

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SENDİKALI KADIN OLMAK: İŞ VE AİLE YAŞAMINA
YÖNELİK KIRKLARELİ'NDEKİ ÖĞRETMENLER
ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA**

BÜŞRA ALABAŞOĞLU

NİSAN – 2019

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**SENDİKALI KADIN OLMAK: İŞ VE AİLE YAŞAMINA
YÖNELİK KIRKLARELİ'NDEKİ ÖĞRETMENLER
ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA**

BÜŞRA ALABAŞOĞLU

TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. Bora YENİHAN

NİSAN – 2019

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Büşra ALABAŞOĞLU'nun "*Sendikalı Kadın Olmak: İş ve Aile Yaşamına Yönelik Kırklareli'ndeki Öğretmenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*" başlıklı tezi 29/04/2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Yasin ÇAKIREL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans derecesi elde etmek için gerekli olan koşulları sağladığımı onaylarım.

Doç. Dr. Ramazan TİYEK
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Başkanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Doç. Dr. Bora YENİHAN
Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. Bora YENİHAN

Kocaeli Üniversitesi

Doç. Dr. Özgür TOPKAYA

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Kırklareli Üniversitesi

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Büşra ALABAŞOĞLU
29/04/2019

ÖZ

SENDİKALI KADIN OLMAK: İŞ VE AİLE YAŞAMINA YÖNELİK KIRKLARELİ'NDEKİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Alabaşoğlu, Büşra

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Bora Yenihan

Nisan 2019

Bu çalışmadaki amaç sendikaya üye kadın öğretmenlerle üye olmayan kadın öğretmenlerin sendika hakkındaki düşünceleri ve çalışma hayatına bakış açıları arasında karşılaştırma yapmak ve aralarındaki benzerlik veya farklılıkları saptamaktır. Bu doğrultuda sendika üyesi kadın öğretmenlere 9 soru, sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlere 6 soru olmak üzere toplamda 15 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formu oluşturulmuş ve derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. Kırklareli ilindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerinden 25 sendika üyesi olan 25 sendika üyesi olmayan toplamda 50 kadın öğretmen rassal olarak seçilmiştir. Elde edilen veriler içerik analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

Kadın öğretmenler sendikaya üye olsa da olmasa da çalışma hayatında sorun yaşamakta, çalışma hayatından beklentileri bulunmakta ve okul yönetici kadrolarındaki kadın sayısını da aynı oranda yetersiz bulmaktadır. Sendika üyesi kadın öğretmenlere göre sendikalar birlik beraberlik sağlarken sendikaya üye olmayan kadın öğretmenlere göre sendikalar siyasetle ilişkisinden dolayı öğretmenler arasında ayrımcılığa ve dışlanmaya sebep olmaktadır. Bundan dolayı da sendikal faaliyetler yetersiz bulunmaktadır. Sendika üyesi kadın öğretmenler sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını ve sendika yönetiminde yeterli sayıda kadın olmadığını da belirtmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika, Toplumsal Cinsiyet, Kadın Sendika İlişkisi, Çalışma Hayatından Beklenti, Çalışma Hayatındaki Sorunlar

ABSTRACT

BEING A UNIONIZED FEMALE: A COMPARATIVE RESEARCH STUDY OVER TEACHERS IN KIRKLARELİ PROVINCE IN THE SLOPE OF WORK AND DOMESTIC LIVES

Alabaşođlu, Būşra

Master Degree, Labour Economics and Industrial Relations

Thesis Advisor: Assistant Professor Dr. Bora Yenihan

April 2019

The purpose of this research is to compare union member and non-member woman teachers' thoughts on unions and views of professional life and to determine similarities and differences between them. Accordingly, a semi-structured interview form, which has 9 questions for woman teachers that are union members and 6 for non-member woman teachers, in total 15, has been composed and in-depth interview method has been used. 25 union member woman teachers and 25 non-member teachers, 50 in total, have been chosen at random from preschools, primary schools, middle schools and high schools in Kırklareli. Collected data have been analysed using content analysis method.

Whether they are a union member or not, woman teachers face problems in their professional lives, they have expectations from professional life and they find the number of female employees in school administrations evenly insufficient. While unions provide unity and solidarity according to union member woman teachers, they cause discrimination and exclusion among teachers due to unions' associations with politics according to non-member woman teachers. Therefore, union activities are considered to be insufficient. Union member woman teachers also state that there is no gender apartheid in unions and that the number of women in union administrations is insufficient.

Keywords: Union, Gender, Woman and Union Relationship, Expectation of Professional Life, Professional Life Problems

ÖNSÖZ

Çalışma hayatının temel unsuru olan sendikalar kadın erkek fark etmeksizin çalışanların haklarını ve çıkarlarını korumaktadır. Ancak sendikalardaki üyelikler, sendikal faaliyetler ve sendika yöneticileri göz önüne alındığında sendikalardaki kadın ve erkek arasındaki fark görülmektedir. Türkiye’deki sendika kadın ilişkisinin sorunlu olmasının sebebi de bu farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu çalışma sendika kadın ilişkisi üzerine çalışma yapacak araştırmacılara fayda sağlaması amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmayı çocukluğunu yaşayamadan yetişkin olmuş, her ne koşulda olursa olsun asla pes etmeyen, uğradıkları şiddete ve ayrımcılığa rağmen tüm zorlukların üstesinden gelen tüm kadınlara ithaf ediyorum.

Yüksek lisans tezimin ilk aşamasından itibaren her zaman çalışmamda bana yol gösteren, bilgi birikimiyle, desteğiyle ve her an ulaşılabilir olmasıyla yanımda olan danışmanım Doç. Dr. Bora Yenihan’a teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmamı hazırlarken yardımlarıyla ve destekleriyle yanımda olan değerli arkadaşlarıma ve görüşmeyi kabul eden tüm kadın öğretmenlere teşekkür ediyorum.

