

Mesleki Örgütlenmeler Hakkında Eğitim Yöneticileri ve Öğretmen Görüşleri

SÜLEYMAN KARATAŞ
Akdeniz Üniversitesi


Gönderim Tarihi: 19.10.2014
Kabul Tarihi: 11.4.2015

Öz: Eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeler üzerine görüşlerinin ortaya koyulmasını amaçlayan bu çalışma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmada Baysal tarafından 2006 yılında geliştirilen “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları” ölçeği kullanılmıştır. Bulguların elde edilmesi için nicel veri çözümleme teknikleri kullanılmış olup uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri “mesleki örgütlenme gerekliliği”, “mesleki örgütlenme karşılığı”, “mesleki örgütlerin seçim kriterleri”, “mesleki örgütlerin iticiliği” ve “mesleki örgütlerden beklentiler” şeklinde isimlendirilen 5 boyut altında toplanmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak Antalya ili üç merkez ilçesinde 29 yönetici ve 63 sınıf öğretmeni ve 101 branş öğretmeni olmak üzere toplam 193 eğitim iş görenine ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet, görev ve sendika üyesi olma/olmama değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere t-testi, kıdem ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere “OneWay ANOVA” yapılmıştır. Normallik varsayımının karşılanmadığı durumlardan olan mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri için Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. Sonuçlara göre cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmazken kıdem ve eğitim durumlarına anlamlı bir farklılık olduğu ayrıca genel olarak sendikaların siyasi partilerle özdeşleştirildiği görülmüştür.

 **Anahtar Kelimeler:** Mesleki Örgütler, Eğitimcilerin Sendikal Faaliyetleri

Opinions of Principals and Teachers on the Professional Organizations

Abstract: This study is a descriptive survey study aimed at training managers and teachers put forward the views of professional organizations. Research developed in 2006 by Baysal “Attitudes of Classroom Teachers Professional Organization” scale was used. Quantitative data analysis techniques used and applied exploratory scale items as a result of factor analysis to obtain the findings “professional organization necessity”, “professional organizing opposition”, “selection criteria of professional organizations”, “repellency of professional organization” and “expectations from professional organizations” as named 5 are grouped under size. Using a stratified sampling method was reached three central district of Antalya Province in the 29 administrators and 63 teachers and 101 teachers for a total of 193 branches studying business. Surveyed the administrators and teachers of gender, profession and trade unions must be a member / not to include the views of the variables significant difference t to determine whether the test, seniority and to determine whether significant differences by education level variable “oneway ANOVA” was performed. To seniority and level of education, which the state did not meet the assumption of normality Kruskal-Wallis H-test was applied. There were no significant differences by gender, seniority and education according to the results of the case there is a significant difference was also observed that in general unions associated with political parties.

 **Keywords:** Professional Organizations, of Educators Trade Union Activities

 **Atıf için/cite as:**

Karataş, S. (2015). Mesleki örgütlenmeler hakkında eğitim yöneticileri ve öğretmen görüşleri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama [Journal of Education and Humanities: Theory and Practice]*, 6 (11), 3-22.

Örgüt, iki veya daha fazla insanın, ortak bir davranışı gerçekleştirmek için, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenledikleri yapıdır (Keskinılıç, 2007). Yine örgüt, bilinçli bir şekilde koordine edilen, iki veya daha fazla kişiden oluşan, bir hedefe veya hedefler bütününe ulaşmak için nispeten sürekli bir temel çerçevesinde işleyen sosyal bir birim olarak da tanımlanabilir (Robbins ve Judge, 2013). Bu açılarından en genel anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eş güdüldüğü bir yönetim işlevi; amaç, insan, teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır (Güçlü, 2003; Aydın, 2000). Schein (1970) örgütü; “iş ve iş bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak amaç ya da amacın gerçekleştirilmesi için bir araya gelen insanların, gerçekleştirdikleri faaliyetlerinin ussal eşgüdümü”, Etzioni (1964) “belirli amaçlara ulaşmak için kurulmuş toplumsal birimler”, Marc ve Simon (1958) ise, “üyeleri arasında ilişkiden oluşan toplumsal bir yapı” olarak tanımlamışlardır.

Belli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulan örgütler, bu amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürebilirler. Barnard’a göre, bir örgütün var olabilmesi için üç temel unsurun; birbirleriyle iletişimde bulunabilecek bireyler, amacın gerçekleşmesine katkıda bulunma isteği ve gerçekleştirilmesi gereken ortak bir amaç şeklinde ifade edilmektedir (Akt:Aydın, 2000).

İnsanlar doğası gereği birlikte ve bir toplum halinde yaşamak zorunda olan varlıklardır. İnsanların yalnız başına tüm gereksinimlerini karşılamasına imkân yoktur. O halde insanların topluluk halinde yaşama sonucunu olarak da örgütler kurmaya ve amaçları doğrultusunda bu örgütleri yaşatmaya çalışmaları gerekmektedir (Buluç,1997). Bu bakımdan örgütlenme, işlerin yetki ve sorumluluklarının saptanması ve dağıtılması işlemi olarak tanımlanabilir. Bundan dolayı, örgütlenme çabası, yöneticinin önemli işlevlerinden birisi olmuştur (Tosun ve Soydan, 2013). Örgütlenme en yalın anlamıyla planda belirlenen yollara uygun bir örgüt kurmayı içermektedir. Eğer kurulu bir örgüt düzeni varsa, o zaman bu durumda “yeniden örgütlenme” söz konusu olabilir. Örgütlenme, “bir örgüt oluşturma” ya da “örgütün etkili olarak çalışabilmesi için seçilen iş, kişiler ve işyerleri arasında yetki ilişkilerinin kurulması ve düzenlenmesi işlemlerinin tümü” şeklinde de tanımlanabilir. Böyle bir düzenlemede mutlaka dikkate alınması gereken öge insan ögesidir. İşler

planlanırken insan ögesinin güçlü ve zayıf yönleri dikkate alınmalıdır. Çünkü örgütlenme esasen hangi işlerin yapılacağı, bu işleri kimin yapacağı, işlerin nasıl gruplandırılacağı, kimin kime rapor vereceği ve kararların nasıl alınacağına karar vermedir. Bu düzen, iş ve sorumluluk konularında bireyler arasındaki çatışmayı azaltır ve bir ekip çalışması için uygun bir ortam yaratır. (Aydın,2000; Robbins ve Judge, 2013).

