek	219	165,33	36207,50	12117,5	,488
	Kadın	116	173,04	20072,50		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Erkek	219	164,22	35963,50	11873,5	,302
	Kadın	116	175,14	20316,50		
Kadın Haklarına İlişkin	Erkek	219	150,59	32978,50	8888,5	,000*
	Kadın	116	200,88	23301,50		
Sendikal Yapıya İlişkin	Erkek	219	160,22	35088,00	10998,0	,042*
	Kadın	116	182,69	21192,00		

\*p<0.05

Tablo 4.2.1 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin özlüksel, mesleki, kadın hakları ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerinde anlamlı farklılık görülmüştür ( $p < 0,05$ ). Tüm bu boyutlarda kadın öğretmenlerin beklentileri erkek öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek bulunmuştur. Sıra ortalamaları, özlüksel beklentiler için Sıra Ortalaması<sub>kadın</sub> =183,10, Sıra Ortalaması<sub>erkek</sub> = 160,00, mesleki beklentiler için Sıra Ortalaması<sub>kadın</sub> =182,58, Sıra Ortalaması<sub>erkek</sub> =160,28, kadın haklarına ilişkin beklentiler için Sıra Ortalaması<sub>kadın</sub> =200,88, Sıra Ortalaması<sub>erkek</sub> =150,59, sendikal yapıya ilişkin beklentiler için Sıra Ortalaması<sub>kadın</sub> =182,69, Sıra Ortalaması<sub>erkek</sub> =160,22 bulunmuştur.

#### 4.1.2.2. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile belirlenmiştir.

**Tablo 4.2.2.** Yaş değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Yaş	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	p
Özlüksel	25-35	94	167,99	2,688	,261
	36-45	128	177,54		
	46 ve üzeri	113	157,20		
Mesleki	25-35	94	179,27	2,993	,224
	36-45	128	169,80		
	46 ve üzeri	113	156,58		
Sosyal	25-35	94	176,27	4,630	,099
	36-45	128	175,96		
	46 ve üzeri	113	152,11		
Siyasi	25-35	94	149,68	5,108	,078
	36-45	128	178,91		
	46 ve üzeri	113	170,88		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	25-35	94	157,48	4,538	,103
	36-45	128	181,48		
	46 ve üzeri	113	161,47		
Kadın Haklarına İlişkin	25-35	94	185,85	4,708	,095
	36-45	128	162,81		
	46 ve üzeri	113	159,03		
Sendikal Yapıya İlişkin	25-35	94	171,11	1,119	,549
	36-45	128	172,80		
	46 ve üzeri	113	159,97		

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin beklentilerinde anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p > 0,05$ ).

#### 4.1.2.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.2.3'de verilmiştir.

**Tablo 4.2.3.** Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U değerleri

Beklentiler	M. Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra toplamı	U	P
Özlüksel	Evli	302	167,44	50565,50	4812,5	,745
	Bekar	33	173,17	5714,50		
Mesleki	Evli	302	168,95	51022,50	4696,5	,581
	Bekar	33	159,32	5257,50		
Sosyal	Evli	302	169,40	51160,00	4559,0	,420
	Bekar	33	155,15	5120,00		
Siyasi	Evli	302	168,93	51016,50	4702,5	,595
	Bekar	33	159,50	5263,50		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Evli	302	169,96	51326,50	4392,5	,240
	Bekar	33	150,11	4953,50		
Kadın Haklarına İlişkin	Evli	302	165,34	49931,50	4178,5	,121
	Bekar	33	192,38	6348,50		
Sendikal Yapıya İlişkin	Evli	302	170,12	51377,00	4342,0	,223
	Bekar	33	148,58	4903,00		

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin beklentilerinde anlamlı farklılık görülmemiştir ( $p > 0,05$ ).

#### 4.1.2.4. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.2.4'te verilmiştir.

**Tablo 4.2.4.** Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Kıdem(yıl)	N	Sıra Ort	$\chi^2$	p
Özlüksel	0-15	127	167,94	,932	,627
	16-25	141	172,47		
	26 ve üzeri	67	158,70		
Mesleki	0-15	127	179,18	4,364	,113
	16-25	141	166,82		
	26 ve üzeri	67	149,31		
Sosyal	0-15	127	175,85	1,483	,476
	16-25	141	164,85		
	26 ve üzeri	67	159,74		
Siyasi	0-15	127	156,72	2,927	,231
	16-25	141	173,12		
	26 ve üzeri	67	178,59		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	0-15	127	163,12	7,042	,030*
	16-25	141	182,17		
	26 ve üzeri	67	147,43		
Kadın Haklarına İlişkin	0-15	127	181,69	4,520	,104
	16-25	141	162,03		
	26 ve üzeri	67	154,62		
Sendikal Yapıya İlişkin	0-15	127	172,84	1,732	,421
	16-25	141	170,13		
	26 ve üzeri	67	154,34		

\*p<0.05

Tablo 4.2.4 incelendiğinde kıdem değişkenine göre yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.2.4.1.** Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Kıdem	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Yönetici Niteliklerine İlişkin	0-15	127	126,79	16102,00	7974,0	,099
	16-25	141	141,45	19944,00		
	16-25	141	111,73	15753,50	3704,5	,008*
	26 ve üzeri	67	89,29	5982,50		
	0-15	127	100,33	12742,00	3895,0	,317
	26 ve üzeri	67	92,13	6173,00		

\*p<0.05

Farklılığın 16-25 yıl ve 26 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin beklentileri arasında olduğu , 16-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>16-25</sub> =111,73, Sıra Ortalaması<sub>26 ve üzeri</sub> =89,29).

#### 4.1.2.5. Alan Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin alan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.2.5'te verilmiştir.

**Tablo 4.2.5.** Alan değişkenine göre sendikalardan beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U değerleri

Beklentiler	Alan	N	Sıra Ort	Sıra toplamı	U	P
Özlüksel	Sınıf	165	170,88	28194,5	13550,5	,589
	Branş	170	165,21	28085,5		
Mesleki	Sınıf	165	165,85	27364,5	13669,5	,683
	Branş	170	170,09	28915,5		
Sosyal	Sınıf	165	174,34	28766,0	12979,0	,236
	Branş	170	161,85	27514,0		
Siyasi	Sınıf	165	169,37	27946,0	13799,0	,798
	Branş	170	166,67	28334,0		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Sınıf	165	172,09	28395,5	13349,5	,423
	Branş	170	164,03	27884,5		
Kadın Haklarına İlişkin	Sınıf	165	168,28	27766,5	13978,5	,957
	Branş	170	167,73	28513,5		
Sendikal Yapıya İlişkin	Sınıf	165	171,75	28338,5	13406,5	,483
	Branş	170	164,36	27941,5		

Tablo 4.2.5'de görüldüğü gibi alan değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır( $p>0,05$ ).

#### 4.1.2.6. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin mezun olunan okul değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.2.6'da verilmiştir.

**Tablo 4.2.6** Mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Okul	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	P
Özlüksel	Y. okul	76	175,20	,812	,847
	Üniversite	239	166,60		
	Y. Lisans	16	160,59		
	Diğer	4	144,50		
Mesleki	Y. okul	76	157,47	2,281	,516
	Üniversite	239	172,23		
	Y. Lisans	16	165,97		
	Diğer	4	123,63		
Sosyal	Y. okul	76	168,82	,665	,881
	Üniversite	239	166,38		
	Y. Lisans	16	186,03		
	Diğer	4	176,75		
Siyasi	Y. okul	76	182,49	4,040	,257
	Üniversite	239	164,69		
	Y. Lisans	16	165,88		
	Diğer	4	98,88		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Y. okul	76	165,54	1,764	,623
	Üniversite	239	171,36		
	Y. Lisans	16	145,19		
	Diğer	4	143,38		
Kadın Haklarına İlişkin	Y. okul	76	169,96	,554	,907
	Üniversite	239	168,55		
	Y. Lisans	16	157,00		
	Diğer	4	142,00		
Sendikal Yapıya İlişkin	Y. okul	76	159,38	1,362	,714
	Üniversite	239	171,71		
	Y. Lisans	16	160,06		
	Diğer	4	141,88		

Tablo 4.2.6 incelendiğinde mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ( $p>0,05$ ).

#### 4.1.2.7. Üye Olduğu Sendika Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin üye olduğu sendika değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.2.7’de verilmiştir.

**Tablo 4.2.7.** “Üye olduğu sendika” değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Sendika	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	P
Özlüksel	Eğitim Sen	72	191,83	6,619	,085
	Türk Eğitim- Sen	109	159,27		
	Eğitim-Bir-Sen	112	158,59		
	Eğitim-İş	42	174,92		
Mesleki	Eğitim Sen	72	183,65	6,015	,111
	Türk Eğitim- Sen	109	153,74		
	Eğitim-Bir-Sen	112	165,05		
	Eğitim-İş	42	186,04		
Sosyal	Eğitim Sen	72	156,15	1,819	,611
	Türk Eğitim- Sen	109	166,91		
	Eğitim-Bir-Sen	112	173,17		
	Eğitim-İş	42	177,35		
Siyasi	Eğitim Sen	72	202,81	15,849	,001*
	Türk Eğitim- Sen	109	152,22		
	Eğitim-Bir-Sen	112	154,38		
	Eğitim-İş	42	185,61		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Eğitim Sen	72	188,24	9,026	,029*
	Türk Eğitim- Sen	109	158,47		
	Eğitim-Bir-Sen	112	155,92		
	Eğitim-İş	42	190,26		
Kadın Haklarına İlişkin	Eğitim Sen	72	199,90	19,944	,000*
	Türk Eğitim- Sen	109	141,40		
	Eğitim-Bir-Sen	112	163,75		
	Eğitim-İş	42	193,67		
Sendikal Yapıya İlişkin	Eğitim Sen	72	168,83	4,073	,254
	Türk Eğitim- Sen	109	172,63		
	Eğitim-Bir-Sen	112	155,31		
	Eğitim-İş	42	188,39		

\*p<0.05

Tablo 4.2.7 incelendiğinde üye olunan sendika değişkenine göre siyasi, yönetici niteliklerine ilişkin ve kadın haklarına ilişkin beklentilerde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.



**Tablo 4.2.7.1.** Üye olduğu sendika değişkenine göre öğretmenlerin siyasi beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Siyasi	Eğitim-Sen	72	107,95	7772,5	2703,5	,000*
	Türk Eğitim-Sen	109	79,80	8698,5		
	Eğitim-Sen	72	108,22	7791,5	2900,5	,001*
	Eğitim-Bir-Sen	112	82,40	9228,5		
	Eğitim-Sen	72	59,64	4294,0	1358,0	,364
	Eğitim-İş	42	58,83	2261,0		
	Türk Eğitim-Sen	109	110,67	12062,5	6067,5	,939
	Eğitim-Bir-Sen	112	111,33	12468,5		
Türk Eğitim-Sen	109	71,76	7821,5	1826,5	,054	
Eğitim-İş	42	87,01	3654,5			
Eğitim-Bir-Sen	112	73,65	8249,00	1921,0	,080	
Eğitim-İş	42	87,76	3686,00			

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre siyasi beklentileri incelendiğinde Eğitim-Sen'li ve Türk Eğitim Sen'li ile Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentileri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sıra ortalamaları incelendiğinde Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =107,95, Sıra ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =79,80 ve Sıra ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =108,22, Sıra ortalaması<sub>Eğitim-Bir-Sen</sub> =82,40 ).

**Tablo 4.2.7.2** “Üye olduğu sendika” değişkenine göre öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	u	p
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Eğitim-Sen	72	101,16	7283,5	3192,5	,026*
	Türk Eğitim-Sen	109	84,29	8197,5		
	Eğitim-Sen	72	102,77	7399,5	3292,5	,026*
	Eğitim-Bir-Sen	112	85,90	9620,5		
	Eğitim-Sen	72	57,31	4126,0	1498,0	,929
	Eğitim-İş	42	57,83	2429,0		
	Türk Eğitim-Sen	109	112,39	12250,0	5953,0	,741
	Eğitim-Bir-Sen	112	109,65	12281,0		
Türk Eğitim-Sen	109	71,79	7825,5	1830,5	,047*	
Eğitim-İş	42	86,92	3650,5			
Eğitim-Bir-Sen	112	73,37	8217,5	1889,5	,048	
Eğitim-İş	42	88,51	3717,5			

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre yönetici niteliklerine ilişkin beklentileri incelendiğinde Eğitim-Sen’li ve Türk Eğitim-Sen’li, Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li, Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-İş’li, Eğitim-Bir-Sen’li ve Eğitim-İş’li Öğretmenlerin yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerinde anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =101,16, Sıra Ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =84,29), (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =102,77, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Bir-Sen</sub> =85,90). Bununla birlikte Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =86,92, Sıra Ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =71,79), (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =88,51, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Bir-Sen</sub> =73,37).

**Tablo 4.2.7.3.** “Üye olduğu sendika” değişkenine göre öğretmenlerin kadın haklarına dair beklentilere ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Kadın Haklarına İlişkin	Eğitim-Sen	72	110,13	7929,0	2547,0	,000*
	Türk Eğitim-Sen	109	78,37	8542,0		
	Eğitim-Sen	72	104,04	7491,0	3201,0	,015*
	Eğitim-Bir-Sen	112	85,08	9529,0		
	Eğitim-Sen	72	58,73	4228,5	1423,5	,587
	Eğitim-İş	42	55,39	2326,5		
	Türk Eğitim-Sen	109	104,06	11342,5	5347,5	,106
	Eğitim-Bir-Sen	112	117,75	13188,5		
	Türk Eğitim-Sen	109	68,98	7518,5	1523,5	,001*
	Eğitim-İş	42	94,23	3957,5		
	Eğitim-Bir-Sen	112	73,92	8279,0	1951,0	,096
	Eğitim-İş	42	87,05	3656,0		

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre kadın haklarına ilişkin beklentileri incelendiğinde Eğitim-Sen’li ve Türk Eğitim-Sen’li, Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li, Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-İş’li öğretmenlerin kadın haklarına ilişkin beklentilerinde anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim-Sen’li ve Türk Eğitim-Sen’li öğretmenlerin beklentilerine bakıldığında Eğitim-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen’li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =110,13, Sıra ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =78,37). Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerine bakıldığında Eğitim-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =104,04, Sıra ortalaması<sub>Eğitim-Bir-Sen</sub> =85,08). Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerine bakıldığında Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen’li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =94,23, Sıra ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =68,98).

#### 4.1.2.8. Sendikaya Üyelik Yılı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin sendikaya üyelik yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.2.8' de verilmiştir.

**Tablo 4.2.8.**Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Üyelik Yılı	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	p
Özlüksel	1-7	191	165,77	1,476	,478
	8-14	90	164,07		
	15 ve üzeri	54	182,45		
Mesleki	1-7	191	170,38	1,946	,378
	8-14	90	156,91		
	15 ve üzeri	54	178,05		
Sosyal	1-7	191	170,00	,278	,870
	8-14	90	167,18		
	15 ve üzeri	54	162,30		
Siyasi	1-7	191	158,78	9,660	,008*
	8-14	90	165,43		
	15 ve üzeri	54	204,89		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	1-7	191	166,63	2,289	,318
	8-14	90	161,02		
	15 ve üzeri	54	184,48		
Kadın Haklarına İlişkin	1-7	191	168,54	2,661	,264
	8-14	90	157,31		
	15 ve üzeri	54	183,92		
Sendikal Yapıya İlişkin	1-7	191	166,58	,141	,932
	8-14	90	168,56		
	15 ve üzeri	54	172,08		

\*p<0.05

Tablo 4.2.8 incelendiğinde sendikaya üyelik yılı değişkenine göre siyasi, beklentilerde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.2.8.1.** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre öğretmenlerin siyasi beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Yılı	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	u	p
Siyasi	1-7	191	139,23	26593,5	8257,5	,595
	8-14	90	144,75	13027,5		
	1-7	191	115,55	22070,0	3734,0	,002*
	15 ve üzeri	54	149,35	8065,0		
8-14	90	66,18	5956,0	1861,0	,019*	
15 ve üzeri	54	83,04	4484,0			

\*p<0.05

Üyelik yılı değişkenine göre siyasal beklentiler incelendiğinde 1-7 yıl ile 15 ve üzeri sendikaya üyeliği olan öğretmenlerin beklentileri ve 8-14 ve 15 yıl ve üzeri sendikaya üyeliği olan öğretmenlerin beklentileri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Sıra ortalamalarına bakıldığında 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin 1-7 yıl ve 8-14 yıl üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>1-7</sub> =115,55, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub>=149,35 ve Sıra Ortalaması<sub>8-14</sub> =66,18, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub>=83,04).

#### 4.1.2.9. Sendikaya Üyelik Sebebi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Sendikalardan Beklentilerine Ait Bulgular

Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinin sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.2.9' da verilmiştir.