Her zaman her koşulda yanımda olan, tecrübesini, gücünü, desteğini ve sevgisini esirgemeyen annem Sennur Alabaşoğlu’na, bilgi birikimiyle dünyamı zenginleştiren, her zaman sevgisi, ilgisi ve desteğiyle yanımda olan babam Yaşar Alabaşoğlu’na ve hayattaki yegâne dostum olan abim Taha Alabaşoğlu’na sonsuz teşekkür ederim.

Büşra Alabaşoğlu

Nisan, 2019

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	x
TABLolar	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKA VE SENDİKACILIK.....	5
1.1.SENDİKA KAVRAMI, İŞLEVİ VE UNSURLARI	5
1.1.1.Sendika Kavramının Tanımı ve Sendikaların İşlevi.....	5
1.1.2.Sendikanın Unsurları	7
1.1.2.1.Ortak Amaç	7
1.1.2.2.Serbestçe Kurulabilme.....	8
1.1.2.3.Bağımsızlık.....	9
1.1.2.4.Demokratik Esaslara Uygunluk.....	10
1.1.2.5.Tüzel Kişilik	11
1.2.SENDİKA TÜRLERİ	11
1.2.1.İşçi Sendikaları	12
1.2.2.İşveren Sendikaları	14
1.2.3.Kamu Görevlileri Sendikaları.....	17
1.3. DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE SENDİKACILIK.....	20
1.3.1.Dünyada Sendikacılık Hareketi	21
1.3.1.1.Muhafazakâr ve Reformist Sendikacılık	21
1.3.1.2.Devrimci ve Enternasyonal Sendikacılık	28
1.3.1.3.Pragmatist Sendikacılık	30
1.3.2.Türkiye’de Sendikacılık Hareketi.....	31

1.3.2.1.Osmanlı Devleti Döneminde Sendikal Hareketler	31
1.3.2.2.1923-1945 Döneminde Sendikal Hareketler	33
1.3.2.3.1946-1960 Döneminde Sendikal Hareketler	34
1.3.2.4.1960-1980 Dönemi Sendikal Hareketler	35
1.3.2.5.1980'den Günümüze Sendikal Hareketler.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET	39
2.1.TOPLUMSAL CİNSİYET.....	39
2.1.1.Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyetin Rolü.....	39
2.1.2.Toplumsal Cinsiyet Ayrımı ve Toplumsal Roller	41
2.1.3.Ataerkil Toplum Düzeninde Kadın	42
2.2. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMINA TEORİK YAKLAŞIMLAR.....	43
2.2.1. Çatışma Yaklaşımı.....	44
2.2.2.Sembolik Etkileşim Yaklaşımı	46
2.2.3.Fonksiyonalist Yaklaşım	49
2.2.4.Feminist Yaklaşım.....	51
2.3.TOPLUMSAL YAPI VE KADIN KİMLİĞİ	53
2.3.1.Geleneksel Toplum Yapısı ve Kadın Kimliği	54
2.3.2.Geçiş Süreci Toplum Yapısı ve Kadın Kimliği.....	55
2.3.3.Modern Toplum Yapısı ve Kadın Kimliği	56
2.3.4.Post-Modern Toplum Yapısı ve Kadın Kimliği	58
2.4.SENDİKA VE KADIN İLİŞKİSİ.....	60
2.4.1.Kadınların Sendikalara Üyelikleri.....	61
2.4.2.Kadınların Sendikalara Üyeliklerini Engelleyen Faktörler ..	63
2.4.3.Sendikalı Kadınların Sorunları	65
2.4.4.Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılımını Engelleyen Faktörler	66

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
SENDİKALİ KADIN OLMAK: İŞ VE AİLE YAŞAMINA YÖNELİK KIRKLARELİ'NDEKİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA 69	
3.1.ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ	69
3.2.ÇALIŞMANIN ARAŞTIRMA PROBLEMLERİ	71
3.3.ÇALIŞMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	74
3.4.ÇALIŞMANIN SINIRLILIKLARI	75
3.5.ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ	75
3.6.BULGULAR	77
3.6.1.Kadın ve Çalışma Hayatı.....	77
3.6.1.1.Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar	77
3.6.1.2.Çalışma Hayatından Beklentiler	80
3.6.1.3.Kadın Yönetici Sayısına Karşı Tutum.....	83
3.6.2.Kadınlarda Sendika Algısı.....	86
3.6.2.1.Sendika Üyeliğine Karşı Tutum	86
3.6.2.2.Sendika Faaliyetlerine Katılım	91
3.6.3.Kadınların Sendika İçi Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Görüşleri ve Sendika Yönetimine Algısı	97
3.6.3.1.Sendika ile Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişki	97
3.6.3.2.Sendika Yönetiminde Kadınlar	99
SONUÇ.....	103
KAYNAKÇA	109
EKLER.....	127
EK 1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu	127
EK 2: Mülakat Çözümleme Anahtarı.....	128

KISALTMALAR

ABD	:Amerika Birleşik Devleti
AFL-CIO	:ABD Ulusal Sendikalar Federasyonu
BM	:Birleşmiş Milletler
C	:Cilt
CEDAW	:Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi
CFTC	:Fransız Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu
CHP	:Cumhuriyet Halk Partisi
CNG	:Hristiyan Ulusal Sendika Konfederasyonu
CVP	:Hristiyan Demokratik Halkın Partisi
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	:Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	:Demokrat Parti
ed	:Editör
HAK-İŞ	:Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
IWW	:Milletlerarası Dünya İşçileri
M	:Madde
MESS	:Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
MİSK	:Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
S	:Sayı
ss	:Sayfadan Sayfaya
TEK	:Tatil-i Eşgal Kanunu
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUC	:Sendikalar Kongresi
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	:Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TABLÖLAR