İnsanlar sosyal bir varlık oldukları için topluluk halinde yaşamakta, topluluk içerisinde de üstlendikleri sosyal rolleri bulunmaktadır. Bu bakımdan toplum içerisinde yaşama belirli bir işbölümünü ve örgütlülüğü zorunlu kılmaktadır. Ayrıca toplumsal gereksinimlerin ve sorunların pek çoğu, birden çok kişinin bir araya gelip güçlerini birleştirerek, gereksinmeyi karşılamak, sorunu çözmek için uğraşmayı gerektirdiğinden, toplumsal eylemler artık ekonomik, politik, dinsel ve mesleki eksenler etrafında düzenlenmiş, güçlü grupların etkileri sonucunda meydana gelmektedir (Bursalıoğlu, 1991; Aslan, 2000). Toplum içinde yaşamın bir gereği olarak, tüm bireylerin bir rolü bulunmakla beraber bu rolleri gerçekleştirmede toplumun bireylerden beklentileri vardır. Örgütün üyesi olan her birey rolüne uygun davranmakta ve örgüte katılıp, onun bir parçasını oluşturmaktadır. Örgütte bir problemin çözümünde ortak hareket etmek, işbirliğine gitmek söz konusudur. Örgütün üyesi bireyler, örgütsel amaca yönelik, kendi rol ve statü ve sorumlulukları doğrultusunda örgütsel davranışlar geliştirmektedir. Robbins ve Judge (2013)'a göre örgütsel davranış örgütün verimliliğini geliştirmek üzere bireylerin, grupların ve yapıların örgüt içerisindeki davranışlara olan etkisini araştıran bir alandır. Bu nedenle verimliliği artırmak için örgütsel davranışı meydana getiren örgütün iyi tanımlanmış olması gerekmektedir.

Örgütlenme, insanların bir ideal, bir amaç, ortak hak ve özgürlüklerinin sağlanması ve bu yoldaki meselelerin çözümü için birlikte hareket etme ihtiyacından doğmuştur. İlk kurulan örgütlenmeler ülkeden ülkeye farklı isimlerle adlandırılmakla birlikte genel olarak sosyal, ideal ve dinî amaçlı olarak oluşturulmuştur. II. Dünya Savaşı sonrasında sosyoekonomik ve politik gelişmeler ile birlikte ticarî ve siyasî amaçlı olarak kurulan örgütlenmeler ortaya çıkmıştır. Ülkeden ülkeye farklı adlarla kurulan bu örgütlenmeler genel olarak dernek ya da sendika isimleriyle de adlandırılmaktadır. Bu bakımdan örgütlenme faaliyetinin bir diğer türü olan sendikalar, kazanılmış olan hakların koruyucusu olma yanında ayrıca kazanılmamış hakların öncüsü ve savunucusudurlar (Koç, 1991).

Bu noktada sendikalar, zamanla sadece bir sınıfın haklarını koruyan bir konumdan çıkıp, kendi temsil ettiği sınıfın çıkarları ile birlikte toplumun tüm sınıflarının haklarının sağlanmasında payına düşen sorumluluğu üstlenmişlerdir. Bu açıdan bağımsızlıklarını yeni kazanan veya gelişen ülkelerde sendikalar, sömürgeci ülkelere karşı mücadele etme yolunda önemli sorumluluklar yüklenerek mesleki örgütlenmenin temelini oluşturmuşlardır (Talas,1976; Tok,1996). Sendikalar, bu bakımdan kazanılmış olan hakların koruyucusu olma yanında kazanılmamış hakların öncüsü ve savunucusudurlar (Kapani,1976). Sürekli olarak rejimin demokratikleşmesi ve demokratik kurallar çerçevesinde yeni haklar talep etmektedirler. Bu bakımdan sendikaların, demokratik baskı grupları oldukları söylenebilir. Sendika üyeleri, sahip oldukları hak ve özgürlükleri, bu örgütler aracılığıyla etkili bir şekilde kullanabilirler. Çalışanlar bireysel olarak yapabileceklerinin sınırlı olduğu durumlarda sendikal örgütlenme ile haklarını daha etkili arayabilirler. Bu bakımdan günümüzde örgüt içindeki bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda ve örgütlerin amaçlarının gerçekleşmesinde ortaya çıkabilecek olumsuzlukları giderebilmek, farklı bakış açıları oluşturarak örgüte ve dolaylı olarak topluma yol gösterici olabilmek amacıyla, mesleki örgütler toplum içerisinde önemli bir yeri teşkil etmektedir.

Bireylerin meslekleri ile aynı amaçları taşıyan ya da mesleklerini daha verimli bir şekilde icra etmeleri için kolaylaştırıcı ve destekleyici amaçlar taşıyan örgütlere üye olmaları kendileri için örgütsel davranışlarını geliştirici farklı, modern ve gelişmeye endeksli bakış açıları kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Bireylerin örgütsel bağlılık dereceleri yükseldikçe örgütün amaçları doğrultusunda istekli iş gören davranışları da geliştirmeye başlayacaklardır (DDK,2009). Örneğin Avustralya’ da sendikacılık tarihine bakıldığında sendikacılık faaliyetlerinin geçmişe nazaran şu anda çok daha iyi durumda olduğu, sendika liderlerinin görüşlerine göre de istekli iş gören davranışlarının arttığı görülmektedir (Brown ve Yasukawa, 2009).

Günümüzde öğretmenlerin toplumumuzdaki sosyal rolleri artmakla beraber, mesleki anlamda etkili ve katılımının yüksek olduğu bir meslek örgütüne sahip olamamalarından dolayı statülerinin düşüş göstermeye başladığı söylenebilir. Çünkü meslektaşlarının en önemli göstergelerinden birisi “meslek kuruluşları”dır. Kendi üyelerinin çıkarlarını, haklarını korumak ve sorunlarını dile getirmek için organize olan meslek kuruluşları, öğretmenler için de büyük önem arz etmektedir. Eğitim ve öğretim iş

görenlerinin mesleki örgütlenmelerinin oluşumu, amaçları, çalışma düzenleri; örgütlenmeler sürecinde veya sonrasında ortaya çıkan bazı değişkenler öğretmen ve yöneticilerin mesleki örgütlenmelere karşı olan tutumlarının belirleyicisi olmaktadır (Büyükkaragöz ve Kesici, 1998).