**Tablo 4.2.9.** Öğretmenlerin sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikalardan beklentilerine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort	$\chi^2$	p
Özlüksel	Kendim Araştırdım	168	170,51	4,045	,400
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	166,13		
	İdareci tavsiyesi ile	27	179,39		
	Çalışmalarından etkilendim	30	179,53		
	Diğer	30	137,17		
Mesleki	Kendim Araştırdım	168	170,71	6,398	,171
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	179,76		
	İdareci tavsiyesi ile	27	132,50		
	Çalışmalarından etkilendim	30	172,50		
	Diğer	30	148,90		
Sosyal	Kendim Araştırdım	168	162,29	12,210	,016*
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	194,79		
	İdareci tavsiyesi ile	27	167,57		
	Çalışmalarından etkilendim	30	126,97		
	Diğer	30	169,93		
Siyasi	Kendim Araştırdım	168	176,77	4,931	,294
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	165,95		
	İdareci tavsiyesi ile	27	153,46		
	Çalışmalarından etkilendim	30	167,50		
	Diğer	30	137,93		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Kendim Araştırdım	168	167,66	10,395	,034*
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	168,56		
	İdareci tavsiyesi ile	27	139,76		
	Çalışmalarından etkilendim	30	211,62		
	Diğer	30	150,20		
Kadın Haklarına İlişkin	Kendim Araştırdım	168	165,63	,424	,981
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	171,84		
	İdareci tavsiyesi ile	27	168,56		
	Çalışmalarından etkilendim	30	174,42		
	Diğer	30	164,12		
Sendikal Yapıya İlişkin	Kendim Araştırdım	168	173,58	1,634	,803
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	167,11		
	İdareci tavsiyesi ile	27	152,35		
	Çalışmalarından etkilendim	30	160,40		
	Diğer	30	160,80		

\*p<0.05

Tablo 4.2.9 incelendiğinde sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sosyal ve yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.2.9.1.** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre öğretmenlerin siyasi beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Sosyal	Kendim Araştırdım Arkadaş Tavsiyesi ile	168 80	116,78 140,71	19619,50 11256,50	5423,5	,014*
	Kendim Araştırdım Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	168 27	97,58 100,63	16393,00 2717,00	2197,0	,793
	Kendim Araştırdım Çalışmalarından Etkilendim	168 30	102,62 82,02	17240,50 2460,50	1995,5	,068
	Kendim Araştırdım Diğer	168 30	98,81 103,37	16600,0 3101,0	2404,0	,687
	Arkadaş Tavsiyesi ile Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	80 27	56,27 47,28	4501,5 1276,5	898,5	,190
	Arkadaş Tavsiyesi ile Çalışmalarından Etkilendim	80 30	61,66 39,07	4933,0 1172,0	707,0	,001*
	Arkadaş Tavsiyesi ile Diğer	80 30	57,66 49,75	4612,50 1492,50	1027,5	,244
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile Çalışmalarından Etkilendim	27 30	32,70 25,67	883,0 770,0	305,0	,006*
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile Diğer	27 30	28,96 29,03	782,0 871,0	404,0	,987
	Çalışmalarından Etkilendim Diğer	30 30	26,72 34,28	801,5 1028,5	336,5	,092

\*p<0.05

Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sosyal beklentiler incelendiğinde kendisi araştırarak üye olan ve arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentileri ile arkadaş tavsiyesi ile üye olan ve sendikanın çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinde anlamlı farklılık görülmüş, arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra ortalaması<sub>Kendim Araştırdım</sub>=116,18, (Sıra ortalaması<sub>Arkadaş Tavsiyesi</sub>=140,71), (Sıra ortalaması<sub>Çalışmalarından Etkilendim</sub>=39,07, Sıra ortalaması<sub>Arkadaş Tavsiyesi</sub>=61,66).

**Tablo 4.2.9.2.** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Kendim Araştırdım	168	124,38	20895,0	6699,0	,967
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	124,76	9981,0		
	Kendim Araştırdım	168	100,30	16850,0	1882,0	,140
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	83,70	2260,0		
	Kendim Araştırdım	168	95,42	16030,0	1834,0	,012*
	Çalışmalarından Etkilendim	30	122,37	3671,0		
	Kendim Araştırdım	168	101,07	16980,0	2256,0	,342
	Diğer	30	90,70	2721,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	56,40	4512,0	888,0	,148
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	46,89	1266,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	51,71	4136,50	896,5	,026*
	Çalışmalarından Etkilendim	30	65,62	1968,50		
Arkadaş Tavsiyesi ile	80	57,19	4575,50	1064,5	,342	
Diğer	30	50,98	1529,50			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	23,24	627,50	249,5	,006*	
Çalışmalarından Etkilendim	30	34,18	1025,50			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	27,93	754,0	376,0	,635	
Diğer	30	29,97	889,0			
Çalışmalarından Etkilendim	30	35,95	1078,50	286,5	,009*	
Diğer	30	25,05	751,50			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler incelendiğinde kendisi araştırarak üye olan, arkadaş tavsiyesi ile üye olan, idareci tavsiyesi ile üye olan ve eşinin baskısı veya tavsiyesi , var olan siyasal ortama tepki gibi gerekçelerle diğer sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentileri ile sendikanın çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Sendikanın çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması Sendikanın Çalışmalarından Etkilendim=122,37, Sıra Ortalaması Kendim Araştırdım=95,42 ),( Sıra Ortalaması Sendikanın Çalışmalarından Etkilendim=65,62, Sıra Ortalaması Arkadaş Tavsiyesi=51,71)( Sıra Ortalaması Sendikanın Çalışmalarından Etkilendim=34,18, Sıra Ortalaması İdareci Tavsiyesi=23,24)( Sıra Ortalaması Sendikanın Çalışmalarından Etkilendim=35,95, Sıra Ortalaması Diğer=25,05).



#### 4.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyi Nedir?” şeklindedir. Üçüncü alt problemin bulgularını elde etmek için öğretmenlerin ölçek maddelerine verdiği cevapların aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve beklenti dereceleri belirlenmiştir ve bulgular tablo 4.3’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.3.** Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyi

Beklentiler	N	$\bar{X}$	Ss	Karşılama Dercesi
Özlüksel	335	2,28	,44	Kısmen karşılanıyor
Mesleki	335	2,15	,49	Kısmen karşılanıyor
Sosyal	335	2,05	,49	Kısmen karşılanıyor
Siyasi	335	2,12	,43	Kısmen karşılanıyor
Yönetici Niteliklerine İlişkin	335	2,37	,50	Karşılaniyor
Kadın Haklarına İlişkin	335	2,22	,52	Kısmen karşılanıyor
Sendikal Yapıya İlişkin	335	2,22	,45	Kısmen karşılanıyor

Beklentilerin karşılama düzeyinin en yüksek olduğu boyut yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin bulunduğu boyuttur. Mevcut sendika yöneticilerinin öğretmenlerin beklentilerini karşıladığı görülmektedir. Bununla birlikte diğer tüm beklenti boyutlarının kısmen karşılandığı görülmüştür. Ek 4 incelendiğinde yönetici niteliklerine ilişkin beklenti boyutunu oluşturan maddeler dışındaki maddelerin çok büyük bir kısmının kısmen karşılandığı görülmektedir.

#### 4.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyleri, (a) cinsiyet, (b) yaş, (c) medeni durum, (d) hizmet yılı, (e) mezun olduğu okul, (f) üye olduğu sendika, (g) sendikaya üyelik yılı, (h) sendikaya üye oluş biçimi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt problemin bulgularını elde etmek için Mann-Withney U testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

##### 4.1.4.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.1’ de verilmiştir.

**Tablo 4.4.1.** Cinsiyet değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklentiler	Cinsiyet	N	Sıra Ort	Sıra toplamı	U	P
Özlüksel	Erkek	219	174,21	38151,00	11343,00	,106
	Kadın	116	156,28	18129,00		
Mesleki	Erkek	219	172,59	37797,50	11696,50	,229
	Kadın	116	159,33	18482,50		
Sosyal	Erkek	219	171,10	37470,00	12024,00	,419
	Kadın	116	162,16	18810,00		
Siyasi	Erkek	219	168,56	36914,00	12580,00	,885
	Kadın	116	166,95	19366,00		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Erkek	219	170,15	37263,00	12231,00	,572
	Kadın	116	163,94	19017,00		
Kadın Haklarına İlişkin	Erkek	219	176,08	38560,50	10933,50	,034*
	Kadın	116	152,75	17719,50		
Sendikal Yapıya İlişkin	Erkek	219	167,47	36676,50	12586,50	,891
	Kadın	116	169,00	19603,50		

\*p<0.05

Tablo 4.4.1 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre kadın haklarına ilişkin beklentilerin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır(p<0,05). Sıra ortalamasına bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın haklarına ilişkin beklentilerinin karşılama düzeyi daha yüksektir(Sıra Ortalaması Kadın =152,75, Sıra Ortalaması Erkek =176,08). Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olan kadın haklarına ilişkin beklentilerinin sendikaları tarafından karşılama düzeyinin erkeklere göre daha düşük olduğu görülmüştür.

#### 4.1.4.2. Yaş Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.2' de verilmiştir.

**Tablo 4.4.2.** Yaş değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Yaş	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	p
Özlüksel	25-35	94	171,92	1,726	,422
	36-45	128	173,65		
	46 ve üzeri	113	158,34		
Mesleki	25-35	94	170,32	9,026	,011*
	36-45	128	184,48		
	46 ve üzeri	113	147,39		
Sosyal	25-35	94	183,57	11,548	,003*
	36-45	128	178,55		
	46 ve üzeri	113	143,09		
Siyasi	25-35	94	175,91	3,543	,170
	36-45	128	174,47		
	46 ve üzeri	113	154,08		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	25-35	94	167,02	2,084	,353
	36-45	128	176,73		
	46 ve üzeri	113	158,93		
Kadın Haklarına İlişkin	25-35	94	164,39	,492	,782
	36-45	128	172,61		
	46 ve üzeri	113	165,78		
Sendikal Yapıya İlişkin	25-35	94	168,27	,818	,664
	36-45	128	173,18		
	46 ve üzeri	113	161,91		

\*p<0.05

Tablo 4.4.2 incelendiğinde yaş değişkenine göre mesleki ve sosyal beklentilerin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.4.2.1** Yaş değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin mesleki beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Yaş	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Mesleki	25-35	94	106,07	9971,0	5506,0	,277
	36-45	128	115,48	14782		
	25-35	94	111,75	10504,5	4582,5	,087
	46 ve üzeri	113	97,55	11023,5		
	36-45	128	133,50	17088,0	5632,0	,003*
	46 ve üzeri	113	106,84	12073,0		

\*p<0.05

Yaş değişkenine göre mesleki beklentilerin karşılama düzeyi incelendiğinde 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin 46yaş ve üzeri öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>36-45</sub> =133,50, Sıra Ortalaması<sub>46 ve üzeri</sub>=106,84). Sıra ortalamaları incelendiğinde 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin

beklentilerinin karşılanma düzeyi hem 25-35 hem de 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.4.2.2.** Yaş değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Yaş	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Sosyal	25-35	94	113,30	10650,0	5847,0	,719
	36-45	128	110,18	14103,0		
	25-35	94	117,78	11071,0	4016,0	,002*
	46 ve üzeri	113	92,54	10457,0		
36-45	128	132,87	17007,5	5712,5	,005*	
46 ve üzeri	113	107,55	12153,5			

\*p<0.05

Yaş değişkenine göre sosyal beklentilerin karşılanma düzeyi incelendiğinde 25-35 yaş aralığındaki öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>25-35</sub> =117,78, Sıra Ortalaması<sub>46 ve üzeri</sub>=92,54). Bununla birlikte 36-45 yaş aralığındaki öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>36-45</sub> =132,87, Sıra Ortalaması<sub>46 ve üzeri</sub>=107,55). 46 yaş ve üzeri öğretmenler sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyi daha genç öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinde daha düşüktür. en fazla mesleki tecrübeye sahip olup, sendikaların hem mesleki gelişime yönelik faaliyetlerini hem de yemek gezi, şiiir dinletisi, tiyatro gibi sosyal faaliyetlerini daha genç öğretmenler kadar yeterli bulmamışlardır.

#### 4.1.4.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.3'de verilmiştir.

**Tablo 4.4.3.** Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklentiler	Medeni Durum	N	Sıra Ort	Sıra toplamı	U	P
Özlüksel	Evli	302	168,57	50909,00	4810,00	,742
	Bekar	33	162,76	5371,00		
Mesleki	Evli	302	169,60	51219,00	4500	,357
	Bekar	33	153,36	5061,00		
Sosyal	Evli	302	168,60	50918,00	4801,00	,729
	Bekar	33	162,48	5362,00		
Siyasi	Evli	302	169,27	51119,50	4599,50	,467
	Bekar	33	156,38	5160,50		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Evli	302	169,62	51224,00	4495,50	,350
	Bekar	33	153,21	5056,00		
Kadın Haklarına İlişkin	Evli	302	168,62	50924,00	4795,00	,718
	Bekar	33	162,30	5356,00		
Sendikal Yapıya İlişkin	Evli	302	169,97	51331,50	4387,50	,258
	Bekar	33	149,95	4948,50		

Tablo 4.4.3 incelendiğinde medeni durum değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).

#### 4.1.4.4. Kıdem Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.4' de verilmiştir.

**Tablo 4.4.4.** Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Kıdem (yıl)	N	Sıra Ort	$\chi^2$	p
Özlüksel	0-15	127	174,98	2,086	,352
	16-25	141	168,39		
	26 ve üzeri	67	153,96		
Mesleki	0-15	127	177,98	5,800	,055
	16-25	141	170,61		
	26 ve üzeri	67	143,60		
Sosyal	0-15	127	185,98	8,858	,012*
	16-25	141	163,07		
	26 ve üzeri	67	144,28		
Siyasi	0-15	127	180,24	3,912	,141
	16-25	141	164,20		
	26 ve üzeri	67	152,78		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	0-15	127	169,42	,300	,861
	16-25	141	164,82		
	26 ve üzeri	67	172,00		
Kadın Haklarına İlişkin	0-15	127	166,85	,246	,884
	16-25	141	166,57		
	26 ve üzeri	67	173,17		
Sendikal Yapıya İlişkin	0-15	127	171,76	1,450	,484
	16-25	141	170,63		
	26 ve üzeri	67	155,34		

\*p<0.05

Tablo 4.4.4 incelendiğinde kıdem değişkenine göre sosyal beklentilerin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.4.4.1.** Kıdem değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Kıdem	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Sosyal	0-15	127	143,96	18283,5	7751,5	,056
	16-25	141	125,98	17762,5		
	16-25	141	108,10	15241,5	4216,5	,209
	26 ve üzeri	67	96,93	6494,5		
	0-15	127	106,02	13464,5	3172,5	,003*
	26 ve üzeri	67	81,35	5450,5		

\*p<0.05

Kıdem değişkenine göre sosyal beklentilerin sendikalar tarafından karşılanma düzeylerinde 0-15 yıl ve 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmış, 0-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>0-15</sub> =106,02, Sıra Ortalaması<sub>26 ve üzeri</sub>=81,35). Yaş değişkeninde olduğu gibi kıdem değişkeninde de tecrübeli öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyinin genç öğretmenlerinkinden daha düşük olduğu görülmüştür. Beklenti düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen 26 yıl ve üzeri görev yapan tecrübeli öğretmenlerin sendikaların sosyal etkinliklerini genç öğretmenler kadar yeterli bulmadıkları görülmektedir.

#### 4.1.4.5. Alan Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin alan değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney U testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.5' de verilmiştir.

**Tablo 4.4.5.** Alan değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklentiler	Alan	N	Sıra Ort	Sıra toplamı	U	P
Özlüksel	Sınıf	165	168,97	27880,50	13864,50	,856
	Branş	170	167,06	28399,50		
Mesleki	Sınıf	165	168,18	27750,00	13995,00	,973
	Branş	170	167,82	28530,00		
Sosyal	Sınıf	165	161,26	26608,00	12913,00	,207
	Branş	170	174,54	29672,00		
Siyasi	Sınıf	165	167,22	27591,50	13896,50	,885
	Branş	170	168,76	28688,50		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Sınıf	165	168,54	27808,50	13936,50	,920
	Branş	170	167,48	28471,50		
Kadın Haklarına İlişkin	Sınıf	165	168,95	27876,50	13868,50	,858
	Branş	170	167,08	28403,50		
Sendikal Yapıya İlişkin	Sınıf	165	176,18	29069,00	12676,00	,127
	Branş	170	160,06	27211,00		

Tablo 4.4.5 incelendiğinde alan değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).



#### 4.1.4.6. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin mezun olunan okul değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.6' da verilmiştir.