Tablo 1. Kamu Görevlileri ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (2002-2018).....	20
Tablo 2. 2000 Yılından 2017 Yılına Kadar Kadın ve Erkek Öğretmen Sayıları	70
Tablo 3. 2017 Yılı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Görevlileri Sayısı, Sendika Üyesi Sayısı ve Sendikalaşma Oranı	71
Tablo 4. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerle Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunların Karşılaştırılması	77
Tablo 5. Sendika Üyesi Olan ve Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlarla İlgili Mülakat Verileri	78
Tablo 6. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerle Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatından Beklentilerinin Karşılaştırılması	80
Tablo 7. Sendika Üyesi Olan ve Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatında Beklentileri İle İlgili Mülakat Verileri .	80
Tablo 8. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerle Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Okullardaki Yönetici Sayısı Hakkındaki Düşüncelerinin Karşılaştırılması.....	83
Tablo 9. Sendika Üyesi Olan ve Olmayan Kadın Öğretmenlerin Okul Yönetiminde Kadın Yönetici Sayısı İlgili Mülakat Verileri	84
Tablo 10. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olmasına Neden Olan Etkenler	86
Tablo 11. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olmalarına Neden Olan Etkenlerle İlgili Mülakat Verileri.....	87
Tablo 12. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Üye Oldukları Sendikanın Çözmesini İstedikleri Sorunlarla İlgili Mülakat Verileri	88
Tablo 13. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olmak İsteyip İstememeleri	89

Tablo 14. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olmamları İle İlgili Mülakat Verileri.....	90
Tablo 15. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikal Etkinliklere Katılıp Katılmamları.....	92
Tablo 16. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikal Etkinlikler Yeterince Katılıp Katılmamları İle İlgili Mülakat Verileri	92
Tablo 17. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika Çalışmalarına Yeterince Katılmamları İle İlgili Mülakat Verileri.....	93
Tablo 18. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Türkiye'deki Sendikal Faaliyetleri Yeterli Bulup Bulmaması	94
Tablo 19. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Sendika Çalışmalarına Yeterince Katılmamları İle İlgili Mülakat Verileri	95
Tablo 20. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika İçinde Cinsiyet Ayrımcılığına Şahit Olmaları veya Olmamları	97
Tablo 21. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika İçindeki Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığıyla İlgili Mülakat Verileri.....	97
Tablo 22. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Görev Almalarını Engelleyen Özel Nedenlerin Olduğu veya Olmadığı	99
Tablo 23. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Görev Almalarını Engelleyen Özel Nedenlerin Olup Olmadığıyla İlgili Mülakat Verileri	99

GİRİŞ

18. yüzyılda yaşanan Sanayi Devrimiyle birlikte çalışma hayatında köklü değişiklikler meydana gelmiştir. Üretimde makineleşme süreci başlamış, toprakla uğraşanlar ve zanaatkârlar bu süreçten en fazla etkilenen kesim olmuştur. Bu kesim üretimdeki makineleşmeyle birlikte işsizlikle karşı karşıya gelmiş ve kentlere göç etmeye başlamışlardır. Kentlere göç eden kesim kapitalizm sonucu oluşan işçi sınıfını oluşturmaktadır. Çalışma şartları kötü ve ücretleri düşük olan fabrikalarda çalışan işçi sınıfı bunları değiştirmek için kendi arasında örgütlenmeye başlamıştır. Bu örgütlenmeyle ortaya çıkan sendikaların amacı işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumaktır. Sendikal örgütlenmeyi engellemek için işçilere ağır cezalar verilmiş ancak işçiler her ne olursa olsun aralarında gizlice örgütlenmeye devam etmiştir. Sendikal örgütlenmenin durdurulamayacağını anlayan işverenler ve devletler sendikaları tanımak zorunda kalmıştır. Sendikaları hukuki anlamda tanıyan ilk devlet 1824 yılında İngiltere olmuştur. Bunu diğer Avrupa ülkeleri izlemiştir. Gelişmekte ülkeler olarak tabir edilen doğudaki ülkelerde ise sendikalaşma daha sonraki yıllarda olmuştur. Kamu sendikaları ise 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra ortaya çıkmıştır. Çünkü kamuda çalışanlar işçilere nazaran daha iyi çalışma şartlarına ve ücretlere sahiptir ve kendilerini devletle bağdaştırmaktadır. Devlete karşı örgütlenmenin olumsuz sonuçlar doğuracağını düşünen kamu görevlileri kamu sendikacılığının gelişimini olumsuz etkilemiştir.

Osmanlı Devleti'ndeki loncalar sanayileşmeyle birlikte değişen çalışma hayatının getirdikleriyle işçileri korumak için yeterli olamamıştır. Türkiye batıya göre geç sanayileşmiş ve bu yüzden Türkiye'de işçi sendikaları 20. yüzyılın başlarında kurulmaya başlamıştır. Türkiye'de kamu sendikaları batıdaki gibi işçi sendikalarına göre daha geç kurulmuştur. Kamu sendikaları Türkiye'de 1924 yılında kurulmuştur. Ancak Türkiye'deki kamu sendikalarıyla ilgili çıkarılan ilk kanunlarda kamu çalışanlarına gerekli haklar verilmemiş ve hakları kısıtlanmıştır. Zamanla değişen şartlar ve kamu çalışanlarının tepkileriyle birlikte bu kanunlar değiştirilmiş ve

geliştirilmiştir. Ancak yine de günümüzde kamu sendikacılığının sorunları tam çözülebilmemiş değildir.