Günümüzde Türkiye’de görev yapmakta olan toplam kamu çalışanı sayısı 2.270.558 iken toplam sendikalı çalışan sayısı 1.589.964’tür. Kamu çalışanlarının Eğitim-Öğretim ve Bilim Hizmetleri kolunda çalışan iş gören sayısı ise 1.068.772’dir. Eğitim çalışanlarının 279.722 si Eğitim-Bir-Sen’e, 230.994’ü Türk Eğitim-Sen’e, 129.259’u Eğitim-Sen’e, 41.050’si Eğitim-İş’e, kalan diğer personelin ise farklı sendikalara üye oldukları görülmektedir. Toplam eğitim iş görenlerinin %70’i sendikalıdır. Bunların %26.17’si Eğitim Bir-Sen’e, %21.67’si Türk Eğitim Sen’e, %12.09’u Eğitim-Sen’e, %3.84’ü ise Eğitim İş’e üyedir (Sendika.Org,2014).

Ayrıca Kamu çalışanlarının en üst örgütlenmesi olan konfederasyon yapısı içinde, günümüzde bulunan en büyük üç memur konfederasyonun başkanı eğitim sendikaları başkanlarından oluşmaktadır. Aynı zamanda eğitim çalışanlarının devletin personel yapısı içinde sahip olduğu sayısal çoğunluk eğitim çalışanlarını farklı bir açıdan ön plana çıkarmaktadır. Bu nedenlerle öğretmenlerin kamu çalışanlarının sendikal yapısının içindeki önemi daha da artan bir yapıya ulaşmaktadır (Cerev, 2012).

Bu nedenle bu çalışmada öğretmenlerin ve yöneticilerin sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı ile kurdukları mesleki örgüte ilişkin tutumları incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın temel amacı sendika üyesi olan-olmayan öğretmenlerin ve yöneticilerin gereksinimlerini karşılamak ve özlük haklarını korumak açısından kurulan mesleki örgütlere karşı görüşlerini belirlemektir. Araştırmada bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki örgütlenmeye ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenleri ve yöneticilerin mesleki örgütlenmeyle ilgili görüşleri;
 - a) Cinsiyet,

- b) Görev türü,
- c) Kıdem
- d) Eğitim durumu
- e) Mesleki örgüte üye olup olmama durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşleri çerçevesinde eğitim sendikalarına ilişkin görüşlerini belirlenmeyi amaçlayan bu çalışma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, Antalya ili sınırları içinde üç (3) merkez ilçesinde (Konyaaltı- Kepez ve Muratpaşa) 2014–2015 eğitim öğretim yılında resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ile eğitim yöneticilerinden oluşmaktadır. Ocak 2014'te Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan sayılara göre Antalya İlinde ilkökuller ve ortaokullarda toplam 1.950'si öğretmen 138'i eğitim yöneticisi olmak üzere toplam 2.088 kişi görev yapmaktadır.

Antalya ili ve ilçelerinde görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden, araştırmada ele alınan problemlere ışık tutacak verilerin sağlanmasını mümkün kılacak ve evreni temsil edecek şekilde, her ilçeden örnekleme alınacak öğretmen ve yönetici sayısı belirlenmiştir. Örnekleme girecek denek sayısını saptamak için “tabakalı örnekleme yöntemi” kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanılmasındaki amaç konu hakkında farklı grupları oluşturan bireylerin görüşlerini almak ve bu görüşler arasında karşılaştırma yapabilmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Bu nedenle Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, Antalya İli üç (3) merkez ilçesinde (Konyaaltı- Kepez ve Muratpaşa olmak üzere tüm evreni yansıtabilecek 3 merkez ilçede) 29 yönetici ve 63 sınıf öğretmeni ve 101 branş öğretmeni olmak üzere toplam 193 eğitim işgörenine uygulanmıştır. Bryman ve Cramer'a ait (2001) ölçek madde sayısının en az beş katı, örneklem büyüklüğü için yeterli olacağı görüşüne göre katılımcı sayısı yeterlidir (Tavşancıl, 2002).

Araştırmaya katılanların % 50,8'i kadinken % 49,2'si erkektir. Yine % 33,7 si 1-5 arası mesleki kıdeme sahipken, % 30,6'sı 5-10 yıl, % 13,5'i 10-15 yıl, % 9,8'i 15-20 yıl, % 6,2 si 20-25 yıl ve % 6,2 si 25 yıl ve daha üzeri kıdeme sahiptir. Eğitim düzeylerine göre % 4,1'i eğitim enstitüsü, % 3,1' ön lisans, % 88,6'sı lisans ve % 4,1'i yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların % 65,8'i bir mesleki örgüte üye iken, % 33,7'si herhangi bir mesleki örgüte üye değildir. Üye olanların % 63,7'si bir sendikaya üye iken, %1,6'sı birliklere ve diğer mesleki örgütlere üyedirler.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada Baysal tarafından 2006 yılında geliştirilen “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Örgütlenme Tutumları” ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından elde edilen boyutlara uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, araştırmacılar tarafından bulunan boyutların bu araştırma için kullanılamayacağı görülmüş ve yeni bir açımlayıcı faktör analizi ile yeni boyutlar elde etme ve bu boyutları doğrulama gerekliliği doğmuştur. Ölçek 44 maddeden oluşmakta olup yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlarda yer alamayan 13 madde analizlere dâhil edilmemiş ve 31 madde üzerinde yapılan açımlayıcı faktör analizi çalışmasında 5 farklı boyut elde edilmiştir. Güvenilirliği belirleyen Cronbach Alpha katsayısı incelendiğinde analizlerde kullanılan maddelerin toplam güvenilirliği 0,868 olarak görülürken açımlayıcı faktör analizi sonuçlarında elde edilen KMO ve Bartlett testi sonucunun 0,871 olması mevcut örneklemin açımlayıcı faktör analizi için yeterli olduğu konusunda bize bilgi vermektedir. Ayrıca yine açımlayıcı faktör analizinden elde edilen bulgularda göze çarpan %67,6 düzeyindeki toplam varyans açıklama oranı iyi bir faktörleşme yapısını ortaya koymaktadır. Ayrıca elde edilen boyutlara uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile faktörleşme yapısı da doğrulanmıştır. Elde edilen boyutlar, mesleki örgütlenme gerekliliği, mesleki örgütlenme karşıtlığı, mesleki örgütlerin seçim kriterleri, mesleki örgütlerin iticiliği ve öğretmenlerin mesleki örgütlenmeden beklentileri olarak isimlendirilmiş ve bahsedilen bu boyutların ayrı ayrı güvenilirlik katsayıları da sırasıyla 0,762, 0,908, 0,815, 0,735, 0,937 şeklinde bulunmuştur. Elde edilen boyutlardan mesleki örgütlenme gerekliliği, öğretmenlerin neden sendikalara ihtiyaç duyduğunu; mesleki örgütlenme karşıtlığı, sendikalara karşı olan olumsuz tutumlarını; mesleki örgütlerin seçim kriterleri, öğretmenlerin sendika seçimi yaparken sendikanın