**Tablo 4.4.6.** Öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Okul	N	Sıra Ort.	$\chi^2$	P
Özlüksel	Y. okul	76	157,82	5,057	,168
	Üniversite	239	168,29		
	Y. Lisans	16	216,63		
	Diğer	4	149,50		
Mesleki	Y. okul	76	154,05	5,221	,156
	Üniversite	239	170,49		
	Y. Lisans	16	207,53		
	Diğer	4	126,50		
Sosyal	Y. okul	76	133,47	16,536	,001*
	Üniversite	239	178,37		
	Y. Lisans	16	196,56		
	Diğer	4	90,38		
Siyasi	Y. okul	76	149,97	5,714	,126
	Üniversite	239	171,82		
	Y. Lisans	16	204,50		
	Diğer	4	136,63		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Y. okul	76	172,29	2,485	,478
	Üniversite	239	165,20		
	Y. Lisans	16	198,25		
	Diğer	4	133,00		
Kadın Haklarına İlişkin	Y. okul	76	165,24	4,493	,213
	Üniversite	239	166,94		
	Y. Lisans	16	210,34		
	Diğer	4	114,38		
Sendikal Yapıya İlişkin	Y. okul	76	166,04	1,549	,671
	Üniversite	239	167,61		
	Y. Lisans	16	191,91		
	Diğer	4	132,75		

\*p<0.05

Tablo 4.4.6 incelendiğinde mezun olunan okul değişkenine göre sosyal beklentilerin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.4.6.1.** Mezun olunan okul değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Okul	N	Sıra Orta	Sıra Toplamı	u	p
Sosyal	Yüksek Okul	76	125,50	9538,00	6612,0	,000*
	Üniversite	239	168,33	40232,0		
	Yüksek Okul	76	43,64	3316,5	390,5	,024*
	Yüksek Lisans	16	60,09	961,5		
	Yüksek Okul	76	41,34	3141,5	88,5	,157
	Diğer	4	24,63	98,50		
Üniversite	239	127,07	30370,5	1690,5	,435	
Yüksek Lisans	16	141,84	2269,5			
Üniversite	239	122,96	29387,0	249,0	,098	
Diğer	4	64,75	259,0			
Yüksek Lisans	16	11,63	186,0	14,0	,086	
Diğer	4	6,0	24,0			

\*p<0.05

Mezun olunan okul değişkenine göre sosyal beklentilerin karşılama düzeyi incelendiğinde yüksek okuldan mezun olan öğretmenler ile üniversiteden mezun olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır, üniversiteden mezun olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin yüksek okul mezunu olan öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür(Sıra ortalaması  $_{yüksek\ okul}=125,50$ , Sıra ortalaması  $_{üniversite}=168,33$ ). Yüksek okuldan mezun olan öğretmenlerin ve yüksek lisans yapan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeylerinde de anlamlı farklılık ortaya çıkmış, yüksek lisans yapan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra ortalaması  $_{yüksek\ okul}=43,64$ , Sıra ortalaması  $_{yüksek\ lisans}=60,09$ ). Yüksek okul mezunu öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılama düzeyi hem lisans hem de yüksek lisans mezunu öğretmenlerinkinden düşük çıkmıştır.

#### 4.1.4.7. Üye Olduğu Sendika Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin üye olduğu sendika değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.7'de verilmiştir.

**Tablo 4.4.7.** Öğretmenlerin üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Sendika	N	Sıra Ort.	$\chi^2$	P
Özlüksel	Eğitim Sen	72	149,94	12,605	,006*
	Türk Eğitim- Sen	109	151,76		
	Eğitim-Bir-Sen	112	184,82		
	Eğitim-İş	42	196,25		
Mesleki	Eğitim Sen	72	153,04	6,060	,109
	Türk Eğitim- Sen	109	158,67		
	Eğitim-Bir-Sen	112	183,72		
	Eğitim-İş	42	175,92		
Sosyal	Eğitim Sen	72	133,40	36,972	,000*
	Türk Eğitim- Sen	109	147,58		
	Eğitim-Bir-Sen	112	211,40		
	Eğitim-İş	42	164,57		
Siyasi	Eğitim Sen	72	149,96	11,533	,009*
	Türk Eğitim- Sen	109	152,47		
	Eğitim-Bir-Sen	112	187,76		
	Eğitim-İş	42	186,54		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Eğitim Sen	72	132,31	21,148	,000*
	Türk Eğitim- Sen	109	171,75		
	Eğitim-Bir-Sen	112	168,92		
	Eğitim-İş	42	217,00		
Kadın Haklarına İlişkin	Eğitim Sen	72	182,11	11,535	,009*
	Türk Eğitim- Sen	109	143,79		
	Eğitim-Bir-Sen	112	173,60		
	Eğitim-İş	42	191,71		
Sendikal Yapıya İlişkin	Eğitim Sen	72	145,85	13,331	,004*
	Türk Eğitim- Sen	109	165,50		
	Eğitim-Bir-Sen	112	167,48		
	Eğitim-İş	42	213,85		

\*p<0.05

Tablo 4.4.7 incelendiğinde üye olduğu sendika değişkenine göre özlüksel, sosyal, siyasi, yönetici niteliklerine ilişkin, kadın haklarına ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.4.7.1.** Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin özlüksel beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Özlüksel	Eğitim-Sen	72	90,08	6486,0	3858,0	,848
	Türk Eğitim-Sen	109	91,61	9985,0		
	Eğitim-Sen	72	80,93	5827,0	3199,0	,018*
	Eğitim-Bir-Sen	112	99,94	11193,0		
	Eğitim-Sen	72	51,93	3739,0	1111,0	,018*
	Eğitim-İş	42	67,05	2816,0		
	Türk Eğitim-Sen	109	99,78	10876,5	4881,5	,010*
	Eğitim-Bir-Sen	112	121,92	13654,5		
Türk Eğitim-Sen	109	70,37	7670,5	1675,5	,010*	
Eğitim-İş	42	90,61	3805,5			
Eğitim-Bir-Sen	112	75,96	8508,0	2180,0	,484	
Eğitim-İş	42	81,60	3427,0			

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre incelendiğinde Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li, Eğitim-Sen’li ve Eğitim-İş’li, Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li, Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-İş’li öğretmenlerin özlüksel beklentilerinin karşılama düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyine bakıldığında Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması Eğitim-Sen =80,93, Sıra Ortalaması Eğitim-Bir-Sen =99,94).Eğitim-Sen ve Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyine bakıldığında Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması Eğitim-Sen =51,93, Sıra Ortalaması Eğitim-İş=67,05). Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyine bakıldığında Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması Türk Eğitim-Sen =99,78, Sıra Ortalaması Eğitim-Bir-Sen =121,92). Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyine bakıldığında Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması Türk Eğitim-Sen =70,37, Sıra Ortalaması Eğitim-İş =90,61). Sonuçları genellediğimizde Eğitim-İş

ve Eğitim-Bir-Sen'in öğretmenlerin özlüksel beklentilerini diğer sendikalara göre daha iyi karşıladığı görülmektedir.

**Tablo 4.4.7.2.** Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Sosyal	Eğitim-Sen	72	86,46	6225,0	3597,0	,340
	Türk Eğitim-Sen	109	94,00	10246,0		
	Eğitim-Sen	72	65,35	4705,5	2077,5	,000*
	Eğitim-Bir-Sen	112	109,95	12314,5		
	Eğitim-Sen	72	54,59	3930,5	1302,5	,215
	Eğitim-İş	42	62,49	2624,5		
	Türk Eğitim-Sen	109	89,22	9725,0	3730,0	,000*
	Eğitim-Bir-Sen	112	132,20	14806,0		
	Türk Eğitim-Sen	109	74,36	8105,5	2110,5	,456
	Eğitim-İş	42	80,25	3370,5		
Eğitim-Bir-Sen	112	82,25	9212,0	1820,0	,030*	
Eğitim-İş	42	64,83	2723,0			

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre incelendiğinde Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Bir-Sen'li, Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim Bir Sen'li, Eğitim-BirSen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim-Bir-Senli öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin diğer sendikalara üye olan öğretmenlerinkinden yüksek olduğu görülmüştür. (Sıra Ortalaması Eğitim-Sen =65,35, Sıra Ortalaması Eğitim-Bir-Sen =109,95), (Sıra Ortalaması Türk Eğitim-Sen =89,22, Sıra Ortalaması Eğitim-Bir-Sen =132,20), (Sıra Ortalaması Eğitim-İş =64,83, Sıra Ortalaması Eğitim-Bir-Sen =82,25). Eğitim-Bir-Sen'in, üyelerinin sosyal beklentilerini karşılama düzeyi diğer sendikalardan daha yüksektir.

**Tablo 4.4.7.3.** Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin siyasi beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Siyasi	Eğitim-Sen	72	90,67	6528,0	3900,0	,944
	Türk Eğitim-Sen	109	91,22	9943,0		
	Eğitim-Sen	72	79,04	5691,0	3063,0	,006*
	Eğitim-Bir-Sen	112	101,15	11329,0		
	Eğitim-Sen	72	53,25	3834,0	1206,0	,072
	Eğitim-İş	42	64,79	2721,0		
	Türk Eğitim-Sen	109	99,46	10841,5	4846,5	,008*
Eğitim-Bir-Sen	112	122,23	13689,5			
Türk Eğitim-Sen	109	71,79	7825,0	1830,0	,056	
Eğitim-İş	42	86,93	3651,0			
Eğitim-Bir-Sen	112	77,38	8666,5	2338,5	,956	
Eğitim-İş	42	77,82	3268,5			

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li, Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin siyasal beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin Eğitim-Sen’li ve Türk Eğitim-Sen’li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması Eğitim-Sen =79,04, Sıra Ortalaması Eğitim-Bir-Sen =101,15), (Sıra Ortalaması Türk Eğitim-Sen =99,46, Sıra Ortalaması Eğitim-Bir-Sen =122,23).

**Tablo 4.4.7.4.** Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Eğitim-Sen	72	76,99	5543,0	2915,0	,003*
	Türk Eğitim-Sen	109	100,26	10928,0		
	Eğitim-Sen	72	80,81	5818,5	3190,5	,016
	Eğitim-Bir-Sen	112	100,01	11201,5		
	Eğitim-Sen	72	47,51	3420,5	792,5	,000*
	Eğitim-İş	42	74,63	3134,5		
	Türk Eğitim-Sen	109	111,58	12162,0	6041,0	,894
Eğitim-Bir-Sen	112	110,44	12369,0			
Türk Eğitim-Sen	109	69,91	7620,5	1625,5	,005*	
Eğitim-İş	42	91,80	3855,5			
Eğitim-Bir-Sen	112	71,47	8005,0	1677,0	,006*	
Eğitim-İş	42	93,57	3930,0			

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre Eğitim-Sen’li ve Türk Eğitim-Sen’li, Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li, Eğitim-Sen’li ve Eğitim-İş’li, Türk Eğitim-Sen’li

ve Eğitim-İş'li, Eğitim-Bir-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim-Sen'li ve Türk Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Türk Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =76,99, Sıra Ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =100,26). Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =80,81, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Bir-Sen</sub> =100,01). Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =47,51, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =74,63). Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =69,91, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =91,80). Eğitim-Bir-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Bir-Sen</sub> =71,47, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =93,57). Yönetici niteliklerine ilişkin beklentileri karşılama düzeyi en düşük sendikanın Eğitim-Sen, en yüksek sendikanın ise Eğitim-İş olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.4.7.5.** Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin kadın haklarına dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Kadın Haklarına İlişkin	Eğitim-Sen	72	103,15	7427,0	3049,0	,010*
	Türk Eğitim-Sen	109	82,97	9044,0		
	Eğitim-Sen	72	95,42	6870,0	3822,0	,546
	Eğitim-Bir-Sen	112	90,63	10150,0		
	Eğitim-Sen	72	56,54	4071,0	1443,0	,681
	Eğitim-İş	42	59,14	2484,0		
	Türk Eğitim-Sen	109	100,88	10996,0	5001,0	,019*
	Eğitim-Bir-Sen	112	120,85	13535,0		
	Türk Eğitim-Sen	109	69,94	7623,0	1628,0	,005*
	Eğitim-İş	42	91,74	3853,0		
Eğitim-Bir-Sen	112	75,13	8414,0	2086,0	,275	
Eğitim-İş	42	83,83	3521,0			

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre Eğitim-Sen'li ve Türk Eğitim-Sen'li, Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Bir-Sen'li, Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin kadın haklarına ilişkin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim-Sen'li ve Türk Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =103,15, Sıra Ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =82,97). Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim Bir Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =100,88, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Bir-Sen</sub> =120,85). Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =69,94, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =91,74). Kadın haklarına ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyinin en düşük olduğu sendikaların Türk Eğitim-Sen olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.4.7.6** Üye olduğu sendika değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sendikal yapıya beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Sendika	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Sendikal Yapıya İlişkin	Eğitim-Sen	72	84,26	6066,5	3438,5	,158
	Türk Eğitim-Sen	109	95,45	10404,5		
	Eğitim-Sen	72	85,63	6165,5	3537,5	,159
	Eğitim-Bir-Sen	112	96,92	10854,5		
	Eğitim-Sen	72	48,97	3525,5	897,5	,000*
	Eğitim-İş	42	72,13	3029,5		
Türk Eğitim-Sen	109	110,33	12025,5	6030,5	,877	
Eğitim-Bir-Sen	112	111,66	12505,5			
Türk Eğitim-Sen	109	69,72	7599,0	1604,0	,004*	
Eğitim-İş	42	92,31	3877,0			
Eğitim-Bir-Sen	112	71,91	8054,0	1726,0	,011*	
Eğitim-İş	42	92,40	3881,0			

\*p<0.05

Üye olunan sendika değişkenine göre Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li, Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li, Eğitim-Bir-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin sendikal yapıya ilişkin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin



karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Sen</sub> =48,97, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =72,13). Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Türk Eğitim-Sen</sub> =69,72, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =92,31). Eğitim-Bir-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyine bakıldığında Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-Bir-Sen</sub> =71,91, Sıra Ortalaması<sub>Eğitim-İş</sub> =92,40). Sonuçlara bakıldığında Eğitim-İş üyelerinin beklentilerinin karşılanma düzeyinin diğer üç sendika üyelerininkine göre farklılık gösterdiği, Eğitim-İş'in diğer sendikalara göre yapıya ilişkin beklentileri daha yüksek derecede karşıladığı görülmüştür.

#### 4.1.4.8. Sendikaya Üyelik Yılı Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin sendikaya üyelik yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.8' de verilmiştir.

**Tablo 4.4.8.** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Üyelik Yılı	N	Sıra Ort	$\chi^2$	p
Özlüksel	1-7	191	176,61	6,587	,037*
	8-14	90	167,46		
	15 ve üzeri	54	138,44		
Mesleki	1-7	191	178,62	6,520	,038*
	8-14	90	160,40		
	15 ve üzeri	54	143,12		
Sosyal	1-7	191	186,46	18,806	,000*
	8-14	90	153,32		
	15 ve üzeri	54	127,17		
Siyasi	1-7	191	178,54	6,697	,035*
	8-14	90	161,46		
	15 ve üzeri	54	141,62		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	1-7	191	177,73	10,235	,006*
	8-14	90	169,79		
	15 ve üzeri	54	130,58		
Kadın Haklarına İlişkin	1-7	191	171,56	1,132	,568
	8-14	90	167,70		
	15 ve üzeri	54	155,90		
Sendikal Yapıya İlişkin	1-7	191	177,04	6,674	,036*
	8-14	90	166,39		
	15 ve üzeri	54	138,69		

\*p<0.05

Tablo 4.4.8 incelendiğinde sendikaya üyelik yılı değişkenine göre özlüksel, mesleki, sosyal, siyasi, yönetici niteliklerine ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür(p<0,05). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.4.8.1.** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin özlüksel beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Yılı	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Özlüksel	1-7	191	143,49	27407,5	8118,5	,452
	8-14	90	135,71	12213,5		
	1-7	191	129,12	24661,0	3989,0	,011*
	15 ve üzeri	54	101,37	5474,0		
8-14	90	77,26	6953,0	2002,0	,076	
15 ve üzeri	54	64,57	3487,0			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre 1-7 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin özlüksel beklentilerinin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. Sıra ortalamalarına bakıldığında 1-7 yıl üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>1-7</sub> =129,12, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub> =101,37).

**Tablo 4.4.8.2** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin mesleki beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Mesleki	1-7	191	145,78	27843,5	7682,5	,148
	8-14	90	130,86	11777,5		
	1-7	191	128,84	24608,0	4042,0	,014*
	15 ve üzeri	54	102,35	5527,0		
8-14	90	75,04	6753,5	2201,5	,341	
15 ve üzeri	54	68,27	3686,5			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre 1-7 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin mesleki beklentilerinin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. Sıra ortalamalarına bakıldığında 1-7 yıl üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>1-7</sub> =128,84, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub> =102,35).

**Tablo 4.4.8.3** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Yılı	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Sosyal	1-7	191	149,64	28581,5	6944,5	,009*
	8-14	90	122,66	11069,5		
	1-7	191	132,82	25368,5	3281,5	,000*
	15 ve üzeri	54	88,27	4766,5		
8-14	90	76,16	6854,0	2101,0	,172	
15 ve üzeri	54	66,41	3586,0			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre 1-7 yıl ile 8-14 yıl üyeliği olan öğretmenler ve 1-7 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. 1-7 yıl üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>1-7</sub> =149,64, Sıra Ortalaması<sub>8-14</sub>=122,66),( Sıra Ortalaması<sub>1-7</sub>=132,82, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub>=88,27). Sendikal deneyimi daha az olan öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılama düzeyi daha yüksektir.

**Tablo 4.4.8.4** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin siyasi beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Yılı	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Siyasi	1-7	191	145,36	27764,5	7761,5	,189
	8-14	90	131,74	11856,5		
	1-7	191	129,18	24672,5	3977,5	,010*
	15 ve üzeri	54	101,16	5462,5		
8-14	90	75,22	6770,0	2185,0	,311	
15 ve üzeri	54	67,96	3670,0			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre 1-7 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin siyasi beklentilerinin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. Sıra ortalamalarına bakıldığında 1-7 yıl üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>1-7</sub>=129,18, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub>=101,16).

**Tablo 4.4.8.5** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Yönetici Niteliklerine İlişkin	1-7	191	143,02	27316,0	8210,0	,540
	8-14	90	136,72	12305,0		
	1-7 15 ve üzeri	191 54	130,72 95,70	24967,0 5168,0	3683,0	,001*
	8-14 15 ve üzeri	90 54	78,57 62,38	7071,5 3368,5	1883,5	,023*

\*p<0.05

Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre 1-7 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenler ve 8-14 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerinin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. 1-7 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin verilerine bakıldığında 1-7 yıl arası üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>1-7</sub> =130,72, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub>=95,70). 8-14 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin verilerine bakıldığında 8-14 yıl arası üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>8-14</sub> =78,57, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub>=62,38).