Kadınların işgücüne ücretli olarak katılmasıyla çalışma hayatında ve toplumsal yapıda değişiklikler olmuştur. Bu değişiklikler nedeniyle toplumsal yapıda sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu yüzden çalışma hayatı yeniden düzenlenmiş ve kadın erkek arasında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte toplum yapısı değişmiş tarım toplumundan sanayi toplumuna geçilmiştir. Bu geçiş yaşanırken geleneksel toplum yapısının getirileri, kadının eğitimsizliği ve ev dışında iş deneyiminin olmaması sebebiyle kadınlar güvencesiz, düşük ücretli ve part time işlerde çalışmak zorunda kalmıştır. Kapitalist sistem kadını çıkarları doğrultusunda kullanmakta ve kadın ikinci planda kalmaktadır. Modernleşmeyle birlikte kadının eğitim seviyesi artmış ve geliri yüksek işlerde çalışmaya başlamıştır. Böylece sosyal hayatta kadınların lehine çevrilmeye başlanmıştır. Geleneksel roller yerini paylaşımcı cinsiyet rollerine bırakmaya başlamış ancak bu değişim yavaş ilerlemiştir. Çünkü toplumdaki ataerkillik ve toplumsal cinsiyet rolleri varlığını hala devam ettirmektedir. Buna rağmen kadın kendine biçilmeyen rollerde de aktif olmuş ve aile içi ilişkilerde daha demokratikleşmiş hatta kültürleri şekillendirecek iktidarda da söz sahibi olmaya başlamıştır. Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte modern toplum yapısı yerini post-modern toplum yapısına bırakmıştır. Post-modern toplum yapısı ezilen, geri planda kalan, temel haklarından mahrum kalan herkesin hakkını aradığı bir toplum yapısına sahip gibi görünmektedir. Ancak kadın post-modern toplumlarda eşitlik adı altında daha çok örselenmektedir. Annelik, eş olma, ev sorumluluğu ve iş bir arada yürütülmeli ve bunu sadece kadın yapmalı düşüncesi bunun kanıtı niteliğindedir. Bu toplum yapısının en büyük yanlışlarından biride kadının metalaşmasıdır. Bu tarz toplumlarda kadın şık, güzel, başarılı ve beğenilen olmalıdır. Kadına yüklenen bu sıfatlarda kadını sadece fiziksel olarak öne çıkarmakta, kadının zekâsı, ortaya koyduğu çalışmaları ve gücü küçümsemektedir. Kısaca toplum yapısı ve zaman değişse de ataerkil yapı değişmemekte kadının ataerkilliği içselleştirerek hayatına devam etmesi

beklenmektedir. Bunu reddeden kadınlarda feminist olarak etiketlenmektedir. Oysaki kadınların istediği feminist olmak değil sadece kendilerine yapıştırılan etiketlerden kurtulup hayatlarına devam etmektir.

Toplum yapılarındaki değişimle kadın işgücü piyasalarına girmiş ve kadında erkek gibi çalışma hayatındaki haklarının korunmasını istemiştir. Bunun içinde kadınlar sendikalaşma eğilimi göstermiştir. Ancak sendikaların erkek egemen hareket olarak gelişmesinden dolayı sendika kadın ilişkisi sorunludur. Sendikal faaliyetler, sendika yönetimleri ve kadınların sendikalara üyelikleri de bu sorun doğrultusunda şekillenmektedir. Sendikalardaki ataerkil yapı sendika içindeki ifade diline, sendikalardaki güce ve mekânlara da yansımaktadır. Kadınlarda bu durumdan rahatsız olduğu için sendikalardan uzak durmaktadır. Sendika yönetiminde kadınlar genellikle kadın kolları gibi kadrolarda bulundurulmak istenmiştir. Bunun sebebi de yine sendikalardaki “sendika erkek işi” düşüncesidir. Sendika kadın ilişkisinin sorunlu olmasının ve bu sorunun devam etmesinin nedeni de sendikaların kadınların sorunlarına gerekli çözümleri bulmaması veya bunları görmezden gelmesi, kadınların haklarını savunmaya çalışırken bile erkek egemen bakış açısından vazgeçmemesidir. Bu yüzden sendikaların cinsiyetinin olmaması gerektiği gibi bir çözüm önerisi ortaya atılmıştır. Ancak bu bir çözüm değil kadınların sendikalarla olan sorunlarının üzerini örtmek olacaktır. Sendikaların kadınların ihtiyaçlarından bahsederken bile kadınlar gibi düşünmemesi de bunu kanıtlar niteliktedir. Kadınlar iş sorumluluğu dışında aile ve ev sorumluluğu yüzünden sendikalara zaman ayıramadıklarını belirtseler dahi sendikalar bunu bir bahane olarak görmektedir. Bu duruma bir çözüm üretmek yerine bu durum kadının tercihi olarak ön plana çıkarılmaktadır. Kısaca sendikalardaki erkek egemen zihniyet değişmediği sürece kadınlar sendikalara mesafeli duracak ve sendika kadın ilişkisi sorunlu devam edecektir.

Bu çalışma sendika üyesi kadın öğretmenlerle sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin sendikalar hakkındaki düşüncelerini ve çalışma hayatına bakış açılarını saptamak amacıyla yapılmıştır. Bu amaç

doğrultusunda hem sendika üyesi kadın öğretmenlerin hem de sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin sendikalarla ilişkileri ve çalışma hayatlarına dair sorunlar, beklentiler belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Sendika ve sendikacılık başlıklı ilk bölümde sendikanın tanımı, işlevi, unsurları, türleri, dünyada ve Türkiye’de sendikanın tarihi gelişimi anlatılmaya çalışılmıştır. Kadın ve toplumsal cinsiyet başlıklı ikinci bölümde kadının toplumdaki yeri ve gelişimi anlatılmaya çalışılarak toplumsal cinsiyet ve teorik yaklaşımlar, ataerkil yapı, toplumsal yapılarda kadının kimliği ve sendika kadın ilişkisine değinilmiştir.

Tezin başlığı da olan ‘Sendikalı Kadın Olmak: İş ve Aile Yaşamına Yönelik Kırklareli’ndeki Öğretmenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma’ başlıklı üçüncü ve son bölüm ise çalışmanın odağını oluşturmaktadır. Bu bölümün literatüre katkı sağlanması planlanmıştır. Bu bölümde çalışmanın amacına ve önemine, araştırma problemlerine, evrenine ve örnekleme, sınırlılıklarına, yöntemine ve bulgularına yer verilmiştir.