unsurlarını ne derecede göz önünde bulundurduğunu; mesleki örgütlerin iticiliği, sendikalı olmanın ne derecede olumsuz olduğunu; öğretmenlerin mesleki örgütlenmeden beklentileri ise öğretmenlerin sendikalardan beklenti düzeylerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı, Antalya İli üç (3) merkez ilçesinde (Konyaaltı- Kepez ve Muratpaşa) 29 yönetici ve 63 sınıf öğretmeni ve 101 branş öğretmeni olmak üzere toplam 193 eğitim işgörenine araştırmacı tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet ve sendika üyesi olma/olmama değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere t-testi, kıdem ve eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere “OneWay ANOVA” ve görev türü değişkenine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere “Kruskal-Wallis” testi yapılmıştır. Normallik varsayımının karşılanmadığı durumlardan olan mesleki kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri için Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. Güven aralığı % 95 olarak ve $p < 0,05$ değeri anlamlılık düzeyi olarak kabul edilmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen boyutların cinsiyet, görev türü, kıdem, eğitim durumu ve mesleki bir örgüte üye olup olmama değişkenlerine göre incelenmesi yer alacaktır.

Tablo 1
Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşlerini Gösteren t-Testi

Boyut	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p																																												
Mesleki Örgütlenme Gerekliliği	Kadın	98	4,25	,6337	191	,136	,892																																												
	Erkek	95	4,23	,7242				Mesleki Örgütlenme Karşıtlığı	Kadın	98	3,61	,8131	191	,311	,756	Erkek	95	3,57	,9847	Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Kadın	98	2,90	,9457	191	,827	,409	Erkek	95	2,78	1,0525	Mesleki Örgütlerin İticiği	Kadın	98	3,46	,7461	180,956	,503	,615	Erkek	95	3,52	,9186	Mesleki Örgütlerden Beklentiler	Kadın	98	4,38	,6870	191	2,523	,012*
Mesleki Örgütlenme Karşıtlığı	Kadın	98	3,61	,8131	191	,311	,756																																												
	Erkek	95	3,57	,9847				Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Kadın	98	2,90	,9457	191	,827	,409	Erkek	95	2,78	1,0525	Mesleki Örgütlerin İticiği	Kadın	98	3,46	,7461	180,956	,503	,615	Erkek	95	3,52	,9186	Mesleki Örgütlerden Beklentiler	Kadın	98	4,38	,6870	191	2,523	,012*	Erkek	95	4,60	,5167								
Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Kadın	98	2,90	,9457	191	,827	,409																																												
	Erkek	95	2,78	1,0525				Mesleki Örgütlerin İticiği	Kadın	98	3,46	,7461	180,956	,503	,615	Erkek	95	3,52	,9186	Mesleki Örgütlerden Beklentiler	Kadın	98	4,38	,6870	191	2,523	,012*	Erkek	95	4,60	,5167																				
Mesleki Örgütlerin İticiği	Kadın	98	3,46	,7461	180,956	,503	,615																																												
	Erkek	95	3,52	,9186				Mesleki Örgütlerden Beklentiler	Kadın	98	4,38	,6870	191	2,523	,012*	Erkek	95	4,60	,5167																																
Mesleki Örgütlerden Beklentiler	Kadın	98	4,38	,6870	191	2,523	,012*																																												
	Erkek	95	4,60	,5167																																															

Tablo 1'e göre öğretmenlerin mesleki örgütlenme tutumları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde sendikalardan beklentiler boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Ortalamalardan elde edilen bulgular erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre mesleki örgütlerden daha yüksek düzeyde beklentilerinin olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni; erkek öğretmenlerin yönetime katılma isteğinin kadın öğretmenlerden daha fazla olması ve yönetici olabilmenin ön şartının sendikalı olma ile ilişkilendirilmesi olarak gösterilebilir. Bu nedenle erkek öğretmenlerin sendikalara ilgisinin kadın öğretmenlerden daha fazla olduğu söylenebilir. Bu durum daha önce yapılmış çalışmalarla da benzerlik göstermektedir (Boyacı,1994; Baysal ve Diğ., 2010).