**Tablo 4.4.8.6.** Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sendikal yapıya dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Yılı	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Sendikal Yapıya İlişkin	1-7	191	143,72	27451,0	8075,0	,412
	8-14	90	135,22	12170,0		
	1-7 15 ve üzeri	191 54	129,32 100,64	24700,5 5434,5	3949,5	,008*
	8-14 15 ve üzeri	90 54	76,67 65,56	6900,0 3540,0	2055,0	,121

\*p<0.05

Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre 1-7 yıl ile 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin sendikal yapıya ilişkin beklentilerinin karşılama düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür. 1-7 yıl üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin

karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>1-7</sub> =129,32, Sıra Ortalaması<sub>15 ve üzeri</sub>=100,64).

#### 4.1.4.9. Sendikaya Üyelik Sebebi Değişkenine Göre Sendikaların Öğretmen Beklentilerini Karşılama Düzeyine Ait Bulgular

Sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyinin sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar tablo 4.4.9' da verilmiştir.

**Tablo 4.4.9.** Öğretmenlerin sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Kruskal-Wallis testi değerleri

Beklentiler	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort.	x <sup>2</sup>	p
Özlüksel	Kendim Araştırdım	168	164,53	10,318	,035*
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	182,03		
	İdareci tavsiyesi ile	27	118,09		
	Çalışmalarından etkilendim	30	183,27		
	Diğer	30	179,67		
Mesleki	Kendim Araştırdım	168	162,05	11,364	,023*
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	191,21		
	İdareci tavsiyesi ile	27	124,39		
	Çalışmalarından etkilendim	30	166,57		
	Diğer	30	180,08		
Sosyal	Kendim Araştırdım	168	155,97	9,628	,047*
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	194,46		
	İdareci tavsiyesi ile	27	168,30		
	Çalışmalarından etkilendim	30	154,12		
	Diğer	30	178,42		
Siyasi	Kendim Araştırdım	168	162,24	6,235	,182
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	181,97		
	İdareci tavsiyesi ile	27	135,78		
	Çalışmalarından etkilendim	30	177,23		
	Diğer	30	182,77		
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Kendim Araştırdım	168	170,05	16,512	,002*
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	190,85		
	İdareci tavsiyesi ile	27	107,83		
	Çalışmalarından etkilendim	30	148,53		
	Diğer	30	169,22		
Kadın Haklarına İlişkin	Kendim Araştırdım	168	171,00	9,322	,054
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	171,48		
	İdareci tavsiyesi ile	27	116,76		
	Çalışmalarından etkilendim	30	187,80		
	Diğer	30	168,22		
Sendikal Yapıya İlişkin	Kendim Araştırdım	168	164,86	17,070	,002*
	Arkadaş tavsiyesi ile	80	193,79		
	İdareci tavsiyesi ile	27	106,19		
	Çalışmalarından etkilendim	30	166,53		
	Diğer	30	173,90		

\*p<0.05

Tablo 4.4.9 incelendiğinde sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre özlüksel, mesleki, sosyal, yönetici niteliklerine ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık görülmüştür( $p<0,05$ ). Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

**Tablo 4.4.9.1.** Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin özlüksel beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Özlüksel	Kendim Araştırdım	168	120,18	20191,0	5995,0	,168
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	133,56	10685,0		
	Kendim Araştırdım	168	101,89	17117,5	1614,5	,016*
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	73,80	1992,5		
	Kendim Araştırdım	168	97,78	16426,5	2230,5	,314
	Çalışmalarından Etkilendim	30	109,15	3274,5		
	Kendim Araştırdım	168	98,18	16494,0	2298,0	,441
	Diğer	30	106,90	3207,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	58,92	4713,5	686,5	,005*
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	39,43	1064,5		
Arkadaş Tavsiyesi ile	80	55,44	4435,5	1195,5	,976	
Çalışmalarından Etkilendim	30	55,65	1669,5			
Arkadaş Tavsiyesi ile	80	55,61	4448,5	1191,5	,954	
Diğer	30	55,22	1656,5			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	22,96	620,00	242,00	,009*	
Çalışmalarından Etkilendim	30	34,43	1033,00			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	23,91	645,5	267,5	,027*	
Diğer	30	33,58	1007,5			
Çalışmalarından Etkilendim	30	30,53	916,0	449,0	,988	
Diğer	30	30,47	914,0			

\* $p<0.05$

Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre özlüksel beklentilerin karşılanma düzeyi incelendiğinde kendisi araştırarak üye olan öğretmenler ve idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeylerinde anlamlı farklılık görülmüş, kendisi araştırarak üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Kendim Araştırdım</sub>=101,89, Sıra Ortalaması<sub>İdareci Tavsiyesi</sub>=73,80). Arkadaş tavsiyesi ile üye olan ve idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyi arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Arkadaş Tavsiyesi</sub>=58,92, Sıra Ortalaması<sub>İdareci Tavsiyesi</sub>=39,43). İdareci tavsiyesi ile üye olan ve sendikadan çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma

düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır, sendikanın çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Çalışmalarından Etkilendim</sub>=34,43, Sıra Ortalaması<sub>İdareci tavsiyesi</sub>=22,96). Eşinin baskısı veya tavsiyesi , var olan siyasal ortama tepki gibi gerekçelerle diğer sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyi ile idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Diğer sebeplerle üye olan öğretmenlerin etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>İdareci tavsiyesi</sub>=23,91, Sıra Ortalaması<sub>Diğer</sub>=33,58). Okul idarecisi tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin özlüksel beklentilerinin karşılanma düzeyi daha düşük çıkmıştır.

**Tablo 4.4.9.2.** Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin mesleki beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Mesleki	Kendim Araştırdım	168	117,58	19753,0	5557,0	,026*
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	139,04	11123,0		
	Kendim Araştırdım	168	101,02	16971,5	1760,5	,060
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	79,20	2138,5		
	Kendim Araştırdım	168	99,07	16643,0	2447,0	,799
	Çalışmalarından Etkilendim	30	101,93	3058,0		
	Kendim Araştırdım	168	97,89	16445,5	2249,5	,345
	Diğer	30	108,52	3255,5		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	59,33	4746,5	653,5	,002*
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	38,20	1031,5		
Arkadaş Tavsiyesi ile	80	57,84	4627,5	1012,5	,205	
Çalışmalarından Etkilendim	30	49,25	1477,5			
Arkadaş Tavsiyesi ile	80	56,50	4520,0	1120,0	,588	
Diğer	30	52,83	1585,0			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	25,07	677,0	299,0	,086	
Çalışmalarından Etkilendim	30	32,53	976,0			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	23,91	645,50	267,5	,026*	
Diğer	30	33,58	1007,5			
Çalışmalarından Etkilendim	30	29,35	880,50	415,5	,605	
Diğer	30	31,65	949,50			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre mesleki beklentilerin karşılanma düzeyi incelendiğinde kendisi araştırarak üye olan öğretmenlerin ve arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma



düzeyinde anlamlı farklılık görülmüş, arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Kendim Araştırdım</sub>=117,58, Sıra Ortalaması<sub>Arkadaş Tavsiyesi</sub>=139,04). Arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin ve idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyi arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Arkadaş Tavsiyesi</sub>=59,33, Sıra Ortalaması<sub>idareci Tavsiyesi</sub>=38,20).. Eşinin baskısı veya tavsiyesi , var olan siyasal ortama tepki gibi gerekçelerle diğer sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyi ile idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır Diğer sebeplerle üye olan öğretmenlerin etkilenerek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>idareci tavsiyesi</sub>=23,41, Sıra Ortalaması<sub>diğer</sub>=34,03). Sıra ortalamalarına bakıldığında idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin mesleki beklentilerinin karşılanma düzeylerinin diğer tüm sebeplerle üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.4.9.3.** Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sosyal beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort	Sıra Toplamı	u	p
Sosyal	Kendim Araştırdım	168	115,61	19422,0	5226,0	,004*
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	143,18	11454,0		
	Kendim Araştırdım	168	96,74	16252,0	2056,0	,433
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	105,85	2858,0		
	Kendim Araştırdım	168	99,53	16720,0	2515,5	,987
	Çalışmalarından Etkilendim	30	99,35	2980,0		
	Kendim Araştırdım	168	97,60	16397,0	2201,0	,267
	Diğer	30	110,13	3304,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	56,95	4556,0	844,0	,089
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	45,26	1222,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	59,20	4736,0	904,0	,044*
	Çalışmalarından Etkilendim	30	45,63	1369,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	56,63	4530,5	1109,5	,541
	Diğer	30	52,48	1574,5		
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	31,17	841,5	346,5	,343	
Çalışmalarından Etkilendim	30	27,05	811,5			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	28,02	756,5	378,5	,669	
Diğer	30	29,88	896,5			
Çalışmalarından Etkilendim	30	28,58	857,5	392,5	,392	
Diğer	30	32,42	972,5			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sosyal beklentilerin karşılama düzeyi incelendiğinde arkadaş tavsiyesi ile üye olan ve sendikanın çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır, Arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>Çalışmalarından Etkilendim</sub>=45,63, Sıra Ortalaması<sub>Arkadaş tavsiyesi</sub>=59,20). Sıra ortalamaları incelendiğinde sendikanın çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılama düzeyleri diğer tüm sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinden daha düşük çıktığı görülmektedir.

**Tablo 4.4.9.4.** Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin yönetici niteliklerine dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Yönetici Niteliklerine İlişkin	Kendim Araştırdım	168	119,34	20048,5	5852,5	,097
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	135,34	10827,5		
	Kendim Araştırdım	168	103,22	17340,5	1391,5	,001*
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	65,54	1769,5		
	Kendim Araştırdım	168	101,47	17046,5	2189,5	,248
	Çalışmalarından Etkilendim	30	88,48	2654,5		
	Kendim Araştırdım	168	99,53	16720,5	2515,5	,987
	Diğer	30	99,35	2980,5		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	60,68	4854,0	546,0	,000*
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	34,22	924,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	59,20	4736,0	904,0	,044*
	Çalışmalarından Etkilendim	30	45,63	1369,0		
Arkadaş Tavsiyesi ile	80	57,13	4570,5	1069,5	,373	
Diğer	30	51,15	1534,5			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	25,70	694,0	316,0	,151	
Çalışmalarından Etkilendim	30	31,97	959,0			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	24,37	658,0	280,0	,044*	
Diğer	30	33,17	995,0			
Çalışmalarından Etkilendim	30	28,95	868,5	403,5	,486	
Diğer	30	32,05	961,5			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin karşılama düzeyi incelendiğinde kendisi araştırarak üye olan öğretmenler ve idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeylerinde anlamlı farklılık görülmüş, kendisi araştırarak üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Kendim Araştırdım</sub>=103,22, Sıra Ortalaması<sub>İdareci Tavsiyesi</sub>=65,54). Arkadaş tavsiyesi ile üye olan ve idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyi arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Arkadaş Tavsiyesi</sub>=60,68, Sıra Ortalaması<sub>İdareci Tavsiyesi</sub>=34,22). Arkadaş tavsiyesi ile üye olan ve sendikanın çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır, Arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılama düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>Çalışmalarından Etkilendim</sub>=45,63, Sıra Ortalaması<sub>Arkadaş tavsiyesi</sub>=59,20). Eşinin

baskısı veya tavsiyesi , var olan siyasal ortama tepki gibi gerekçelerle diğer sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyi ile idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır Diğer sebeplerle üye olan öğretmenlerin etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>idareci tavsiyesi</sub>=24,37, Sıra Ortalaması<sub>diğer</sub>=33,17).

**Tablo 4.4.9.5.** Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikaların öğretmenlerin sendikal yapıya dair beklentilerini karşılama düzeyine ilişkin Mann-Whitney U testi değerleri

Beklenti	Üyelik Sebebi	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	u	p
Sendikal Yapıya İlişkin	Kendim Araştırdım	168	117,63	19761,0	5565,0	,028*
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	138,94	11115,0		
	Kendim Araştırdım	168	102,71	17254,5	1477,5	,004*
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	68,72	1855,5		
	Kendim Araştırdım	168	99,38	16695,0	2499,0	,942
	Çalışmalarından Etkilendim	30	100,20	3006,0		
	Kendim Araştırdım	168	98,65	16574,0	2378,0	,622
	Diğer	30	104,23	3127,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	60,99	4879,5	520,5	,000*
	Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	33,28	898,5		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	58,28	4662,0	978,0	,135
	Çalışmalarından Etkilendim	30	48,10	1443,0		
	Arkadaş Tavsiyesi ile	80	57,09	4567,0	1073,0	,392
	Diğer	30	51,27	1538,0		
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	22,78	615,0	237,0	,007*	
Çalışmalarından Etkilendim	30	34,60	1038,0			
Okul İdarecisi Tavsiyesi ile	27	23,41	632,0	254,0	,015*	
Diğer	30	34,03	1021,0			
Çalışmalarından Etkilendim	30	30,13	904,0	439,0	,870	
Diğer	30	30,87	926,0			

\*p<0.05

Sendikaya üyelik sebebi değişkenine göre sendikal yapıya ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyi incelendiğinde kendisi araştırarak üye olan öğretmenler ve idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeylerinde anlamlı farklılık görülmüş, kendisi araştırarak üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>kendim Araştırdım</sub>=102,71, Sıra Ortalaması<sub>idareci Tavsiyesi</sub>=68,72). Kendisi araştırarak üye olan öğretmenlerin ve arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık görülmüş, arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin

karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>kendim Araştırdım</sub>=117,63, Sıra Ortalaması<sub>arkadaş Tavsiyesi</sub>=138,94). Arkadaş tavsiyesi ile üye olan ve idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyi arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>arkadaş Tavsiyesi</sub>=60,99, Sıra Ortalaması<sub>idareci Tavsiyesi</sub>=33,28). İdareci tavsiyesi ile üye olan ve sendikandan çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır, sendikandan çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Sıra Ortalaması<sub>çalışmalarından Etkilendim</sub>=34,60, Sıra Ortalaması<sub>idareci Tavsiyesi</sub>=22,78). Eşinin baskısı veya tavsiyesi , var olan siyasal ortama tepki gibi gerekçelerle diğer sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyi ile idareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır Diğer sebeplerle üye olan öğretmenlerin etkilenecek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür(Sıra Ortalaması<sub>idareci Tavsiyesi</sub>=23,41, Sıra Ortalaması<sub>diğer</sub>=34,03). Sıra ortalamaları incelendiğinde yine bu beklenti boyutunda da okul idarecisi tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin diğer tüm sebeplerle sendikaya üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden daha düşük olduğu görülmektedir.

Anlamlı farklılık çıkan ya da çıkmayan tüm beklenti boyutları incelendiğinde okul idarecisi tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyleri diğer tüm sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeylerinden düşük çıkmıştır.

## 4.2. Tartışma

Öğretmenlerin, sendikalardan beklentileri incelendiğinde, ölçekte verilen maddelerin çoğunlukla “çok önemli” ve “oldukça önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Bununla birlikte beklenti boyutları incelendiğinde, yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin diğer beklentilere kıyasla birincil öncelikte olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, dürüst , eğitim ve kültür düzeyi yüksek, çalışma barışını koruyan, iş ve çalışma yaşamı ile ilgili yasaları iyi bilen, çevre ile iyi ilişkilere sahip,astlarını karara dahil eden, politik becerileri güçlü, sendika kültürünü geliştirici çalışmalar yapan liderlerin olumlu bir sendikal ortamda sendikal gücü daha etkin kullanarak diğer beklentilerin de daha fazla karşılanmasına olanak sağlayabileceğinin düşünülmüş olması olabilir.

Önem derecesi en düşük olan beklentilerin sosyal beklentiler olduğu görülmektedir. Mesleki örgütler olan sendikalardan mesleki haklar konusunda sağlanacak faydanın, kalabalık örgüt olmanın sağlayabileceği dayanışmayla sağlanabilecek olan sosyal faydadan daha önde tuttıkları söylenebilir.

Özlüksel beklenti düzeyleri incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” ve “oldukça önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Bu boyuttaki önem derecesi en yüksek madde “sendika üyelerinin hukuksal haklarını savunmalı” maddesi olmuştur. Şen(2006) Öğretmenlerin İdareye Karşı Hak Arama Düzeyleri başlıklı çalışmasında bir haksızlık karşısında avukattan bilgi alırım diyen öğretmenlerin oranının %8, sendikalardan bilgi alırım diyen öğretmenlerin oranının %10 olduğunu belirtmiştir. Bu durum öğretmenlerin haklarını mahkeme zemininde aramayı pek tercih etmediklerinin kanıtı olarak görülmüştür. Yıldırım(2007) ‘ın Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları Ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği başlıklı çalışmasında öğretmenlerin sendikal haklarının bilincinde olmadıkları ortaya konmuştur. Bu çalışmada bu maddenin diğer maddelere özellikle “daha iyi ücret için çalışmalı” ve “daha iyi çalışma şartları için çalışmalı” maddesine göre önem derecesinin fazla olması ilginçtir. Bu durumun sebebi Baysal(2006) ‘ın Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları Uşak Örneği başlıklı çalışmasında belirttiği gibi öğretmen örgütleri siyasi olarak bölündüğünden her gelen iktidar kendisine

yakın bir sendikayı kullanarak eğitim çalışanlarının haklarını göz ardı etmesi olabilir. Bundan dolayı çalışanlar yitirdikleri bireysel hakların aranmasında kalabalık sendika desteğini daha önemli görmüş olabilirler.