Yapılan analizler sonucu bulgular elde edilmiş ve çalışma sonuca ulaşmıştır. Ekler bölümünde yarı yapılandırılmış mülakat formu ile mülakat çözümleme anahtarına yer verilerek çalışmaya bütünlük sağlanmıştır.

1.BÖLÜM

SENDİKA VE SENDİKACILIK

1.1.Sendika Kavramı, İşlevi ve Unsurları

Sendikal hareket dünyada farklı zamanlarda başlamış ve gelişimi farklı olmuştur. Sendikacılık anlayışında da sendikaların kuruluşundan itibaren dönemselsel farklılıklar meydana gelmiştir. Kısacası, farklı ülkelerde ortaya çıkan farklı sendikal anlayışlar sendikaların gelişiminde önemli rol oynamıştır. Bu bölümde, sendika kavramının tanımına ve unsurlarına yer verilirken, sendika türleri, dünyada ve Türkiye’de sendikacılığın gelişimi anlatılmaya çalışılmıştır.

1.1.1.Sendika Kavramının Tanımı ve Sendikaların İşlevi

Sendika, kökeni çok eskilere dayanan bir terimdir. “Syndic” teriminin Yunan ve Roma Hukuk sistemlerinde kullanıldığı görülmektedir. İfade ettiği anlam ise bir birliği temsil etmekle görevli kimse olarak karşımıza çıkmaktadır. “Sydicat” terimi ise “syndic” kelimesiyle anılan kişinin işlevlerini ve makamını ifade etmektedir. İngiliz ve Amerikan hukuk sisteminde mesleki birlikleri ifade etmek için ise “Trade ve Union” kelimelerinin birleşimiyle ortaya çıkmış “trade union” ifadesi kullanılmaktadır. Trade union ifadesi sadece mesleki işçi ve işveren örgütlerini değil bunların üst örgütlerini de ifade etmektedir. Sendika kavramı günümüzde kullanılan anlamıyla ise sanayi devriminden sonra ortaya çıkmıştır (Güneş, 2013: 63; Pıçak ve Kadah, 2018: 199; Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 29).

Sanayi devriminden önce “kalfa birlikleri” veya “arkadaş birlikleri” diye anılan örgütler işçi birliklerinin temeli olmuş ve gelişmesine yardımcı olmuştur. Bu örgütler, loncalardaki usta egemenliğine karşı kalfaların tepkilerini gösterme ve ekonomik bağımsızlığa kavuşma umutlarıdır (Kozak, 1992: 63). Sendika, ortak çıkarları olan işçilerin bir araya gelerek işçilerin menfaatleri ve çalışma olanaklarının iyileştirilmesi için

oluşturulmuş örgüt veya kuruluş olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım işverenler içinde geçerlidir (Taş, 2012: 62; Beken, 2015; 158).

Sendika ilk olarak Webb'ler tarafından "çalışma şartlarını iyileştirmek ve korumak için işçiler tarafından kurulan sürekli bir topluluk" olarak tanımlanmış olup, günümüzde ise işverenleri de kapsayacak şekilde "çalışma şartları ve ekonomik şartların korunması ve geliştirilmesi amacıyla bütün meslekler için kurulan örgüt" olarak tanımlanmaktadır (Tokol, 2017: 22). Sendika; işverenlerin veya işçilerin iş ilişkilerinde, ortak sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumak için kurdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır (Önsal, 2017: 424). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ise sendika şu şekilde tanımlanmaktadır;

"İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" (6356 Sayılı Kanun, 2012: M 2/ğ).

Yasal mevzuata dayanan başka bir tanımda ise sendika şöyle tanımlanmıştır; aynı işkolundaki işçilerin, işverenlere karşı haklarını korumak ve yeni haklar edinmek için 6356 Sayılı Kanun'a göre kurulmuş kuruluşlardır (Aymankuy, 2005: 4). Sendikanın tanımı 6356 sayılı yasayla değişmiş olsa da diğer maddelerinin nitelikleri yeni yasada bulunmaktadır (Tezsezer, 2013: 43).

Sendikalar, dil, inanç ve ırk ayrımı yapmadan tüm ücretli çalışanları kapsayan, bu çalışanların iş yaşamındaki sorunlarını çözmek, ortak menfaatlerinin ve haklarını savunmak, işçilerin birlik ve bütünlüğünü bir güç olarak göstermek için oluşturulan kuruluşlardır (Gökalp, 2013: 63). Başka bir çalışmada sendika; işçilerin tazminat hakkı, iş güvenliği, haksız yere işten çıkarma gibi işçileri ilgilendiren birçok alanda haklarını savunan, işveren ile işçi arasında toplu pazarlık yapan bir kuruluş olarak tanımlanmıştır (Daud ve Tumin, 2013:124). Başka bir tanımda ise; işçilerin yönetim alanında söz sahibi olması, haklarının korunması, eşit haklara sahip olma, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi konuların sadece işverene

bırakılmadan işçilerinde söz sahibi olmalarını sağlayan kuruluşlara sendika denmektedir (Aybas, Dündar ve Yılmaz, 2014: 2) şeklinde bir tanıma gidilmiştir.

Sendika kavramı kısaca, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak, iş hayatlarını devam ettirmek ve iş koşullarını iyileştirmek ve geliştirmek için çalışanların örgütlenip kurdukları kuruluşlardır (Şahin, 2014: 328; Tekin,2014: 127; Pıçak ve Kadah, 2018: 199).

Tüm bu tanımlardan yola çıkarak sendikaların amacını kısaca işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmek, sürekliliğini sağlamak (Yılmaz, 2010: 196) ve işverenlerinde haklarını korumak olarak özetleyebiliriz.