Tablo 2

Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Türü Değişkenine Göre Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşlerini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi

Boyut	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Örgütlenme Gerekliliği	Gruplar arası	,759	2	,380	,824	,440	Yok
	Grup içi	87,499	190	,461			
	Toplam	88,258	192				
1. Sınıf Öğretmeni (4,32) 2. Branş Öğretmeni (4,18) 3. Yönetici (4,26)							
Mesleki Örgütlenme Karşılığı	Gruplar arası	,492	2	,246	,302	,740	Yok
	Grup içi	154,867	190	,815			
	Toplam	155,359	192				
1. Sınıf Öğretmeni (3,66) 2. Branş Öğretmeni (3,57) 3. Yönetici (3,51)							
Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Gruplar arası	1,295	2	,647	,646	,525	Yok
	Grup içi	190,282	190	1,001			
	Toplam	191,576	192				
1. Sınıf Öğretmeni (2,76) 2. Branş Öğretmeni (2,92) 3. Yönetici (2,75)							
Mesleki Örgütlerin İticiiliği	Gruplar arası	1,101	2	,550	,790	,455	Yok
	Grup içi	132,397	190	,697			
	Toplam	133,498	192				
1. Sınıf Öğretmeni (3,48) 2. Branş Öğretmeni (3,44) 3. Yönetici (3,66)							
Mesleki Örgütlerden Beklentiler	Gruplar arası	,620	2	,310	,811	,446	Yok
	Grup içi	72,613	190	,382			
	Toplam	73,233	192				
1. Sınıf Öğretmeni (4,52) 2. Branş Öğretmeni (4,44) 3. Yönetici (4,59)							
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$							

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumları arasında görev değişkenine göre hiçbir boyutta anlamlı farklılığa rastlanamamıştır. Herhangi bir farklılık olmamasının nedeni tüm öğretmen ve yöneticilerin genel olarak mesleki örgütlenmeye ilişkin olumlu bir görüşe sahip olmaları, mesleki örgütlenmenin olması gerektiğine ve mesleki örgütlenmeyle birlikte özlük haklarının daha iyi korunacağına inanmaları olarak gösterebilir. Bu durum farklı çalışmalarla da benzerlik göstermektedir (Tok, 1996). Ayrıca, ortalamalar incelendiğinde özellikle mesleki örgütlenme nedenleri ile mesleki örgütlerden beklentiler boyutlarında her tür görevdeki öğretmenin çok yüksek düzeyde olumlu görüşe sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise kamu çalışanları sendikaları kanunun yürürlüğü girmesi ile birlikte kamu çalışanlarının sendikal güvence altına alınması ve birçok hak ve özgürlükten yararlanması olarak gösterilebilir. Baysal ve arkadaşları (2010)'ne göre de kamu çalışanları sendikaları kanununun yönetici ve öğretmenlerin mesleki örgütlenme düzeyini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumlarını incelemeye geçmeden önce yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarına göre, veriler normal dağılım göstermemiştir. Bu sebeple öğretmenlerin kıdem değişkenine göre mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumlarının incelenmesi için non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 3A
Yönetici ve Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşlerini Gösteren Kruskal-Wallis Testi

	Mesleki Örgütlenme Gerekliliği	Mesleki Örgütlenme Karşıtlığı	Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Mesleki Örgütlerin İticiliği	Mesleki Örgütlerden Beklentiler
Ki Kare	15,083	11,590	6,683	9,397	1,354
Sd	5	5	5	5	5
p	,010*	,041*	,245	,094	,929

Tablo 3B
Yönetici ve Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşlerini Gösteren Kruskal-Wallis Testi Ortalama Dereceleri

Kıdem	N	Mesleki Örgütlenme Gerekliliği	Mesleki Örgütlenme Karşıtlığı	Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Mesleki Örgütlerin İticiliği	Mesleki Örgütlerden Beklentiler
		Ortalama Dereceleri				
1-5 Yıl	65	105,27	112,20	104,39	105,75	97,52
6-10 Yıl	59	74,48	95,02	96,11	89,41	92,99
11-15 Yıl	26	108,19	97,50	79,04	104,88	102,00
16-20 Yıl	19	116,47	68,18	100,00	73,13	98,39
21-25 Yıl	12	107,75	79,25	77,50	84,50	108,75
25 Yıl +	12	97,08	86,71	115,00	120,17	89,13

Tablo 3A incelendiğinde, kıdem değişkenine göre öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumları sendikaya üye olma ve olmama nedenleri boyutlarında farklılık göstermiştir. Tablo 3B’de verilen ortalama derecelendirmeleri incelendiğinde 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde mesleki örgütlenmeyi gerekli görürken, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler mesleki örgütlenmenin gerçekleşmemesi için daha fazla neden ortaya koymuşlardır. Bunun nedeni daha az kıdeme sahip öğretmenlerin sendikal faaliyetler nedeniyle geçmişte yaşanan olumsuz olayların farkında olmaları, bir sendikaya üye olmanın belli bir siyasi partiyi temsil ettiğinin düşünülerek meslek hayatı boyunca çalışanların bu şekilde yaftalanacağına ve bundan

dolayı çeşitli sorunlarla karşılaşacağına dair inançları olabilir. Bu durum Sarpkaya(2005)'in çalışmasıyla da benzerlik göstermektedir. Eğitim iş görenlerinin farklı şekilde de olsa mesleki anlamda örgütlenmeleri engellenmektedir. Belirli bir sendikaya üye olan çalışanların yine belirli bir siyasi partiyi ya da görüşü desteklediği düşünülmektedir. Bu bağlamda yönetici ve öğretmenlerin sendikalara bakış açılarının siyasi olduğunu söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumlarını incelemeye geçmeden önce yapılan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarına göre de veriler, kıdem değişkeninin de olduğu gibi, normal dağılım göstermemiştir. Bu sebeple öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumlarının incelenmesi için non-parametrik testlerden Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Tablo 4A

Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşlerini Gösteren Kruskal-Wallis Testi

	Mesleki Örgütlenme Gerekliliği	Mesleki Örgütlenme Karşıtlığı	Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Mesleki Örgütlerin İticiliği	Mesleki Örgütlerden Beklentiler
Ki Kare	,471	,866	6,732	12,684	1,435
Sd	3	3	3	3	3
<i>p</i>	,925	,834	,081	,005**	,697

Tablo 4B

Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşlerini Gösteren Kruskal-Wallis Testi Ortalama Dereceleri

Eğitim Düzeyi	N	Mesleki Örgütlenme Gerekliliği	Mesleki Örgütlenme Karşıtlığı	Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Mesleki Örgütlerin İticiliği	Mesleki Örgütlerden Beklentiler
		Ortalama Dereceleri				
Eğitim Enstitüsü	8	86,81	88,81	106,63	156,94	109,13
Ön Lisans	6	91,50	83,17	44,08	86,17	82,75
Lisans	171	97,33	97,35	97,47	93,16	96,23
Yüksek Lisans	8	104,19	108,13	116,94	127,31	112