Mesleki beklenti düzeyi incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Bu boyuttaki önem derecesi en yüksek madde mesleki gelişimi sağlamak için hizmet içi eğitim kursları , seminer, panel, sempozyum, konferans vb etkinlikler düzenlemeli” maddesi olmuştur. Öğretmenler mesleki gelişimlerini sağlamada kalabalık bir grupla aktif olabileceği etkinlikleri diğerlerine göre daha tercih ettikleri görülmüştür.

Sosyal beklenti düzeyleri incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” ve “oldukça önemli” derecede beklendiği görülmektedir Çankaya(2005)’ Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim amaçlı Faaliyetleri ( Elazığ İli Sendika Örneği) başlıklı çalışmada belirttiği üzere sendikaların eğitim, sosyalleşme, kültürel alandaki faaliyetleri okul faaliyetlerinin yanında küçümsenemeyecek düzeydedir. Bu boyuttaki önem derecesi en yüksek madde “üyelerinin yüksek öğrenime devam eden çocuklarına yurt ve kredi sağlama konusunda yardım etmesi maddesi olmuştur. Bunun sebebi diğer bazı mesleki birliklerde olduğu gibi üye çocuklarının da ebeveyni haricinde sendika tarafından sahiplenilmesini beklentileri olabilir.

Siyasi beklenti düzeyleri incelendiğinde “bir partiyi desteklemeli ve yönetime ağırlığını koymalı” ve herkesin ana dilde eğitim yapma hakkının sağlanması için çalışması” maddelerinin “az önemli” derecede beklenmekte, diğer maddelerin “çok önemli” derecede beklendiği görülmektedir. “Bir partiyi desteklemeli ve yönetime ağırlığını koymalı” maddesinin az önemli derecede beklenmesi hem Baysal(2006) ‘ın Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları Uşak Örneği başlıklı çalışmada hem de Yıldırım(2007) ‘ın Türkiye’de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları Ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği başlıklı çalışmasının sonuçlarıyla örtüşmüştür. Baysal(2006) her gelen iktidar kendisine yakın bir sendikayı kullanarak eğitim çalışanlarının haklarını göz ardı ettiğini, Yıldırım(2007) da belirli bir siyasi düşüncenin taraftarı olan sendika varolan hükümetle siyasi düşüncesi örtüşmüyorsa hükümetin memurlara yönelik tutumlarını eleştirmekte, kendi

siyasi düşüncesine yakın olan hükümetler iktidar olduğunda da bu eleştirilerini geri çekmekte olduğunu, bu durumun sendikaların bağımsız bir sivil toplum örgütü olma özelliğini yitirmesine neden olduğunu belirtmiştir. Özellikle “sendikanın siyasi duruşu görüşerimle tutarlı olmalı” maddesinin oldukça önemli derecede beklenmesi, öğretmenlerin sendikanın siyasi duruşunun kendi duruşlarıyla benzer olmasını beklemekte olduğunu ancak sendikaların doğrudan siyasi girişimde bulunmamaları gerektiğini düşünmekte olduğunu düşündürmektedir. Bununla birlikte “herkesin ana dilde eğitim yapma hakkının sağlanması için çalışması” maddesinin az önemli derecede beklenmesi Serinoğlu(2004) Eğitim Hizmet Kolundaki Sendikaların Eğitim Anlayışları ve amaçladıkları İnsan Modelleri başlıklı çalışması ve Gül(2007)’ün Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri Ve Beklentileri başlıklı çalışmasında belirttiği gibi Eğitim-Sen hariç diğer sendikaların buna karşı çıkmasından dolayı olduğu düşünülebilir.

Yönetici niteliklerine ilişkin beklenti düzeyi incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Önem derecesi en yüksek madde “sendika yöneticisi dürüst olmalıdır” maddesi olmuştur. Bu maddenin en yüksek derecede önemle beklenmesinin sebebi dürüst sendika yöneticilerinin yönetici vasıflarını bireysel çıkarlarından çok sendikal çıkarlara yönlendireceği düşüncesi olabilir.

Kadın haklarına ilişkin beklenti düzeyi incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Önem derecesi en yüksek madde cinsel tacizlerin ve şiddete yönelik davranışların yok edilmesi için önlemler geliştirilmeli” maddesi olmuştur. Bu maddenin diğer maddelere oranla daha fazla önemsenmesinin sebebi sadece kadınları değil genel toplumsal ahlak yapısını da ilgilendirmesi olabilir.

Sendikal yapıya ilişkin beklenti düzeyleri incelendiğinde bu boyuttaki tüm maddelerin “çok önemli” ve “oldukça önemli” derecede beklendiği görülmektedir. Bu boyuttaki önem derecesi en yüksek madde “sendikacılığın tüm aşamalarında sendikal demokrasi egemen kılınmalı” maddesi olmuştur. Demokrasi; bireylere insan hak ve özgürlüklerinden yararlandırıldığı, hoşgörülü



bir politika ve yaklaşım izlendiği sürece gelişecek, katılımcı, çoğulcu ve toplumsal bir nitelik kazanacak yönetim biçimidir. Temelinde demokrasi olan örgütlülük, daha etkin ve özgür olmanın yoludur(Gülmez 1990 aktaran Baysal; 2006: 5). Bu maddenin en yüksek derecede beklenmesi bu durumun doğal bir sonucu olduğu düşünülebilir.

Sendikalarda üyelik sayılarına bakıldığında kadınların daha az sayıda olması ilk bakışta kadınların sendikal faaliyetlere daha az ilgi gösterdiklerini düşündürtebilir. Ancak Demiryürek(2008)'in Eğitim İş Kolunda Faaliyet Gösteren Kamu Sendikalarına Üye Öğretmenlerin Eğitim Sürecinde Kazandırılmasını Gerekli Gördükleri Değerlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi başlıklı çalışmasında yaratıcı olmak, özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilme, bağımsız olma, kendine saygılı olma, sosyal adalet, barış içinde bir dünya, erdemli olmak, güzel bir dünya, çevreyi koruma, açık fikirli olma, eşitlik, doğayla bütünlük, iç huzuru, ulusal güvenlik, bağlılık duygusu, iyiliğe karşılık vermek, toplumsal düzen, aile güvenliği değerlerine, erkek öğretmenlere göre daha duyarlı oldukları belirtilmiştir. Kadınların özlüksel, mesleki, kadın haklarına ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerinin erkeklere göre daha fazla olması yine kadınların sendikal faaliyetler konusunda daha duyarlı olduklarını düşündürdürebilir. Bununla birlikte özlüksel, mesleki, kadın haklarına ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerin birebir çalışma yaşamını etkileyen beklentiler olması erkek egemen çalışma düzeni ve bununla birlikte belirlenen kurallar içinde oluşan kadın sorunlarından dolayı kadın öğretmenlerin bu boyutlarda beklentileri erkek öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olabilir.

Öğretmenlerin medeni durumlarının farklılığının sosyal durumlarını, ekonomik durumlarını, psikolojik durumlarını vb durumlarını değiştirebileceği bunun da beklentilerine yansiyebileceği düşünülebilir. Ancak öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının sendikalardan beklentileri üzerinde etkisi olmadığı görülmektedir.

Çepni, Cerrah ve Bacanak(2002)'in sınıf öğretmenliği yapmış olan fen branş öğretmenlerinin kendi branşlarına dönme gerekçelerini ve döndüklerinde karşılaştıkları problemleri tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada öğretmenlerin tamamı, ilkokullarda maksimum 20 kişilik sınıflarda görev

yaptıktan sonra, ortaöğretime geçtiklerinde sınıf mevcudunun fazla olmasından dolayı öğrencileri tanımada ve onlarla iletişime geçmede zorlandıklarını ,mülakata katılan öğretmenlerden 3'ü ilköğretim ve ortaöğretimdeki okul idaresi arasında bir fark olmadığını belirtirken, diğer 7 öğretmen ortaöğretimde daha resmi bir ortamın bulunduğunu ve buna alışmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Genel olarak araştırmanın bu sonuçları hem branş öğretmenliği hem de sınıf öğretmenliği yapmış öğretmenlerin bu iki alanda farklı deneyimler yaşadığını göstermiştir. Ancak bu farklılık öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Mezun olunan farklı okullar farklı eğitim sürelerine sahiptir. Eğitim kurumu içinde farklı zaman geçiren öğretmenlerin mesleki örgütleri ile ilgili beklentilerinin farklı olabileceği düşünülebilir. Ancak mezun olunan okul değişkenine göre öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Eğitim-Sen'li öğretmenlerin siyasal beklenti düzeyinin Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum Eğitim-Sen'in mevcut yönetime muhalefet olması, Eğitim-Sen'in genel siyasi görüşünün mevcut siyasi ortamda temsil gücünün yeterli olmamasından kaynaklı olabilir.

Araştırmada ortaya çıkan önemli sonuçlardan biri Eğitim-Sen ve Eğitim-İş üyesi öğretmenlerin yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen üyesi öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olmasıdır. Evrensel değerlere inanan üye profiline sahip Eğitim-İş'li ve Eğitim Sen'li öğretmenlerin yönetici niteliklerine muhafazakar olarak tanımlanan Türk Eğitim-Sen ve Eğitim-Bir-Sen üyesi öğretmenlerden daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Eğitim-Sen üyesi öğretmenlerin kadın haklarına ilişkin beklentileri diğer sendika üyesi öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Benzer sonuç Serinoğlu(2004) Eğitim Hizmet Kolundaki Sendikaların Eğitim Anlayışları ve amaçladıkları İnsan Modelleri başlıklı çalışmasında ortaya konmuş, "kadın eğitim çalışanların çalışma şartları daha

elverişli hale getirilmelidir görüşüne” en yüksek katılım Eğitim-Sen’li öğretmenler göstermiş, onları Eğitim-BirSen’li ve Türk Eğitim Sen’li öğretmenler izlemiştir. Tüzüğüne, çalışmalarına, çalışmaları sonucu yaptıkları yayınlar incelendiğinde Eğitim-Sen’in kadın haklarını oldukça önemseydiği görülmektedir. Eğitim-Sen’li öğretmenlerin kadın haklarına ilişkin beklentilerinin yüksekliği üyelerinin de bu konuda bilinçli olduğunu düşündürülebilir.

Sendikaya üyelik yılı arttıkça siyasal beklentilerin arttığı görülmektedir. 1971 muhtırası ve 1980 hareketi gibi siyasal olaylar sendikal hakları oldukça etkilemiştir. Sendikal deneyimi fazla öğretmenlerin bu siyasal ortamlar içerisinde hakları için daha fazla mücadele ettikleri düşünülebilir. Bu durumdan dolayı sendikal deneyimin artması üyelerin siyasi beklentilerinin daha yüksek olmasına sebep olmuş olabilir.

Sendikaların çalışmalarından etkilenecek üye olan öğretmenlerin yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Sendikal çalışmaları takip ederek, bunlardan etkilenecek sendikaya üye olan öğretmenler bu faaliyetlerin hazırlanması, yapılmasında iyi bir liderin bu örgütsel çalışmalara olumlu etkisi olabileceği bununla birlikte iyi bir sendika yöneticisinin iyi bir örgüt iklimi yaratabileceği bu sayede daha verimli, daha etkin çalışmalar yapılabileceği düşünülmüş olabilir.

Beklentilerin karşılanma düzeyinin en yüksek olduğu boyut yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin bulunduğu boyuttur. Mevcut sendika yöneticilerinin öğretmenlerin beklentilerini karşıladığı görülmektedir. Bununla birlikte diğer tüm beklenti boyutlarının kısmen karşılandığı görülmüştür. Benzer durum Çankaya(2005)’nin Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim Amaçlı Faaliyetleri ( Elazığ İli Sendika Örneği ) başlıklı çalışmasında da ortaya konmuş örgüt kültürüne ait maddelerin çoğunluğunda, sendikaların eğitim amaçlı faaliyetlerine ilişkin maddelerin tamamında öğretmenler sendikaların faaliyetlerini yetersiz bulmuşlardır. Bu durum, sendikaların üyelerinin beklentilerini yeterince tatmin etmediği yönünde yorumlanabilir.

Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olan kadın haklarına ilişkin beklentilerinin sendikaları tarafından karşılanma

düzeşinin erkeklere göre daha düşük olduğu görölmektedir. Kadın haklarına ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyi dışında tüm boyutlarda kadın ve erkek öğretmenlerin değerlendirmeleri benzer çıkmıştır. Daha çok erkekler tarafından hazırlanan kurallar, belirlenen şartlar erkeklerin beklentilerini de kadınlara göre daha fazla karşılamıştır. Ancak kadın haklarına ilişkin faaliyetlerin birincil muhatabı kadınlar, sendikal çalışmaları erkekler kadar yeterli bulmamışlardır. Bu durum kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunların çalışma hayatında ve sendikalarda sayıca fazla olan erkekler tarafından göz ardı edilmesinden kaynaklanmış olabilir. Kadın sorunları, sendikalar için tali bir sorun olarak değil, sendikaların demokratiklesmesinde bir yol olarak görölmeli kadınlar ve sendikalar kadınları yönetimlere, temsilciliğe, delegeliğe aday olmak için teşvik etmeli, kendilerini yalnızlıktan kurtaracak, seslerini güçlendirecek yeni kadınların seçilmesini önlerine hedef koymalıdır. Daha fazla kadın, daha güçlü bir ses şimdiye kadar erkek sendikacıların kendi alanları olarak gördükleri erkeksi sendikacılık anlayışında dönüşüme olanak sağlayabilir(Alican, 2007 ;152).

Evli ya da bekar olma durumu bazı hakları farklı kullanmaya sebep olabilmektedir. Örneğın tayin hakkı , evlilik yardımı gibi. Medeni durumun değişmesiyle oluşabilecek beklenti farkının öğretmenlerin sendikal faaliyetleri farklı yorumlamasına sebebiyet verebileceği düşünölmüştür. Ancak medeni durum değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeylerinde anlamlı bir farklılık görölmemektedir.

Baysal(2006) 'ın Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları Uşak Örneğı başlıklı çalışmasında kıdem yılı artııkça örgütlenmeye karşı olumsuz tutumların ortaya çıktığı ortaya konmuştur. Benzer sonuçların bu çalışmada da ortaya çıktığı görölmektedir. Yaş değişkeninde olduğu gibi kıdem değişkeninde de tecrübeli öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyinin genç öğretmenlerinkinden daha düşük olduğu görölmüştür. Beklenti düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen 26 yıl ve üzeri görev yapan tecrübeli öğretmenlerin sendikaların sosyal etkinliklerini genç öğretmenler kadar yeterli bulmadıkları görölmektedir.

Alanları farklı olan öğretmenler farklı eğitim kurumlarında ve kademelerde çalışabilmektedir. Bu farklılık öğretmenlere farklı şartlar

getirebilmektedir. Bu farklılığın öğretmenlerin sendikal faaliyetleri farklı değerlendirmelerine sebep olabileceği düşünülmüştür. Ancak alan değişkenine göre sendikaların öğretmen beklentilerini karşılama düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Baysal(2006) 'ın Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları Uşak Örneği başlıklı çalışmasında yeni mezun ve daha çok lisans derecesine sahip sınıf öğretmeni ve yöneticilerin sendikalaşma ve örgütlenmeyle ilgili görüşlerinin daha yüksek ve olumlu çıktığı görülmüş, fakat eski mezun ve kıdemleri yüksek olan sınıf öğretmeni ve yöneticilerin sendikalaşmaya yönelik daha olumsuz bir tutum içinde oldukları sonucuna varılmıştır. Benzer sonuçların bu araştırmada da çıktığı görülmektedir. Yüksek okul mezunu öğretmenlerin özellikle sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyi, hem lisans hem de yüksek lisans mezunu öğretmenlerinkinden düşük olduğu görülmektedir.

Eğitim-İş ve Eğitim-Bir-Sen'in öğretmenlerin özlüksel beklentilerini diğer sendikalara göre daha iyi karşıladığı görülmektedir. Eğitim-Bir-Sen'in üye sayısının diğer sendikalardan fazla olması Eğitim-Bir-Sen'i diğer sendikalara göre hak arama alanlarında daha fazla söz sahibi yapmaktadır. Bu durumda üyelerinin özlüksel beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha fazla olmasını sağlamış olabilir. Eğitim-İş ise sendika yetkililerinin belirttiği üzere kurucu bileşen olan Eğitim-Sen den ayrılma sebepleri konusunda dik durabilmesi ve 2005-2011 yılları arasında açtığı hiçbir davayı kaybetmemesi özlüksel beklenti düzeyinin diğer sendikalar göre yüksek olmasını sağlamış olabilir.

Eğitim-Bir-Sen'in, üyelerinin sosyal beklentilerini karşılama düzeyi düzeyi diğer sendikalardan daha yüksektir. Üye sayısı en kalabalık olan eğitim-Bir-Sen'in bu kalabalık örgütteki dayanışmayı ve birliği arttırmak için sosyal faaliyetleri önemsendiği düşünülebilir. Sendikaların internet siteleri ve yayınları incelendiğinde Eğitim-Bir-Sen'in yaptığı indirim anlaşmaları, düzenledikleri toplantı , piknik gibi etkinlikler dikkat çekmektedir.

Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin Eğitim-Sen'li ve Türk Eğitim-Sen'li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Gerek tüzüğü, gerekse eylem ve etkinlikleri ile daha çok muhafazakar islami bir çizgi izleyen Eğitim Bir Sen'in, 2002 yılından itibaren

İktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi ile benzer ideolojik söylemlere sahip olduğu görülmektedir (Seçilmiş, 2008; 145). İktidar partisi ile benzer çizgide bulunmasından dolayı siyasi beklentileri karşılanma düzeyi yüksek olabilir.

Kadın haklarına ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyinin en düşük olduğu sendikanın Türk Eğitim-Sen olduğu görülmüştür. Türk Eğitim-Sen milliyetçi muhafazakar ideolojisi ve sendikal tutumu ile bilinmektedir (Seçilmiş, 2008; 116). Bu muhafazakar tutum sendikanın, kadının geleneksel rolünü çalışma yaşamındaki rolünden daha önde tutmasına neden olmuş olabilir. Bu durumda kadın haklarına ilişkin beklentileri diğer sendikalar kadar karşılayamamasına neden olmuş olabilir.

Eğitim-İş'in diğer sendikalara göre yapıya ilişkin beklentileri daha yüksek derecede karşıladığı görülmüştür. Önemli bir sendikal birikime ve sendikal kültüre sahip olan Eğitim-Sen' den belirli sebeplerle ayrılıp kurulan Eğitim-İş'in bu mirastan yararlandığı, sendikal yapıya ilişkin eksik yönlerden ders aldığı ve bu temel üzerinde daha sağlam bir sendikal yapıya sahip olduğu düşünülebilir.

Sendikaya üyelik yılı değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren tüm alt boyutlarda sendikal deneyimin en az olduğu 1-7 yıl arası üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Baysal (2006) Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları Uşak Örneği başlıklı çalışmasında kıdem yılı arttıkça örgütlenmeye karşı olumsuz tutumların ortaya çıktığını ortaya koymuştur. Ortaya çıkan sonuçlar bu çalışmayı destekler niteliktedir. Sendikaya üyelik yılının artması sendikal desteğe daha fazla ihtiyaç duyulacak deneyimlerin fazla olmasını da yanında getireceği gibi sendikal faaliyetlerin daha yakından gözlenmesine de olanak sağlayabilir. Bundan dolayı sendikal faaliyetlerin beklentileri karşılama derecesi sendikaya üyelik yılı arttıkça azalıyor olabilir.

Okul idarecisi tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin özlüksel beklentilerinin karşılanma düzeyi daha düşük çıkmıştır. Bu durum, okul idarecilerinin sendikaların, özlük hakları konusundaki faaliyetlerini öğretmenlere yanlış aktarmasından kaynaklanmış olabilir.

İdareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin mesleki beklentilerinin karşılanma düzeylerinin diğer tüm sebeplerle üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden düşük olduğu görülmektedir. Bu durum idarecilerin öğretmenleri sendika üyeliğine ikna sürecindeki verdiği bilgilerden kaynaklı olabilir.

Sendikanın çalışmalarından etkilenerek üye olan öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyleri diğer tüm sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden daha düşük çıktığı görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin sendikaların sosyal faaliyetlerini sendika üyesi olmadan ve olduktan sonra birebir yaşayarak, farklı değerlendirdiklerini düşündürebilir.

Anlamlı farklılık çıkan ya da çıkmayan tüm beklenti boyutları incelendiğinde okul idarecisi tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyleri diğer tüm sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeylerinden düşük çıkmıştır. Bu durum okul idarecisinin öğretmenleri sendikaya ikna ederken öğretmenlerde sendikaya ait oluşan izlenimlerin diğer sebeplerle sendika üyeliğine karar veren öğretmenlerde oluşan izlenimlerden daha az gerçekçi olduğunu düşündürmektedir.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

#### **5.1. SONUÇLAR**

1. Öğretmenlerin sendikalardan beklentilerinde yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin önem derecesi en yüksek, sosyal beklentilerin önem derecesi en düşüktür.
2. Cinsiyet değişkeni ile özlüksel, mesleki, sendikal yapıya ilişkin ve kadın haklarına ilişkin beklentiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu beklenti boyutlarının hepsinde kadın öğretmenlerin beklentilerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.
3. Yaş değişkeni ile yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. 16-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin beklentilerinin 26 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin beklentilerinden yüksek olduğu görülmüştür.
4. Kıdem değişkeni ile yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler arasında anlamlı fark bulunmuştur. 16-25 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin beklentilerinin 26 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenlerin beklentilerinden yüksek olduğu görülmüştür..
5. Üye olduğu sendika değişkeni ile siyasi beklentiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.



6. Üye olduğu sendika değişkeni ile yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

7. Üye olduğu sendika değişkeni kadın haklarına ilişkin beklentiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Eğitim-Sen’li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen’li ve Eğitim-Bir-Sen’li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim-İş’li öğretmenlerin beklentilerinin Türk Eğitim-Sen’li öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

8. Sendikaya üyelik yılı değişkeni ile siyasi beklentiler arasında anlamlı fark görülmüştür. 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin 1-7 yıl ve 8-14 yıl üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür

9. Sendikaya üyelik sebebi değişkeni ile sosyal beklentiler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Arkadaş tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin kendisi araştırarak üye olan ve sendikanın çalışmalarından etkilenerek üye olan öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

10. Sendikaya üyelik sebebi değişkeni ile yönetici niteliklerine ilişkin beklentiler arasında anlamlı farklılık görülmüştür. Sendikanın çalışmalarından etkilenerek üye olan öğretmenlerin beklentilerinin, kendisi araştırarak üye olan, arkadaş tavsiyesi ile üye olan , idareci tavsiyesi ile üye olan ve eşinin baskısı veya tavsiyesi , var olan siyasal ortama tepki gibi gerekçelerle diğer sebeplerle üye olduğunu belirten öğretmenlerin beklentilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

11. Sendikaların öğretmenlerin beklentilerini karşılama düzeyinde karşılanma düzeyi en yüksek beklentiler yönetici niteliklerin ilişkin beklentiler en düşük beklentiler ise sosyal beklentilerdir.

12. Cinsiyet değişkeni ile kadın haklarına ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyi arasında anlamlı fark bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin erkek öğretmenlerinkinden düşük olduğu görülmüştür.

13. Yaş değişkeni ile öğretmenlerin mesleki beklentilerinin karşılanma düzeyi ile arasında anlamlı fark bulunmuştur. 36-45 yaş aralığında olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin 46 yaş ve üzeri öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

14. Yaş değişkeni ile öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyi ile arasında anlamlı fark bulunmuştur. 46 yaş ve üzeri öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha genç öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmüştür.

15. Kıdem değişkeni ile öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyi arasında anlamlı fark bulunmuştur. 0-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin 26 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

16. Mezun olunan okul değişkeni ile öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyi arasında anlamlı fark bulunmuştur. Üniversite mezunu ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin yüksek okul mezunu öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

17. Üye olunan sendika değişkeni ile özlüksel beklentilerin karşılanma düzeyi ile arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim-İş'li ve Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeylerinin Eğitim-Sen ve Türk Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden yüksek olduğu görülmüştür.

18. Sosyal beklentilerin karşılanma düzeyi ile üye olunan sendika değişkeni arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeylerinin Eğitim-Sen'li, Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeylerinden yüksek olduğu görülmüştür.

19. Siyasi beklentilerin karşılanma düzeyi ile üye olunan sendika değişkeni arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin Eğitim-Sen'li ve Türk Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

20. Yönetici niteliklerine ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyi ile üye olunan sendika değişkeni arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin Türk Eğitim-Sen'li, Eğitim-Bir-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin Eğitim-Bir-Sen'li ve Türk Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

21. Kadın haklarına ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyi ile üye olunan sendika değişkeni arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim-Sen'li, Eğitim-Bir-Sen'li ve Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin Türk Eğitim-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden yüksek olduğu görülmüştür.

22. Sendikal yapıya ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyi ile üye olunan sendika değişkeni arasında anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim-İş'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin Eğitim-Sen'li, Türk Eğitim-Sen'li ve Eğitim-Bir-Sen'li öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden yüksek olduğu görülmüştür.

23. Sendikaya üyelik yılı değişkeni ile özlüksel, mesleki, sosyal, siyasi, yönetici niteliklerine ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. 1-7 yıl üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin 15 yıl ve üzeri üyeliği olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

24. Sendikaya üyelik sebebi değişkeni ile özlüksel, mesleki, yönetici niteliklerine ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerin karşılanma düzeyi arasında anlamlı

farklılık bulunmuştur. İdareci tavsiyesi ile üye olan öğretmenlerin beklentilerinin karşılanma düzeyinin daha düşük olduğu görülmüştür.

## 5.2 ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

### 5.2.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Kadınların kadın haklarına ilişkin beklentileri erkeklerden yüksek , beklentilerinin karşılanma düzeyi ise erkeklerden düşüktür. Bu nedenle kadın hakları ile ilgili bilinç arttırılmaya çalışılmalı, çalışma yaşamında ve sendikal yapıda kadınlara ilişkin düzenlemeler yapılmalıdır.

2. Mesleki kıdemi, yaşı, sendikal deneyimi daha fazla olan öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyi genç öğretmenlere göre daha düşüktür. Bu nedenle sendikalar her yaş grubu üyelerini tatmin edecek sosyal faaliyetler de bulunmalıdır.

3. Eğitim-Sen ve Türk Eğitim –Sen’in özlüksel beklentileri karşılanma düzeyi Eğitim –İş ve Eğitim-Bir-Sen’den daha düşük çıkmıştır. Eğitim-Sen ve Türk Eğitim –Sen özlük haklarını korumak adına daha fazla çaba göstermelidir.

4. Eğitim-Bir-Sen’in sosyal beklentileri karşılama düzeyi en yüksek çıkmıştır. Diğer sendikalarda benzer çalışmalar yapabilirler.

5. Eğitim-Sen’in yönetici niteliklerine ilişkin beklentileri karşılama düzeyi diğer sendikalardan daha düşük çıkmıştır. Sendika üyelerinin bu alandaki beklentilerini belirlemeye ve bu beklentilerin karşılanma düzeyini arttırmaya çalışmalıdır.

6. Türk Eğitim–Sen ‘in kadın haklarına ilişkin beklentileri karşılama düzeyi diğer sendikalardan daha düşük çıkmıştır. Sendika üyelerinin bu alandaki beklentilerini belirlemeye ve bu beklentilerin karşılanma düzeyini arttırmaya çalışmalıdır.

7. Öğretmenlerin özlüksel, mesleki, sosyal, siyasi, kadın haklarına ilişkin ve sendikal yapıya ilişkin beklentilerini kısmen karşıladığı görülmüştür. Bu

durum bir bakıma sendikaların öğretmen beklentilerini yeterince karşılanmadığını gösterir. Sendikalar tüzüklerinde belirttikleri amaçları doğrultusunda çalışmalarını arttırmalıdır.

### **5.2.2.Araştırmacılar İçin Öneriler**

1. Bu araştırma Denizli ili merkezindeki ilköğretim okullarında yapılmıştır. Benzer araştırmalar farklı illerde uygulanıp karşılaştırma yapılabilir.

2. Kadın haklarına ilişkin beklentiler ve beklentilerin karşılanma düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle kadın haklarına ilişkin kadınların sendikalardan beklentilerini belirleme yönelik çalışma yapılabilir.

3. Mesleki kıdemi, yaşı, sendikal deneyimi daha fazla olan öğretmenlerin sosyal beklentilerinin karşılanma düzeyi, genç öğretmenlere göre daha düşüktür. Bu nedenle yaş ve deneyimin sosyal beklentileri nasıl etkilediği araştırılabilir.

## KAYNAKLAR

- Acuner, A.M. (1994). Öğretmen Örgütlenmesine İlişkin Model Önerisi. (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Akyüz, Y. (2007). Doğuşunun Yüzüncü Yılında Türkiye’de Öğretmen Örgütlenmesinin İlk On Yılına Bakışlar (1908 - 1918)Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi, Sayı:22,s.1-50
- Alican, A. (2007). Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar, (Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Altunya,N. (1998). Türkiyede Öğretmen Örgütlenmesi 1908-1998, Ürün Yayınları, Ankara.
- Altunya,N. (1996). Eğitim-İş, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Numune Matbaacılık, İstanbul.
- Atak, M. ve Atik, İ.(2007). Örgütlerde Sürekli Eğitimin Önemi Ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etkisi Hava Kuvvetleri Komutanlığı Sürekli Eğitim Modeli Örneği, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi Cilt 3 Sayı 1 (63-70)
- Aydın, M. (2007). Eğitim Yönetimi, Hatiboğlu Yayınları, Ankara.
- Bakan, İ. (2008). “Örgüt Kültürü” Ve “Liderlik” Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması KMU İİBF Dergisi Yıl:10 Sayı:14 <http://iibfdergi.kmu.edu.tr/userfiles/file/haziran2008/Cilt8/Say14/13-40.pdf> (10.07.2012).
- Balcı, A. (1995). Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler, 72TDFO Bilgisayar Yayıncılık, Ankara.
- Bascia, N. (2000). The Other Side of the Equation: Professional Development and the Organizational Capacity of Teacher Unions, Educational Policy, Vol. 14 No. 3, 385-404.
- Battal, E. (2004). Sendikal Örgütlenme ve Eğitim-Bir-Sen, Ankara:EBS Yayınları.
- Baybora, D. (2003). Sendikaların Siyasi Faaliyetlerinin Yasal Çerçevesi ,Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt VII, Sayı: 2.
- Baysal, Ö. (2006). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları (Uşak Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon Karahisar.

- Buluç, B. (2007). İlk Ve Ortaöğretim Kurumlarında Okul Yöneticilerinin Bilgilendirme İşlevlerini Gerçekleştirme Düzeyleri, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(1), s.1-23.
- Büyük Larousse Sözlük ve Ansiklopedisi.(1986). Milliyet Yayın, İstanbul
- Çankaya, İ. (2005). Sivil Toplum Örgütlerinin Eğitim Amaçlı Faaliyetleri (Elazığ Örneği), (Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Çepni, S., Cerrah, L., ve Bacanak, A. (2002). "Sınıf Öğretmenliği Yapan Fen Öğretmenlerinin Branş Öğretmenliğine Dönüş Nedenleri Ve Döndüklerinde Karşılaştıkları Sorunlar", V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara. <http://www.fedu.metu.edu.tr/UFBMEK5/bkitabi/PDF/OgretmenYetistirme/Bildir/t281d.pdf> (10.07.2012)
- Çevikbaş, R. (2010). Memurlarda Sendikal Haklar Sorunu, TİSK Akademi Dergisi.
- Demir, S. (1991). Türkiye'de Kamu Görevlileri Dernekleri (1971-1980), Amme İdaresi Dergisi, Cilt 24, Sayı:1
- Demiryürek, E. (2008). Eğitim İş Kolunda Faaliyet Gösteren Kamu Sendikalarına Üye Öğretmenlerin Eğitim Sürecinde Kazandırılmasını Gerekli Gördükleri Değerlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, A. R. (1996). İlkokul Öğretmenlerinin ve Yöneticilerinin Eğitim Sendikalarından Beklentileri, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Eren, H. (2002). Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı, Ankara Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı :1-4, s.105-132
- Erkılıç, T.A. (2002). İnsan Kaynakları Ve Okulun Eğitim Programının Yönetimine İlişkin Etmenlerin Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan İşgörenlerin Sendikal Örgütlenmeleri Üzerine Etkileri (Eskişehir Merkez İlçe Örneği). Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertekin, Y. (1978) Örgüt İklimi, Amme İdaresi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 2, 16-35. [yayin.todaie.gov.tr/goster.php?Dosya=MDUxMDQ5MDQ4](http://yayin.todaie.gov.tr/goster.php?Dosya=MDUxMDQ5MDQ4) (10.07.2012).
- Evren, S., Erdem, S. ve Yıldırım, C. (1995). Eğitim Emekçileri Tarihi (Encümen-i Muallimin' den Eğitim Sen'e), Birleşim Yayınları, İstanbul.
- Gazallı, M. (1996). Eğitim, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Numune Matbaacılık, İstanbul.