1.1.2.Sendikanın Unsurları

Literatürdeki sendika tanımlarından da anlaşılacağı gibi sendikalar hem işçinin hem işverenin haklarını ve çıkarlarını korumak için kurulmuştur. Bu kuruluşlar kanunlarla belirlenmiş bir çerçevede içinde hiçbir kurum ve kuruluşa bağlı olmaksızın faaliyetlerini sürdürmektedirler. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'na göre faaliyetlerini sürdüren sendikalar 18.10.2012 tarihinden itibaren 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre faaliyetlerini sürdürmeye başlamışlardır.

1.1.2.1.Ortak Amaç

Sendika ile ilgili ulusal ve uluslararası belgelerde sendika kurmanın ortak amacı, sendika üyelerinin sosyal ve ekonomik çıkarlarına yönelik ortak çıkarları savunmak olduğu belirtilmektedir. Sivil toplum örgütleri olan sendikaların tüzüklerinde hangi amaç için kurulduğu açıkça ifade edilmesi gerekmektedir (Mahiroğulları, 2013: 3).

1982 Anayasası'nın 51. Maddesinde belirtilen,

“Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” (1982 Anayasası, M 51)

hükmüyle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 2. Maddesinin “ğ” bendinde belirtilen,

“Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları” (6356 Sayılı Kanun, 2012: M 2/ğ)

hükmü sendikaların tanımını yaparken temel amaçlarını belirtmiştir.

1982 Anayasasının 53. Maddesi ve 6356 Sayılı Kanunun 1. Maddesi sendikaların amaçlarıyla birlikte esas faaliyet alanlarını da belirlemektedir. 1982 Anayasasının 53. Maddesi *“İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler” (1982 Anayasası, M 53), 6356 Sayılı Kanunun 1. Maddesi ise*

“Bu Kanunun amacı, işçi ve işveren sendikaları ile konfederasyonların kuruluşu, yönetimi, işleyişi, denetlenmesi, çalışma ve örgütlenmesine ilişkin usul ve esaslar ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını belirlemek üzere toplu iş sözleşmesi yapmalarına, uyumsuzlukları barışçı yollarla çözümlenmelerine, grev ve lokavta başvurmalarına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir” (6356 Sayılı Kanun, 2012: M 1).

6356 Sayılı Kanunun 26. Maddesinin 8. Fıkrasında belirttiği *“Kuruluşlar ticaretle uğraşamaz” (6356 Sayılı Kanun, 2012: M 26/8)* hükmü sendikaları diğer kurum ve kuruluşlardan ayırmaktadır. Bu hükümle sendikalar ortak amaç unsurunun dışına çıkamamakta, işçi ve işverenlerin hak ve çıkarlarını korumaktadır.

1.1.2.2.Serbestçe Kurulabilme

1982 Anayasası'nın 51. Maddesi sendikalarla ilgili düzenlemelere yer vermiştir. Bu düzenleme; işçi ve işverenlerin, iş ilişkilerinde, ekonomik, sosyal haklarını, menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden hiçbir kurum ve kuruluştan izin almaksızın sendika ve üst kuruluş kurma, bu

kuruluşlara üye olma ve üyelikten serbestçe çıkma haklarının olduğunu belirtmektedir (Öztürk, 2013: 270-271). Yine 6356 Sayılı Kanunun 3. Maddesinin 1. Fıkrasındaki “Kuruluşlar, bu Kanundaki kuruluş usul ve esaslarına uyarak önceden izin almaksızın kurulur. Sendikalar kuruldukları işkolunda faaliyette bulunur.” (6356 Sayılı Kanun, 2012: M 3/1) bu hükümle sendikaların serbestçe kurulabilmesi garanti altına alınmıştır.

Sendikaların serbestçe kurulabilmesi, serbest bir şekilde faaliyette bulunmasıyla desteklenmelidir. Aksi takdirde sendikalar kendi üyelerinin haklarını savunamazlar (Mahiroğulları, 2013:4) ve amaçlarını gerçekleştiremezler.

1.1.2.3. Bağımsızlık

Sendikaların, başka bir kişinin veya kuruluşun etkisi altında kalmadan kendi iradeleriyle kendilerini yönetmesi ve işletmesi bağımsız olduklarının göstergesidir (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2006: 270). Sendikalarda bağımsızlık unsuru, sendikaların işverene ve işveren sendikasına, devlete ve siyasi partilere karşı bağımlı olmamasıdır (Mahiroğulları, 2013: 4). İşçi ve işveren kuruluşları yani tüm sendikalar sadece maddi olarak değil fikir olarak da birbirlerine ve üçüncü kişilere karşı bağımsız olmalıdırlar (Narmanlıoğlu, 2013: 71). Diğer türlü sendikalar, kanarya severler derneğinin amaçlarını gerçekleştirdiği kadar kendi amaçlarını gerçekleştiremez, sürekli güdülen ve yetkisi olmayan temsilci gibi olurlar (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2006: 271).

Sendikalar kendi çıkarlarını düşünerek hareket etmelidir. Bu çıkar sağlama iki sendikanın birbirini desteklemesiyle değil birbirlerinden bağımsızlığıyla mümkündür. İşçi sendikalarının, işverenin haklarını ve çıkarlarını kendi üyelerinkinden önde tutması, sendikaları sarı sendikacılık¹ gibi olumsuz bir kavramla karşı karşıya bırakır (Mahiroğulları, 2013: 4-5).

¹Sarı Sendikacılık: İşçilerin hak ve çıkarlarını sermayeyle uzlaşarak işverene satma üzerine kurulu, işveren güdümlü sendikacılık anlayışıdır (Naci Önsal, Endüstri İlişkileri Sözlüğü: 420).