Tablo 4A incelendiğinde eğitim düzeyi değişkenine göre öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumları örgütleri itici kılan nedenler boyutunda farklılık göstermektedir. Farklılığın büyüklüğü hakkında fikir sahibi olmak için ortaya koyulan ortalama derecelendirmesi tablosunda (Tablo 4B) görülmektedir ki eğitim enstitüsünden mezun olan öğretmenler mesleki örgütlenmeyi en yüksek düzeyde itici bulmaktadırlar. Bu eğitim düzeyine sahip öğretmenleri yüksek lisans mezunu öğretmenler izlemektedir. Bu sonuçları elde etmenin nedeni eğitim enstitüsü, ön lisans ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerinin sayısının diğer çalışanlara göre oldukça az olması ve bu nedenle bu çalışanlar arasında mesleki örgütlenmeye ilişkin örgüt içi yaşanan çatışmalar ve dayanışma eksikliği olarak gösterilebilir. Baysal ve Diğ. (2010)'nin çalışmasında da yeni mezun ve daha çok lisans derecesine sahip sınıf öğretmeni ve yöneticilerin sendikalaşma ve örgütlenmeye 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.

Tablo 5

Yönetici ve Öğretmenlerin Herhangi Bir Mesleki Örgüte Üye Olup Olmama Değişkenine Göre Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşlerini Gösteren t-Testi

Boyut	Üyelik Durumu	N	\bar{X}	SS	Sd	t	p
Mesleki Örgütlenme Gerekliliği	Var	127	4,32	,6718	190	2,324	0,021*
	Yok	65	4,08	,6719			
Mesleki Örgütlenme Karşıtlığı	Var	127	3,48	,9239	190	2,445	0,015*
	Yok	65	3,81	,8170			
Mesleki Örgütlerin Seçim Kriterleri	Var	127	2,82	,9927	190	,346	0,730
	Yok	65	2,87	1,0235			
Mesleki Örgütlerin İticiliği	Var	127	3,44	,8985	162,041	1,377	0,170
	Yok	65	3,60	,6869			
Mesleki Örgütlerden Beklentiler	Var	127	4,58	,6375	190	2,869	0,005**
	Yok	65	4,32	,5413			

Tablo 5'e göre öğretmenlerin herhangi bir sendikaya üye olup olmama değişkenine göre mesleki örgütlenmeye ilişkin tutumları incelendiğinde sendikaya üye olma-olmama nedenleri ile sendikalardan beklentiler boyutlarında öğretmenler arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Herhangi bir sendikaya üye öğretmenler, öğretmenlerin

herhangi bir mesleki örgüt bünyesinde yer alması gerekliliğini savunurken, herhangi bir sendikaya üye olmayan öğretmenler aksini savunmaktadırlar. Ayrıca mesleki örgüt içinde yer alan öğretmenlerin, yer almayan öğretmenlere göre sendikalardan beklentileri çok yüksek düzeydedir. Bu sonuçlar öğretmenlerin belirli bir beklenti ve amacı gerçekleştirmek için sendikalara üye olduklarını göstermektedir. Bu bağlamda en önemli örgütlenme nedeni olarak özlük haklarında kazanımlar elde etmek gösterilebilir. Öğretmenlerin mesleki örgütlerden en fazla beklentileri eğitimle ilgili kararlarda söz sahibi ve bireysel hukuk mücadelelerinde kendilerine destek olması şeklinde açıklanabilir. Ayrıca öğretmenlerin yönetici olma sürecinde de sendikalarından destek beklemeleri, belirli bir sendikaya üye olmanın yöneticilik başvurularında ve sürecinde pozitif bir etkiye neden olduğunun düşünülmesi de yaygın bir kanı haline gelmiştir. Bu nedenle herhangi bir beklenti taşımayan ya da böyle bir sürece girmeyen öğretmenlerin ise herhangi bir mesleki örgüte üye olmak istememesi olağan karşılanabilir. Bu durum farklı çalışmalarla da benzerlik göstermektedir (Can,2012; Tok,1996; Boyacı, 1994).

Sonuç ve Tartışma

Mesleki örgütlenmeye ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerini içeren bu çalışmada öğretmenlerin mesleki örgütlenmenin gerekliliği cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu bakımdan Antalya ilinde Yönetici ve Öğretmenlerle yapılmış bu çalışmanın daha önce yapılmış benzer bilimsel çalışmalarla da uyduğu gözlemlenmektedir. Boyacı'nın (1994) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin çoğunluğunun (%87) örgütlenmeden yana olduğu görülmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun mesleki örgütlenmenin gerektiği görüşüne katıldıkları söylenebilir. Tok (1996)'un Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Örgütlere İlişkin Görüşleri adlı çalışmasında yönetici ve öğretmenlerin sosyal gereksinimlerini karşılaması için tümüyle örgütlenmelidir görüşüyle benzerlik göstermektedir. Soydan ve Tosun (2013)'a göre de öğretmen adayları da genel olarak sendikaları gerekli bulmaktadırlar. Sönmez ve Ulutaş (2011)'e göre de araştırmasına katılan katılımcıların yarısından fazlası için özlük haklarını en çok koruyan kuruluş sendikadır. Bu sendikaların amacıyla örtüşmektedir. Ayrıca sendika seçeneğinden sonra en çok işaretlenen seçenek hiçbiri olmuştur

Mesleki örgütlerden beklentiler boyutunda ise öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri arasındaki fark anlamlıdır. Sendikalaşmanın olumlu ve olumsuz yönleri üzerine cinsiyete göre bakış açılarındaki değişiklik nedeniyle farklı tutumlar sergileyebilecekleri söylenebilir. Erarslan(2012)'inGünümüzÖğretmenSendikacılığınınDeğerlendirilmesi adlı çalışmasına göre de kadın öğretmenlerin sendikalara üye olma oranı erkek üyelerden düşüktür. Buna bağlı olarak da kadın öğretmen ve yöneticilerin beklentilerinin de düşük olduğu söylenebilir. Buna dönük teşvik edici çalışmaların artırılması ve yönetim kademelerinde kadın yönetici sayısının artırılması beklenen ve istenen bir durumdur.