- Gül, M.H.(2007). Eğitim Çalışanlarının Eğitim Sendikalarına Bakışı, Beklentileri ve Sendikaların Eğitim Çalışanlarına Yönelik Faaliyetleri Ve Beklentileri, (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Işıklı, A. (2002). Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Kültür Bakanlığı, Ankara
- Işıklı, A. (2003). İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara
- Işıklı, A. (2003). Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt: XXVII, Sayı 239, s.19-40
- Karasar, N. (2007), Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Koç,M. (1988), TÖB-DER Onyediyi Yaşında, [http://e-kutuphane .egitimsen. org.tr /pdf/ 2381.pdf](http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/2381.pdf) (17/04/2011)
- Köroğlu, K. (1990), Sendika-Kitle-Siyaset, [http://e-kutuphane .egitimsen. org.tr /pdf/ 3076.pdf](http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3076.pdf) (17/04/2011)
- Kurt, A. (1994). Öğretmenlerin Sendikal Eğilimleri, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), T.O.D.A.İ.E , Ankara
- Öcal, L. (1998). Türkiye’de Memur Sendikacılığı, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Serinoğlu, R.(2004). Eğitim Hizmet Kolundaki Sendikaların Eğitim Anlayışları ve Amaçladıkları İnsan Modelleri, (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde
- Sarpkaya, R. (2005). Öğretmenlerin Sendikalara Üye Olma Durumlarını Etkileyen Etmenlerin Profili ,Mülkiye Dergisi, Cilt 29,Sayı 247, s.109-127
- Sarpkaya, R. (2006). Eğitim Sendikalarından Öğretmenlerin Beklentileri ,Eurasian Journal of Educational Research(Eğitim Araştırmaları), 6 /22, s.188-200
- Seçilmiş, F. (2008). Sendika Üyelik Coğrafyası (Öğretmen Sendikaları), (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), T.O.D.A.İ.E , Ankara
- Sheard, W. (2004) Teachers Union Influence On Alternative Teacher Certification Policies: An Event History Diffusion Analysis, (Dissertation Prepared for the Degree of Doctor Of Philosophy), University Of North Texas.
- Simsek, H and Seashore, K.(2008) Teacher Unions, New Unionism And Shifting Cultural Metaphors. Egitim Arastirmalari-Eurasian journal of Educational Research, 31, 93-113



- Snape, E and Redman, T(2006). Militancy And Moderation In Teacher's Unions: Is There A Fit Between Union Image And Member Attitudes, Department of Economics and Finance, Working Papers with number 2006\_01, Durham University.
- Soydan, T. (2004). Devletin Yeniden Yapılandırılması ve Kamu Sendikaları, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Strunk, K. O. (2010). Do Strong Unions Shape District Policies? Collective Bargaining, Teacher Contract Restrictiveness, and the Political Power of Teachers' Unions, Educational Evaluation and Policy Analysis, Vol. 32,
- Şahhüseyinoğlu, H.N. (1997). Demokratik Kitle Örgütleri ve İşlevi, Ürün Yayınları, Ankara.
- Taş, A. (1995). Ankara İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Sendikalarından, Sendikacıların Öğretmenlerden Beklentileri, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Toksöz, G. and Sayılan, F. (1998). Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Sayı:1-4, Cilt: 53, s.297-306.
- West, K.L and Mykerezi, E.(2010). Teachers' Unions And Compensation: The Impact Of Collective Bargaining On Salary Schedules And Performance Pay Schemes, Economics of Education Review 30 (2011) 99–108.
- Yalçın, K. (2000). Fakir Baykurt ve Örgütlü Öğretmen Mücadelesi, [http://www.kemalyalcin.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=188:fakir-baykurt-ve-oerquetlue-oeretmen-muecadelesi&catid=55:kat-baykurt-hakkinda-yazilarim&Itemid=74](http://www.kemalyalcin.com/index.php?option=com_content&view=article&id=188:fakir-baykurt-ve-oerquetlue-oeretmen-muecadelesi&catid=55:kat-baykurt-hakkinda-yazilarim&Itemid=74) (17/04/2011).
- Yıldırım, İ.S. (2007). Türkiye'de Sendikalaşma Sürecinde Öğretmen Sendikaları ve Siyasetle İlişkisi: Adapazarı Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Yılmaz, M(2004). Bir Örgüt Olarak Bilgi Merkezlerinde Yönetim ve Yönetici, Türk Kütüphaneciliği 18.2 .2004, 163-184. tk.kutuphaneci.org.tr/index.php/tk/article/download/1895/3789 (10.07.2012).

<http://www.bilgicalisanlari.com/DuyuruDetay.aspx?Duyuru=2>

<http://www.temsen.org.tr>(17/04/2011)

<http://and-sen.org/tanitim>(17/04/2011)

<http://www.des.org.tr>(17/04/2011)

<http://ataegitimsen.tripod.com/>(17/04/2011)

<http://denizli.egitimirsen.org.tr/sendika.php?cid=32>(17/04/2011)

<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/162/eraslan.htm>(17/04/2011)

<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/2381.pdf>. (17/04/2011)

<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3341.pdf>(17/04/2011)

**EKLER**

## Ek 1 Anket Onay Belgesi

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

03 Mart 2011

Sayı : B.08.4.DNZ.4.20.00.65-605.99.00.00/ 7058  
Konu : Anket Onayı.

### VALİLİK MAKAMINA

- İlgi** :a) Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 18/01/2011 tarih ve 300/215 sayılı yazıları.  
b) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 09/02/2011 tarih ve 403/884 sayılı yazıları.  
c) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 03/02/2011 tarih ve 121/471 sayılı yazıları.  
d) Türk Eğitim-Sen Denizli Şubesinin 23/02/2011 tarih ve 068 sayılı yazıları.

1- Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Din Psikolojisi Bilim Dalı Doktora öğrencisi Erkan KAVAS Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi a) yazıları gereği Müdürlüğümüze bağlı ekli listede belirtilen 3 merkez ortaöğretim okullarında “**Stresle Başa Çıkma Dini Tutum İlişkisi Veri Toplama Anketi**” uygulamak istemektedir.

2- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim dalı, İlköğretim Matematik Öğretmenliği Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hanife İNCE (DEMİRHAN)’ın ilgi b) yazıları gereği Müdürlüğümüze bağlı Merkez ve Köy İlköğretim Okullarında “**Şehir Merkezinde ve Kırsal Kesimde Öğrenim Gören Öğrencilerin Dönüşüm Geometrisinin Öğretiminde Van Hiele Geometri Anlama Düzeylerinin Karşılaştırılması**” konulu anket ve uygulama yapmak istemektedir.

3-Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Ceyda KONCA Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi c) yazıları gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli merkez ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve öğrencilere “**Denizli Merkez İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Sendikalardan Beklentileri ve Bu Beklentilerinin Karşılanma Düzeyleri**” konulu tez çalışmasına yönelik anket yapmak istemektedir.

4- Türk Eğitim-Sen Denizli Şubesinin, ilgi d) yazıda isimleri belirtilen Müdürlüğümüze bağlı 2 (iki) okulda “**Okullarda Çeteleşme ve Güvenlik Sorunu**” konulu araştırma ve anket yapmak istemektedir.



Saltık Mah. Oğuzhan Cad. No: 76 20100 DENİZLİ / Strateji Geliştirme Şb.  
Ayrıntılı bilgi için irtibat : E.SARIYILDIZ Şef ☎ 0-258- 265 55 54 / 511  
V.H.K.İ : S.GELMİŞ Fax:0-258 - 2650169 ✉ : <Strateji20@meb.gov.tr.  
Web Adresi:denizli meb.gov.tr.



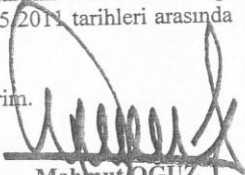
T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

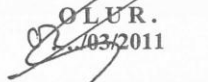
03 Mart 2011

Sayı : B.08.4.DNZ.4.20.00.65-605.99.00.00/ 7058  
Konu : Anket Onayı.

Yukarıda adı geçen 4 ayrı müracaat ile ilgili Yüksek Lisans ve Doktora öğrencileri, Öğretim Görevlilerinin ile Kamu Sendikası İlgili yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (İlköğretim/Ortaöğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının Milli Bakanlık Araştırma İzin Yönergesinin 5.maddesi f bendi gereğince 14/02/2011-23/05/2011 tarihleri arasında uygulamaları Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

  
Mahmut OGUZ  
Milli Eğitim Müdürü

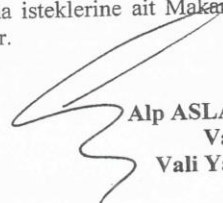
  
OLUR.  
03/03/2011  
Alp ASLANARGUN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

03 Mart 2011

Sayı : B.08.4.DNZ.4.20.00.65-605.99.00.00/ 7058  
Konu : Anket Onayı.

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

  
Alp ASLANARGUN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:  
1-Anket Formları (a,b,c,d)



Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü Adres: Saltak Mahallesi Oğuzhan Caddesi İrtibat için S.GELMİŞ V.H.K.1  
Tel:2655 554/511 Fax:2650169 Şef E.SARIYILDIZ E-posta : arge20@meh.gov.tr İnt.Adresi :denizli.meb.gov.tr

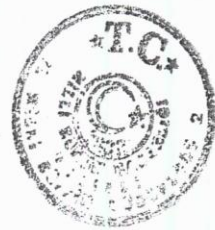
EĞİTİMDE REFOR!  
Daha aydın  
gelecek

## Ek 2 Ölçek uygulanan okullar

ANKET UYGULANACAK OKULLARIN LİSTESİ
Abaloğlu Yem Sanayi İlköğretim Okulu
Adil Demireren Mustafa Musoğlu İlköğretim Okulu
Ahmet Nuri Erikoğlu İlköğretim Okulu
Ahmet Nuri Özsoy İlköğretim Okulu
Ahmet Sami Uslu İlköğretim Okulu
Akdere Hüseyin Ali Bayram İlköğretim Okulu
Akhan Ahmet Gökşin İlköğretim Okulu
Akkale Hasan Başkan İlköğretim Okulu
Ali Baysal İlköğretim Okulu
Arif Yalınkaya İlköğretim Okulu
Aşağısamlı İlköğretim Okulu
Atalar Sadettin Kıbrısioğlu İlköğretim Okulu
Atatürk İlköğretim Okulu
Bağbaşı Hüsamettin Kulaklı İlköğretim Okulu
Bahçelievler İlköğretim Okulu
Başkarcı Mustafa Kulaklı İlköğretim Okulu
Cafer Sadık Abaloğlu İlköğretim Okulu
Cankurtaran İlköğretim Okulu
Denizli Ticaret Borsası İlköğretim Okulu
Denizli Ticaret Odası Ahi Sinan İlköğretim Okulu
Dentaş İlköğretim Okulu
Doğan Demircioğlu Emsan İlköğretim Okulu
Dr.Bekir Siddık Müftüler İlköğretim Okulu
Dr.Necdet Durmuş İlköğretim Okulu
Denizli Görme Engelliler İlköğretim Okulu
Fatih İlköğretim Okulu
Gazi İlköğretim Okulu
Göveçlik İlköğretim Okulu
Gözler İlköğretim Okulu
Gültepe Reşat Vural İlköğretim Okulu
Güzelköy Mehmet Tunç İlköğretim Okulu
Hacı Ahmet Paralı İlköğretim Okulu
Hacı Halil Bektaş İlköğretim Okulu
Hacı Hasan Ali Kömürcüoğlu İlköğretim Okulu
Hacı İbrahim Cin İlköğretim Okulu
Hacı İbrahim Demireren Cumhuriyet İlköğretim Okulu
Hacı Leman Oto İlköğretim Okulu
Hacı Serpil Kabaklıoğlu İlköğretim Okulu
Hacı Şakir-Meliha-Nilüfer Öz İlköğretim Okulu
Haciyüplü İlköğretim Okulu
Hulusi Kulaklı İlköğretim Okulu
Hürriyet İlköğretim Okulu
İrılanlı Şehit Piyade Onbaşı Bayram Güzel İlköğretim Okulu
İsmail Uslu İlköğretim Okulu



Karahayit İlköğretim Okulu
Karakova İlköğretim Okulu
Karakurt İlköğretim Okulu
Katip Çelebi İlköğretim Okulu
Kayhan Mehmet Atmaca İlköğretim Okulu
Kayhan Zehra-Nihat Moraloğlu İlköğretim Okulu
Kınıklı Denizli Basma Sanayii İlköğretim Okulu
Kocadere Vali Mehmet Özgün İlköğretim Okulu
Merkez Efendi İlköğretim Okulu
Merkez İlköğretim Okulu
Milli Eğitim Koruma Derneği İlköğretim Okulu
Musa Kazım Manasır İlköğretim Okulu
Musa-Hatice Çelikkol İlköğretim Okulu
Müftü Ahmet Hulusi İlköğretim Okulu
Namık Kemal İlköğretim Okulu
Necip Fazıl Kısakürek İlköğretim Okulu
Nermin-Osman Akça İlköğretim Okulu
Okul Yaptırma ve Yaşatma Derneği İlköğretim Okulu
Pakize ve Suzan Özkardeş İlköğretim Okulu
Pamukkale İlköğretim Okulu
Pınarkent İlköğretim Okulu
Pınarkent Koyunaliler İlköğretim Okulu
Raşit Özkardeş İlköğretim Okulu
Ressam İbrahim Çallı İlköğretim Okulu
Sevil Kaynak İlköğretim Okulu
Sümer-Mehmet Ali Ülker İlköğretim Okulu
Şehitler İlköğretim Okulu
Şemikler Amiroğlu İlköğretim Okulu
Tekkeköy İlköğretim Okulu
Tevfik Fikret Kaya İlköğretim Okulu
TOKİ İlköğretim Okulu
Uzunpınar İlköğretim Okulu
Üçler İlköğretim Okulu
Vakıfbank İlköğretim Okulu
Vali Recep Yazıcıoğlu İlköğretim Okulu
Yardım Sevenler Derneği İlköğretim Okulu
Yeniköy İlköğretim Okulu
Yenişehir Mimar Sinan İlköğretim Okulu
Yeşilköy İbrahim Cengiz İlköğretim Okulu
Yeşilköy İşitme Engelliler İlköğretim O
Zaferiye Abaloğlu İlköğretim Okulu
Zehra Suna Manasır İlköğretim Okulu
Zübeyde Hanım Anaokulu
100.yıl Mehmetcik İlköğretim Okulu
19 Mayıs İlköğretim Okulu



### Ek 3 Ölçek

**Saygıdeğer Öğretmenim,**

Sendikali öğretmenlerin "sendikalardan beklentileri ve bu beklentilerin karşılanma düzeyleri"nin değerlendirileceği akademik amaçla hazırlanmış olan bu çalışmaya katkıda bulunmayı kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Ankette iki bölüm bulunmaktadır. Bölüm I'de kişisel, eğitimsel ve sendikal durumunuzla ilgili bilgiler, Bölüm II' de ise sendikalardan beklentiler bulunmaktadır. Sorulara, samimi ve tarafsız olarak yanıt vermeniz; araştırma bulgularının geçerli olması için gereklidir. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız ve yalnızca birini işaretleyiniz. **Sonuçlar toplu olarak değerlendirileceğinden isminizi yazmanıza da gerek yoktur.**

Ceyda KONCA

Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi Denetimi  
Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

**BÖLÜM I**

Cinsiyetiniz: ( ) Erkek ( ) Kadın

Yaşınız : .....

Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekâr

Meslekteki Kıdeminiz: .....

Çalışma şekliniz:

( ) Kadrolu ( ) Sözleşmeli ( ) Dışarıdan Ücretli

Okuldaki göreviniz:

( ) Müdür ( ) Müdür Yardımcısı ( ) Öğretmen

Branşınız: ( ) Sınıf Öğretmeni ( ) Branş Öğretmeni

(Branşınızı Lütfen Yazınız).....

En Son Mezun Olduğunuz Okul: ( ) Yüksek Okul ( ) Üniversite ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Diğer

En Son Mezun Olduğunuz Yüksek Öğretim Kurumu ve Bölüm:

( ) Yüksek Öğretmen Okulu

( ) 2 Yıllık Eğitim Enstitüsü

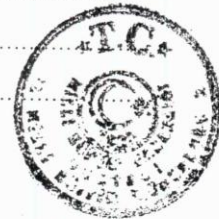
( ) 3 Yıllık Eğitim Enstitüsü

( ) Eğitim Yüksek Okulu

( ) Eğitim Fakültesi Bölüm (Lütfen belirtiniz).....

( ) Edebiyat/ Fen- Edebiyat Fakültesi Bölüm: (Lütfen belirtiniz) .....

( ) Diğer (Lütfen belirtiniz) .....





Hangi Eğitim Sendikasına Üyesiniz : ( )Eğitim Sen ( )Türk Eğitim Sen ( )Eğitim Bir Sen ( )Eğitim iş

Kaç Yıldır Bu Sendikaya Üyesiniz : .....

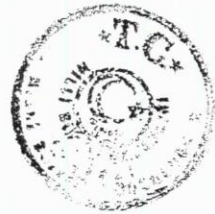
Bu Sendikaya Nasıl Üye Oldunuz: ( ) Kendim araştırdım ( ) Arkadaş Tavsiyesi ile

( ) Okul idarecisi Tavsiyesi ile ( ) Çalışmalarından etkilendim

( ) Diğer(yazınız).....