1.1.2.4. Demokratik Esaslara Uygunluk

Sendikalar, işçi mücadele örgütü olarak sanayileşmeyle birlikte doğmuş kuruluşlardır. Sendikaların doğma sebebi demokratik sebepler değil kötü çalışma ve yaşam şartlarıdır. Fakat sendikaların işçilerin haklarını ve çıkarlarını gerçek anlamda korumaları, faaliyetlerinde ve kuruluşlarında serbest olması, bağımsızlıklarını kazanmaların da ve korumaların da insan haklarının ortaya çıkarak gelişmesi ve demokrasinin bir rejime dönüşüp yaygınlaşması çok etkili olmuştur (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2006: 271).

Sendika gerçek anlamda amacına uygun faaliyet göstermesi ve hayatta kalabilmesi için demokratik rejimlere ihtiyaç duymaktadır. Çünkü sendikaların; işçi, işveren, diğer kurum ve kuruluşlar ile hükümetler karşısında bağımsızlıklarını koruyabilmeleri için demokratik toplum yapısının içinde kurulmaları gerekmektedir. O halde sendikalar demokratik toplum sistemini benimsemelidir, ancak bu durum gerekli ama yeterli değildir. Sendikalar, demokrasiyi sadece dış ilişkilerinde değil sendika içinde de uygulamalıdır. Sendika içindeki seçimlerin demokratik esaslara uygun yapılması ve yönetimden ayrılmalarında demokratik esaslara uygunluğu sendika içi demokrasinin sağlandığını göstermektedir (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2006: 271-272).

Sendikalar faaliyetleri gereği toplumun büyük bir kesiminin sorunlarıyla ilgilendikleri için demokratik hayatın vazgeçilmezleri arasına siyasi partiler gibi girmiştir. Çalışma hayatında ve toplumun hayat şartlarının belirlenmesinde bu kadar önemli düzenleyici role sahip olsalar bile gücünü kötüye kullanma ihtimalleri daima bulunmaktadır (Tuncay ve Savaş, 2013: 24). Bu ihtimalleri engellemek için Anayasanın 51. Maddesi, “*Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz*” hükmüne yer vermiştir. Bu hükümle pozitif hukuk açısından anayasada demokratik esaslara uygunluk unsuru yerini almıştır (Demircioğlu, 2012: 217).

1.1.2.5. Tüzel Kişilik

Medeni hukukta tüzel kişilikten; gerçek kişiler dışında kendisine kişilik mal edilen kuruluşlar olarak bahsedilmiştir. Sendikalar, kişi topluluğu niteliğindedir. Çünkü birden çok gerçek kişi bir araya gelerek sendikayı kurmaktadır ve tüzel kişilik niteliği itibarıyla sendikalar özel hukuk tüzel kişiliğine sahiptir (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2006: 269-270). Sendikanın amaçları doğrultusunda faaliyetlerini gerçekleştirmesi, toplu sözleşme ve grev hakkını kullanabilmesi ve hukuki olarak desteklenebilmesi için tüzel kişiliğinin olması gerekmektedir. Bunun sonucunda sendikanın varlığı üyelerinin değişiminden etkilenmeden devamlılık gösterebilmelidir (Çelik, 1979: 47-48).

Sendikaların bazı fonksiyonları özellikle amaç fonksiyonu derneklerden farklı olduğu için farklı bir kanunda sendikalar ile ilgili düzenlemeler yapılmaktadır. Hukukumuz açısından toplu iş sözleşmesi yapma ve iş mücadelesi yoluna başvurma gibi toplumu yakından ilgilendiren önemli fonksiyonları sendikalar gerçekleştirmektedir (Narmanlıoğlu, 2013: 69). Sendikaların kendilerine özgü bu tür yetkilerinin olmasından dolayı Türk Sendika Hukukuna göre sendikalar tüzel kişiliğe sahip olmak zorundadır (Narmanlıoğlu, 2013: 69; Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2006: 270).

1.2. Sendika Türleri

Sendika kavramı; İngiltere, Almanya, ABD gibi bazı ülkelerde sadece işçi örgütlerini ifade ederken, Türkiye ve Fransa gibi bazı ülkelerde hem işçi hem de işveren örgütlerini ifade etmektedir. Fakat sendika kavramı her iki kesimi ifade etse de işçilerin geniş bir alana yayılmaları ve ekonomik açıdan güçsüz olmalarından dolayı işçi sendikalarını ön plana çıkarmaktadır (Tokol, 2013: 38). Ama sendikalar sadece işçi ve işveren sendikaları olarak ikiye ayrılmamakta kamu sendikalarının varlığı da unutulmamalıdır. Çünkü işçiler ve kamu görevlileri farklı sendikalar tarafından korunmakta ve bu iki farklı çalışan türü farklı sendikalarda örgütlenmektedirler. İşçi sendikaları üyelerini işverenlere karşı korurken kamu sendikaları da üyelerini devlete ve devlete bağlı kurum ve kuruluşlara karşı korumaktadırlar. İşveren

sendikaları ise çalışanlarına karşı üyelerinin çıkarlarını korumakla yükümlüdür. Tüm bunların sonucunda sendikalar tek bir çatı altında değil ayrı ayrı ele alınmalıdır.

1.2.1.İşçi Sendikaları

İşçi, başka birinin işinde bağımlı olarak çalışan ve bağımsız olarak yapılmış bir iş sözleşmesine tabi olan gerçek kişiye denmektedir (Akyiğit, 2012: 10; Akdağ, 2013: 15). İşçi sınıfı ise işgücünü işverene satarak kazandığı ücretle yaşamını devam ettiren toplumsal sınıftır (Koç, 1998: 5; Koç, 1997: 106). Esas olarak kapitalizmin sonucunda doğmuş bir sınıftır. Tanımda belirtilen işveren ise kamu sektörü de olabilir özel sektörde olabilir (Koç, 1998: 5).