Sönmez ve Ulutaş (2011)'e göre erkek egemen anlayışla şekillenen sendikal eylem, etkinlik ve işleyiş süreçleri açısından demokratikleştirilmeli, kadınların sendikal liderlik ve karar verme süreçlerine tam katılımını engelleyen etmenler ortadan kaldırılmalıdır. Özellikle istihdamda, işe girmede, terfi ve yükselmelerde cinsiyetçi anlayışlara dayanan tutum ve algılamalardan doğan ayrımcılığa karşı eylem programı hazırlanmalıdır.

Öğretmen ve yöneticilerin örgütlenme ile ilgili, öğretmenlerin mesleğindeki kendini geliştirebilmesi için ve toplumda öğretmenlik mesleğine değer verilmesi için örgütlenmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Burada kıdemi az olan yönetici ve öğretmenlerin sendikalaşma faaliyetlerine daha mesafeli oldukları ancak kıdemli öğretmenlerin sendikaya üye olma ve sendikal faaliyetlere ilişkin daha olumlu bir tutum içerisinde oldukları söylenebilir. Ayrıca, mesleki örgütlere karşıtlık boyutunda öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinde mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Kıdemi az olan öğretmenlerin sendikalaşma faaliyetlerine daha fazla karşı oldukları da, yukarıdaki bulgu ile örtüşmektedir. Bu sonucu Tosun ve Soydan (2013)'in Öğretmen adayları üzerinde yaptığı araştırma sonuçları da desteklemektedir. Çalışma sonuçlarına göre öğretmen adaylarının sendikalar ve çalışmalarına ilişkin bazı yanlış bilgilere ve olumsuz düşüncelere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenciler genel olarak sendikaları gerekli bulurken aynı zamanda bu kurumları yalnızca kendi çıkarları için çalışan örgütler olarak değerlendirmektedirler. Diğer yandan, öğrenciler sendikal etkinlikleri genel olarak olumlu karşılamakta ancak bunlara doğrudan katılmayı ya da desteklemeyi düşünmemektedirler.

Erarslan'ın (2013) Türkiye'de Eğitim Sendikacılığının Tarihsel Perspektifi ve Günümüz Eğitim Sendikacılığının Değerlendirilmesi adlı çalışmasına göre dönemsel olarak tek partili dönemde kadük seyreden eğitim örgütlenmeleri, çok partili dönemde gelişmeye başlamış ve eğitim alanında örgütlenme ilk sendika adını 1961 anayasası ile almaya başlamıştır. Türkiye'nin buhranlı dönemlerinde taraf olan sendikalar 1971 ve 1980 askeri müdahalelerinde ise kapatılmışlardır. Bu tarihsel örgütlenme zeminine bağlı olarak gelişen eğitim sendikaları, günümüzde politik ve apolitik olarak 28 sendikadan oluşmaktadır. Bu nedenle tarihsel dizinde sendikalaşmanın siyasi gelişmelere paralel olarak devam ettiği söylenebilir. Buna karşın işçi sınıflarının eylemlerine karşı daha sert müdahalelerde bulunan kamu geleneği öğretmen eylemlerinde daha yumuşak müdahalelerde bulunmakta, öğretmen grevlerini siyasi gelişmelerden ayrı değerlendirdikleri görülmektedir (Barnetson, 2010). Ancak Arjantin eğitim sendikaları üzerinde yapılan bir araştırmaya göre öğretmen sendikalarına üye olmada siyasi nedenlerin etkisinin eğitimin diğer bileşenlerinin etkilerinden (eğitim bütçesi, öğretmen maaşı vb.) daha fazla olduğu görülmektedir (Murillo ve diğ., 2002; McDonnell ve Pascal, 1988).

Mesleki örgütlenmeyi itici hale getiren nedenlerin incelendiği maddeleri içeren boyutta öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinde eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Taşdan'ın (2013) Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri adlı çalışmasında da öğretmenlerin sendikalara karşı olumlu bakmadıkları yöneticilerin sendika-siyaset ilişkisi kurmalarından rahatsız olduklarını dile getirmişlerdir.

Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler mesleki örgütleri en yüksek düzeyde itici bulmaktadırlar. Ayrıca her ne kadar mesleki örgütlenme gerekliliği arasında eğitim durumuna göre anlamlı farklılığa rastlanmasa da, eğitim seviyesi yükseldikçe sendikalaşma faaliyetlerine olan eğilim artmaktadır. Bu durum Baysal ve arkadaşlarının (2010) çalışmasıyla benzerlik göstermektedir.

Mesleki örgütlenmeyi itici kılan nedenler arasında bir sendikaya üye olmanın okul yönetici ve öğretmenleri tarafından bir siyasi partiyi temsil etme ya da bir siyasi partiye yakınlık kurmak olarak gösterilebilir. Bu da birçok okul yönetici ve öğretmenini mesleki örgütlenmeye karşı her ne kadar olumlu yaklaşımlar da kıdemi az olan öğretmen ve

yöneticiler sendikalaşma faaliyetlerinden uzaklaşmaktadır. Kıdemi daha az olan yönetici ve öğretmenler açısından hak ve özgürlüklerin korunması amacıyla üyelik faaliyetlerinde bulunmalarına karşın ilerleyen yıllarda siyasal faaliyetlere alet edilme gerekçesiyle sendikalaşma faaliyetlerinden uzak durulmaktadır. Ebertse, Randall'a (2007) göre de gerek politik gerek diğer nedenlerden dolayı eğitim iş görenleri sendikalardan uzak durmaktadırlar.

Tüm bu olguların önüne geçilerek mevcut yasal kurallar çerçevesinde kamu çalışanlarının hak ve özgürlüklerini korumak, meslek kültürünü ve meslekleşmeyi artırabilmek adına sendikal faaliyetlere bir takım yeni düzenlemeler getirilmeli ve sendikaların belirli siyasi partilerle özdeşleştirilmesinin bir an evvel önüne geçilmesi gerekmektedir. Yetkililerin örgütlenmenin anlam ve önemini kavramaları, özellikle çağdaş örgütlenmenin önündeki engelleri kaldırmaya çalışarak, yasal sivil girişimleri ve sendikal etkinlikleri desteklemeleri gerekmektedir (Can, 2012).