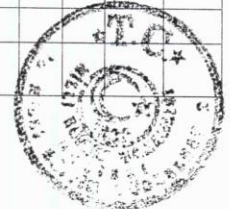
Sendikadaki Konumunuz Nedir: ( ) Şube Yönetimindeyim ( ) İlçe Yönetimindeyim

( ) Okul temsilcisiyim ( ) Üyeyim

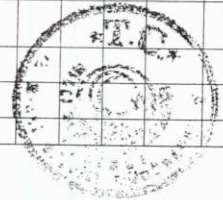


## BÖLÜM II

SIRA NO	SENDİKALARDAN BEKLENTİLER	SOL SÜTUNDAKİ BEKLENTİLER BİR SENDİKA ÜYESİ İÇİN NE DERECE ÖNEMLİDİR?				SİZİN SENDİKANIZ BU BEKLENTİLERİ HANGİ DÜZEYDE KARŞILAMAKTADIR?		
		COK ÖNEMLİ	OLDUKÇA ÖNEMLİ	AZ ÖNEMLİ	ÖNEMSİZ	KARŞILANMIYOR	KISMEN KARŞILANMIYOR	KARŞILANMIYOR
1	Daha iyi ücret için çaba göstermeli							
2	Daha iyi çalışma şartları için çaba göstermeli							
3	Üyelerine yemek gezi vb etkinlikler düzenlemeli							
4	Eğitimin demokratikleşmesi konusunda çaba göstermeli							
5	Eğitim alanında uygulanacak kararların alınmasında bakanlıkta daha fazla temsil gücü olmalı							
6	Sendikalarda kadın komisyonları yaygınlaştırılmalı ve işlevli hale getirilmeli							
7	Eğitim sendikalarının sadece eğitimcilere veya belli kademedeki çalışan eğitimcilere açık olmasını savunmalı ve gerçekleştirmeli							
8	İdeolojik ve siyasi yapılanmalardan her zaman uzak durmalı							
9	Sendikacılığın tüm aşamalarında sendikal demokrasi egemen kılınmalı							
10	Sendikanın siyasi duruşu görüşleriyle uyumlu olmalı							
11	Sendikanın pazarlık gücü fazla olmalı							
12	Sendikada rollerin tanımı açık ve net yapılmalı							
13	Sendikada verilen görevler eşit dağıtılmalı							
14	Sendikada iletişim kanallarının sağlıklı akışı sağlanmalı							
15	Ekonomik girişimlerde bulunarak güçlenmeli							
16	İş güvencesinin sağlanması için çaba göstermeli							
17	Başarılı olanları ödüllendirmeli							
18	Siyasette partiler üstü bir anlayış sergilemeli							
19	Üyelerinin yüksek öğrenime devam eden çocuklarına yurt ve kredi sağlama konusunda yardım etmeli							
20	Özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli							
21	Mesleki gelişimi sağlamak için kitap ,gazete, dergi,, broşür vb yayınlamalı							
22	Örgütlenmiş rehberlik ve danışma birimleri oluşturarak üyelerinin bilgi , birikim,bakış,yetenek ve bilinç düzeylerini geliştirmeli							
23	Üyelerinin sendikanın açtığı sahil kamplarında ucuz ve temiz ortamda dinlenmelerini sağlamalı							
24	Ülke sorunlarına alternatif çözümler üretmeli							
25	İnsan haklarına yönelik her türlü şiddet , baskı zulüm ve haksızlığa karşı çıkmalı							



		ÇOK ÖNEMLİ	OLDUKÇA ÖNEMLİ	AZ ÖNEMLİ	ÖNEMSİZ	KARŞILANMIYOR	KISMEN KARŞILANMIYOR	KARŞILANMIYOR
26	Kamuoyu baskısı oluşturmali							
27	Toplumun demokratikleşmesi konusunda çaba göstermeli							
28	Bir partiyi desteklemeli ve yönetime ağırlığını koymalı							
29	Çalışma yaşamında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların değiştirilmesi için çalışmalar yapılmalı							
30	Cinsel tacizlerin ve şiddete yönelik davranışların yok edilmesi için önlemler geliştirmeli							
31	Sendikalı öğretmenlerin sendikalı olmayan öğretmenlere göre daha yüksek ücret almasını savunmalı							
32	Eğitimin denetiminde üyelerinin söz sahibi olmasını sağlamalı							
33	Eğitimin yönetiminde üyelerinin söz sahibi olmasını sağlamalı							
34	Çalışanlara doğum öncesi ve sonrası en az 6 ay izin verilmesi konusunda mücadele etmeli							
35	Eğitim sendikalarının eğitim sektöründe çalışan herkese açık olmasını savunması ve gerçekleştirmeli							
36	Herkesin kendini denetlemesine destek vermeli							
37	Çeşitli firmalarla indirim anlaşmaları yapıp üyelerinin avantajlı alışveriş yapmasını sağlamalı							
38	Üyelerinin sosyal ve kültürel yaşamlarına zenginlik katmaya yönelik tiyatro gösterileri , şiir dinletileri , konserler vb etkinlikler düzenlemeli							
39	Öğretmen çocuklarına veya iş kolundaki üyelerinin çocuklarına yönelik etkinlikler yapmalı							
40	Sendika iş takiplerinde üyelerine yardımcı olmalı							
41	Belli bir düşünceye hizmet etmekten çok kişilerin hak ve özgürlükleri için mücadele etmeli							
42	Herkesin ana dilde eğitim yapma hakkının sağlanması için çalışmalı							
43	Engelli üyelerinin hayat şartlarının düzeltilmesi için çalışmalı							
44	Üyelerinin hukuksal haklarını savunmalı							
45	Kadınlara yönelik eğitim çalışmaları yapılmalı							
46	Mesleki gelişimi sağlamak için hizmet içi eğitim kursları,seminer ,panel ,sempozyum,konferans vb etkinlikler düzenlemeli							
47	Öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerini yapmalarında (görev yeri, ulaşım ,ders saatleri vb konularda ) kolaylık sağlanması için çaba göstermeli							
48	Sendika yöneticileri dürüst olmalı							
49	Sendika yöneticilerinin eğitim ve kültür düzeyi yüksek olmalı							
50	Sendika yöneticisi sendikada çalışma barışını korumalı							
51	Sendika yöneticisi çevre ile iyi ilişkiler içinde olmalı							
52	Sendika yöneticisinin insan ilişkileri güçlü olmalı							
53	Sendika yöneticisi astlarını karara dahil etmeli							
54	Sendika yöneticisi sendikal yasaları çok iyi bilmeli							
55	Sendika yöneticisinin politik becerileri güçlü olmalı							
56	Sendika yöneticisi sendika kültürünü geliştirici çalışmalar yapmalı							



### Ek 4 Beklentiler ve karşılama düzeyleri

Boyut lar	Soru No	Ölçek Maddeleri	N	Beklentiler			Karşılama Düzeyleri		
				$\bar{X}$	Ss	Beklenti Derecesi	$\bar{X}$	Ss	Karşılama Derecesi
ÖZLÜKSEL BEKLENTİLER	1	Daha iyi ücret için çaba göstermeli	335	3,47	,68	Çok Önemli	2,31	,64	Kısmen Karşılanıyor
	2	Daha iyi çalışma şartları için çaba göstermeli	335	3,70	,52	Çok Önemli	2,30	,62	Kısmen Karşılanıyor
	16	İş güvencesinin sağlanması için çaba göstermeli	335	3,69	,52	Çok Önemli	2,34	,60	Karşılanıyor
	20	Özlük haklarını korumalı ve geliştirmeli	335	3,74	,48	Çok Önemli	2,28	,60	Kısmen Karşılanıyor
	25	İnsan haklarına yönelik her türlü şiddet , baskı zulüm ve haksızlığa karşı çıkmalı	335	3,75	,47	Çok Önemli	2,38	,65	Karşılanıyor
	40	Sendika iş takiplerinde üyelerine yardımcı olmalı	335	3,16	,96	Oldukça Önemli	2,07	,68	Kısmen Karşılanıyor
	41	Belli bir düşünceye hizmet etmekten çok kişilerin hak ve özgürlükleri için mücadele etmeli	335	3,64	,59	Çok Önemli	2,25	,63	Kısmen Karşılanıyor
	43	Engelli üyelerinin hayat şartlarının düzeltilmesi için çalışmalı	335	3,61	,59	Çok Önemli	2,17	,66	Kısmen Karşılanıyor
	44	Üyelerinin hukuksal haklarını savunmalı	335	3,77	,42	Çok Önemli	2,41	,61	Kısmen Karşılanıyor
MESLEKİ BEKLENTİLER	21	Mesleki gelişimi sağlamak için kitap ,gazete, dergi,, broşür vb yayınlamalı	335	3,46	,64	Çok Önemli	2,31	,65	Kısmen Karşılanıyor
	22	Örgütlenmiş rehberlik ve danışma birimleri oluşturarak üyelerinin bilgi , birikim,bakış,yetenek ve bilinç düzeylerini geliştirmeli 2	335	3,45	,65	Çok Önemli	2,07	,66	Kısmen Karşılanıyor
	45	Kadımlara yönelik eğitim çalışmaları yapılmalı	335	3,49	,72	Çok Önemli	2,17	,65	Kısmen Karşılanıyor
	46	Mesleki gelişimi sağlamak için hizmet içi eğitim kursları,seminer ,panel ,sempozyum,konferans vb etkinlikler düzenlemeli	335	3,53	,63	Çok Önemli	2,13	,68	Kısmen Karşılanıyor
	47	Öğretmenlerin lisansüstü eğitimlerini yapmalarında (görev yeri, ulaşım ,ders saatleri vb konularda ) kolaylık sağlanması için çaba göstermeli	335	3,41	,72	Çok Önemli	2,04	,70	Kısmen Karşılanıyor

<b>SOSYAL BEKLENTİLER</b>	3	Üyelerine yemek gezi vb etkinlikler düzenlemeli	335	2,64	,92	<b>Oldukça Önemli</b>	2,32	,66	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	19	Üyelerinin yüksek öğrenime devam eden çocuklarına yurt ve kredi sağlama konusunda yardım etmeli	335	3,39	,80	<b>Çok Önemli</b>	1,88	,74	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	23	Üyelerinin sendikanın açtığı sahil kamplarında ucuz ve temiz ortamda dinlenmelerini sağlamalı	335	3,05	,95	<b>Oldukça Önemli</b>	1,82	,74	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	37	Çeşitli firmalarla indirim anlaşmaları yapıp üyelerinin avantajlı alışveriş yapmasını sağlamalı	335	2,81	1,06	<b>Oldukça Önemli</b>	2,12	,75	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	38	Üyelerinin sosyal ve kültürel yaşamlarına zenginlik katmaya yönelik tiyatro gösterileri , şiir dinletileri , konserler vb etkinlikler düzenlemeli	335	3,37	,70	<b>Çok Önemli</b>	2,23	,65	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	39	Öğretmen çocuklarına veya iş kolundaki üyelerinin çocuklarına yönelik etkinlikler yapmalı	335	3,19	,84	<b>Oldukça Önemli</b>	1,89	,74	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
<b>SİYASİ BEKLENTİLER</b>	4	Eğitimin demokratikleşmesi konusunda çaba göstermeli	335	3,70	,53	<b>Çok Önemli</b>	2,42	,64	<b>Karşılanıyor</b>
	5	Eğitim alanında uygulanacak kararların alınmasında bakanlıkta daha fazla temsil gücü olmalı	335	3,66	,54	<b>Çok Önemli</b>	2,08	,72	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	10	Sendikanın siyasi duruşu görüşlerimle uyumlu olmalı	335	3,02	1,02	<b>Oldukça Önemli</b>	2,40	,66	<b>Karşılanıyor</b>
	11	Sendikanın pazarlık gücü fazla olmalı	335	3,64	,58	<b>Çok Önemli</b>	2,15	,68	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	15	Ekonomik girişimlerde bulunarak güçlenmeli	335	3,03	,93	<b>Oldukça Önemli</b>	2,07	,70	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	18	Siyasette partiler üstü bir anlayış sergilemeli	335	3,50	,78	<b>Çok Önemli</b>	2,03	,76	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	24	Ülke sorunlarına alternatif çözümler üretmeli	335	3,51	,68	<b>Çok Önemli</b>	2,21	,66	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	26	Kamuoyu baskısı oluşturmalı	335	3,41	,74	<b>Çok Önemli</b>	2,25	,59	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	27	Toplumun demokratikleşmesi konusunda çaba göstermeli	335	3,64	,56	<b>Çok Önemli</b>	2,30	,62	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	28	Bir partiyi desteklemeli ve yönetime ağırlığını koymalı	335	1,93	1,05	<b>Az Önemli</b>	1,93	,74	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	31	Sendikalı öğretmenlerin sendikalı olmayan öğretmenlere göre daha yüksek ücret almasını savunmalı	335	2,62	1,11	<b>Oldukça Önemli</b>	1,92	,77	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	32	Eğitimin denetiminde üyelerinin söz sahibi olmasını sağlamalı	335	3,29	,82	<b>Çok Önemli</b>	1,97	,71	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
	33	Eğitimin yönetiminde üyelerinin söz sahibi olmasını sağlamalı	335	3,29	,83	<b>Çok Önemli</b>	2,00	,74	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>
42	Herkesin ana dilde eğitim yapma hakkının sağlanması için çalışmalı	335	2,28	1,22	<b>Az Önemli</b>	1,95	,84	<b>Kısmen Karşılanıyor</b>	

YÖNETİCİ NİTELİKLERİNE İLİŞKİN	48	Sendika yöneticileri dürüst olmalı	335	3,85	,38	Çok Önemli	2,43	,63	Karşılıyor
	49	Sendika yöneticilerinin eğitim ve kültür düzeyi yüksek olmalı	335	3,73	,52	Çok Önemli	2,35	,62	Karşılıyor
	50	Sendika yöneticisi sendikada çalışma barışını korumalı	335	3,73	,50	Çok Önemli	2,37	,63	Karşılıyor
	51	Sendika yöneticisi çevre ile iyi ilişkiler içinde olmalı	335	3,75	,48	Çok Önemli	2,43	,60	Karşılıyor
	52	Sendika yöneticisinin insan ilişkileri güçlü olmalı	335	3,80	,45	Çok Önemli	2,39	,63	Karşılıyor
	53	Sendika yöneticisi astlarını karara dahil etmeli	335	3,65	,57	Çok Önemli	2,23	,67	Kısmen Karşılıyor
	54	Sendika yöneticisi sendikal yasaları çok iyi bilmeli	335	3,76	,47	Çok Önemli	2,45	,55	Karşılıyor
	55	Sendika yöneticisinin politik becerileri güçlü olmalı	335	3,45	,78	Çok Önemli	2,34	,59	Karşılıyor
	56	Sendika yöneticisi sendika kültürünü geliştirici çalışmalar yapmalı	335	3,66	,54	Çok Önemli	2,30	,62	Kısmen Karşılıyor
KADIN HAKLARINA İLİŞKİN	6	Sendikalarda kadın komisyonları yaygınlaştırılmalı ve işlevli hale getirilmeli	335	3,37	,78	Çok Önemli	2,12	,63	Kısmen Karşılıyor
	29	Çalışma yaşamında kadınlar aleyhine ayrımcılık getiren yasaların değiştirilmesi için çalışmalar yapılmalı	335	3,46	,68	Çok Önemli	2,26	,64	Kısmen Karşılıyor
	30	Cinsel tacizlerin ve şiddete yönelik davranışların yok edilmesi için önlemler geliştirmeli	335	3,61	,61	Çok Önemli	2,29	,67	Kısmen Karşılıyor
	34	Çalışanlara doğum öncesi ve sonrası en az 6 ay izin verilmesi konusunda mücadele etmeli	335	3,41	,79	Çok Önemli	2,23	,69	Kısmen Karşılıyor
SENDİKAL YAPIYA İLİŞKİN	7	Eğitim sendikalarının sadece eğitimcilere veya belli kademedeki çalışan eğitimcilere açık olmasını savunmalı ve gerçekleştirmeli	335	2,87	1,02	Oldukça Önemli	2,18	,66	Kısmen Karşılıyor
	8	İdeolojik ve siyasi yapılanmalardan her zaman uzak durmalı	335	3,30	,95	Çok Önemli	2,05	,72	Kısmen Karşılıyor
	9	Sendikacılığın tüm aşamalarında sendikal demokrasi egemen kılınmalı	335	3,64	,58	Çok Önemli	2,32	,67	Kısmen Karşılıyor
	12	Sendikada rollerin tanımı açık ve net yapılmalı	335	3,59	,56	Çok Önemli	2,28	,64	Kısmen Karşılıyor
	13	Sendikada verilen görevler eşit dağıtılmalı	335	3,24	,76	Oldukça Önemli	2,26	,61	Kısmen Karşılıyor
	14	Sendikada iletişim kanallarının sağlıklı akışı sağlanmalı	335	3,57	,56	Çok Önemli	2,32	,64	Kısmen Karşılıyor
	17	Başarılı olanları ödüllendirmeli	335	3,34	,79	Çok Önemli	1,97	,70	Kısmen Karşılıyor
	35	Eğitim sendikalarının eğitim sektöründe çalışan herkese açık olmasını savunması ve gerçekleştirmeli	335	3,53	,66	Çok Önemli	2,38	,61	Karşılıyor
	36	Herkesin kendini denetlemesine destek vermeli	335	3,32	,77	Çok Önemli	2,17	,70	Kısmen Karşılıyor

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
<b>Adı</b>	<b>Ceyda</b>
<b>Soyadı</b>	<b>Konca</b>
<b>Doğum Yeri ve Tarihi</b>	<b>Denizli-1984</b>
<b>Uyruğu</b>	<b>T.C.</b>
<b>İletişim Adresi ve Telefonu</b>	<b>Hacı Serpil Kabaklıoğlu Ortaokulu Denizli / 505 950 41 67</b>
<b>Eğitim</b>	
<b>İlköğretim</b>	<b>Emlak Bankası Ataşehir İlköğretim Okulu</b>
<b>Ortaöğretim</b>	<b>Denizli Anadolu Lisesi</b>
<b>Yükseköğretim(lisans)</b>	<b>9 Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakóltesi Fen Bilgisi Öğretmenliği Bölümü</b>
<b>Yabancı Dil</b>	
<b>ÜDS (2007-Mayıs)</b>	<b>47,5</b>
<b>Mesleki Deneyim</b>	
<b>2006-2012</b>	<b>Sait Kalaycıoğlu İlköğretim Okulu</b>
<b>2012- Halen</b>	<b>Hacı Serpil Kabaklıoğlu Ortaokulu</b>