Ayrıca Eğitim fakültelerinde eğitim sendikacılığının tarihi, sosyal ve felsefi temelleri öğretmen adaylarına aktarılmalıdır. Eğitim alanı sendikaları da bu fakültelerde kendilerini tanıtıcı bilgilendirici etkinlikler yapabilmelidir. Böylece bilinçli sendikal yapının da temelleri atılmış olacaktır (Erarslan, 2012).

Kaynaklar / References

- Aslan, B. (1990). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2001) *Quantitative Data Analysis with SPSS Release 10 for Windows: A Guide for Social Scientists*. London: Routledge.
- Barnetson, B. (2010). *Alberta's 2002 teacher strike: The political economy of laborrelations in education*. Education Policy Analysis Archives, 18 (3). Retrieved [date] from <http://epaa.asu.edu/epaa/v18n3/>
- Baysal, Ö. ve Diğ. (2010), *Sınıf öğretmenlerinin mesleki örgütlenmeye yönelik tutumları: Uşak ili örneği*, *Educational Administration: Theory and Practice*, Vol. 16, Issue 3, pp: 329-352. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2010, Cilt 16, Sayı 3, ss: 329-352.
- Buluç, B. (1997). *İlköğretim ikinci kademe okullarda eğitimde fırsat ve imkân eşitliği*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 3 (1), 11-22.
- Bursalıoğlu, Z. (1991). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyükkaragöz, S. ve Kesici, Ş. (1998). *Eğitimde öğretmenin rolü ve öğretmen tutumlarının öğrenci davranışları üzerindeki etkileri*. Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 137.
- Boyacı, H. (1994). *Öğretmenlerin mesleki örgütlenmeye ilgilerinin düzeyi ve bu ilgi düzeyinin etkenleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Brown, T. ve Yasukawa, K. (2009). *Education at the centre? Australia's national union education program*. University of Technology Sydney. Australian Journal of Adult Learning Volume 49, Number 1, April.
- Can, N. (2012). *Öğretmenlerin örgütlenmeye aktif katılımının engelleri*. TURJE - Turkish Journal of Education, 1, 1, 12-20.
- Cerev, G. (2012). *Geçmişten günümüze öğretmenlerin sendikal örgütlenme mücadelesi*. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 4 (2): 203-216
- DDK (2009), *Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarının Teşkilat ve Mali Yapıları, Denetimleri, Organlarının Seçimlerine Dair Esasların Değerlendirilmesi ile Bunların Etkin ve Verimli Şekilde Hizmet Yürütmelerinin ve Geliştirilmesinin Sağlanması Amacıyla Alınması Gereken Tedbirler; Araştırma ve İnceleme Raporu*, 28 / 09/ 2009, 2009 / 6, 1 (1062 sayfa). 14.10.2014 tarihinde <http://www.tccb.gov.tr/ddk/ddk41.pdf> adresinden alınmıştır.
- Eberts, Randall W. (2007) *Teachers Unions and Student Performance: Hela ör Hindrance?* Future of Children. 14.10.2014 tarihinde <http://muse.jhu.edu/journals/foc/summary/v017/17.1eberts.html> adresinden alınmıştır.

- Erarslan, L. (2012). *Günümüz öğretmen sendikacılığının değerlendirilmesi*. 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum. (Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi), 2012; 1 (1): 59-72.
- Erarslan, D. (2013). *Türkiye’de Eğitim Sendikacılığının tarihsel perspektifi ve günümüz eğitim sendikacılığının değerlendirilmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (28), 1-17.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*. New York: Printice-Hall.
- Güçlü, N. (2003). *Stratejik Yönetim*. GÜ Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23 (2), 61-85.
- Kapani, M. (1976). *Kamu Hürriyetleri*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Altıncı Baskı, 1981. Ankara
- Keskinkılıç, K. (2007). *Türk Eğitim Sistemi Okul Yönetimi A.Ş.* Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Koç, Y. (1991). *Geçmişten günümüze kamu çalışanlarının sendikalaşması*, Türk-İş Eğitim Yay. No. 69, Ankara.
- March, J.G. ve Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley, 14.10.2014 tarihinde <http://eric.ed.gov/> adresinden alınmıştır.
- Murillo, V. ve diğerleri. (2002). *The Economic Effects of Unionsin in Latin Amerika: Teachers’ Unions and Education in Argentina*. Yale University Centro de Estudios para el Desarrollo Institucional (CEDI) and Universidad de San Andrés CEDI. September.
- McDonnell, L.M. ve Pascal, A. (1988) *Teacher Unions and Educational Reform*. To the Educational Reseaches Informations Center (ERIC).
- Robbins, S. ve Judge, T. (2013), *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearsonhighered, 14 th Edition
- Sarpkaya, R. (2005). *Öğretmenlerin sendikalara üye olma durumlarını etkileyen etmenlerin profili*. Mülkiye Dergisi, 29 (247), 109-127.
- Schein, E.H. (1970). *Organizational Psychology*. New Jersey: Prensice-Hallİ Inc.
- Sendika.Org. (2014). *Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Sayısal Veriler*. 02/10/2014 tarihinde <http://www.sendika.org/category/> adresinden alınmıştır.
- Sönmez, A. U. İ. ve Aksoy, M. (2011). *Eğitimci kadınların sendikal örgütlenme eğilimleri ve sendikal sürece katılım düzeyleri üzerine bir inceleme (Eskişehir Örneği)*. Bursa: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu.
- Talas, C. (1976). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Karşılaşılan Sorunlar*, AÜSBFD, c. Ve XXXI, Mart-Aralık.
- Taşdan, M. (2013), “*Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri; Nitel Bir Araştırma Perceptions of Teachers Educational Unions: A Qualitative Study.*”, Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 15-1.

- Tavşancıl, E. (2002), *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Tok, T., N, (1996), *Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Mesleki Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri, Kuram ve Uygulama Eğitim Yönetimi*, 2. Sayı - I. düz, ss. 609-630
- Tosun, F. Ç., ve Soydan, T. (2013). *Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmetleri İşkolundaki Sendikalar ve Etkinliklerine İlişkin Öğrenci Görüşleri*. Kastamonu Eğitim Dergisi, 21 (3), 1133-1150.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8.basım) Ankara: Seçkin Yayıncılık.

İletişim:

Süleyman Karataş

E-posta: skaratas@akdeniz.edu.tr