İşgücü piyasasının taraflarını, sayıca çok ama ekonomik açıdan güçsüz işçi sınıfı ve sayıca az ama ekonomik açıdan güçlü işveren sınıfı oluşturmaktadır (Uçkan, 2014a: 55). İşgücü piyasalarındaki bu dengesizliğin sonucunda işverenler karlarını yükseltip maliyetlerini düşürmek için işçi ücretlerini ve işçilerin sosyal haklarını en aza indirmeye çalışmakta ama işçilerde elverişsiz çalışma koşullarını iyileştirmek ve daha yüksek ücret için tepki göstermektedir. Bunların sonucunda sınıf çatışmaları başlamış ve işçilerin birlikte hareket etme duygu ve ihtiyaçları, örgütlenmiş işçi hareketine dönüşerek işçi sendikalarını ortaya çıkarmıştır (Yılmaz, 2010: 196; Uçkan, 2014a: 55).

İşçi sendikalarının geçmişten günümüze birçok tanımı bulunmaktadır. Mahiroğulları (2013: 27) işçi sendikalarını; hizmet sözleşmesiyle ücretli çalışanların örgütlenerek kurdukları sendikalar olarak tanımlarken, Uçkan (2014a: 58); işçi sınıfının hayat ve çalışma şartlarını iyileştirmeyi amaçlayan, ekonomik ve sosyal alanlardaki haklarını ve çıkarlarını savunan örgütler olarak tanımlamaktadır. Tokol ise (2013: 38); işçilerin haklarını ve çıkarlarını korumak ve iyileştirmek için kurulan örgütler olarak genel bir tanım yapmaktadır.

Sendikacılıkta işçi sendikasının temelleri ilk defa Büyük Britanya'da 1720 yılında Londra'nın terzi ustalarının örgütlenmesiyle atılmıştır

(Lefranc, 1966: 7). İngiltere'den sonra diğer Avrupa ülkelerinde de işçi sendikaları kurulmaya başlanmış, ancak bununla birlikte gelişmekte olan ülkelerde kurulmaları uzun zaman almıştır. Çünkü sendikalar yasaklanmış ancak işçiler örgütlenmeye devam ettiği için devletler sendikaları hukuken tanımak zorunda kalmış ve işçi sendikalarının işverenler ve devlet tarafından kabul edilmesi ciddi mücadeleler sonrası olmuştur. Bu mücadeleler sonucunda sendikaların serbestçe kurulmalarına imkân tanıyan kanunlar; İngiltere'de 1824, ABD'de 1842, Almanya'da 1869 ve Fransa'da 1884 yıllarında çıkarılmıştır. İşverenlerin ise sendikaları bir taraf olarak kabul etmeleri daha sonraki yıllarda gerçekleşmiştir (Tokol, 2013: 38-39). Sendikaların Avrupa ülkelerinde büyüme ve gelişimi İngiliz modeline hem benzemekte hem benzememektedir. Benzerliğin en çok olduğu ülke Avusturya'dır (Jackson, 1996: 19).

I. Dünya Savaşı ve 1929 Büyük Buhranı gibi dünyayı etkileyen olaylar sendikaların gelişimini de otoriter devlet anlayışlarından dolayı olumsuz etkilemiştir. Fakat Amerika Birleşik Devletleri'nde Roosevelt tarafından uygulanan Yeni Dönem Politikaları sendikaları desteklemiştir (Tokol, 2013: 39). 1939 yılından başlayıp 1945 yılına kadar devam eden II. Dünya Savaşı da sendikaları etkilemiş ancak savaş sonrası dönemden başlayarak 1970'lerin sonunda kadar sendikalar altın çağını yaşamıştır. Sendikaların uygun ortamda gelişebilmeleri için; Keynezyen ekonomik politikalar, sosyal devlet anlayışı, Fordist üretim tarzı, siyasi haklar, demokratik ortam, güçlü partiler ve değişen sosyal koşullar gerekmektedir. Gelişen demokrasi ve karma ekonomiyle birlikte oluşan uygun ortam sonucu sendikalar hızlı bir şekilde gelişme göstermişlerdir. Bu gelişmeyle birlikte sendikalar hukuki anlamda güçlenmiş, toplumda ve siyasi ortamda etkinliğini arttırmıştır. Bu dönemdeki kamu politikalarında ve işyerlerindeki çalışma şartlarının belirlenmesinde sendikalar önemli bir rol oynamışlardır (Tokol, 2017:23-24).

1970'li yıllarda Petrol Krizi ile başlayan, teknolojik alandaki gelişmelerde hızlanan, üretimde esneklik, işsizlik, sermayenin küresel düzeyde örgütlenmesi, birçok devletin küçülmesiyle meydana gelen

değişimler yeni bir krize neden olmuş ve sendikaların talep yaratmasına gerek kalmamıştır. Sendikaların çalışma hayatına müdahaleleri, rekabeti olumlu etkilemeyen, emeği pahalılaştıran ve küresel düzenin önündeki engeller olarak görülmektedir (Yorgun, 2007: 319). Bütün bu olumsuzluklara rağmen, 1990'lar sendikaların kendilerine yeni yollar aradığı bir dönem olarak görülmektedir. Literatürde bu dönem sendikal hareketin yeniden canlanması olarak ifade edilmektedir. Hatta literatürde geçen sendikasız endüstri ilişkileri, İngiltere ve ABD'de işçi sendikalarının yeni stratejileri olarak benimsenmektedir (Selamoğlu, 2004: 50).

1980 sonrası sendikaların durgun bir döneme girmeleri ve gerilemeleri sonucunda sendikaların geleceği ile ilgili üç farklı senaryo üretilmektedir. Bu senaryonun ilkinde; sendikaların gücü, ekonomideki yerini kaybederek azalacak, ikincisinde; sendikalar gücünü koruyacak ama işverenlerle çatışmak yerine işbirliğine gidecek, üçüncüsünde ise; sendikaların güçlerini korurken yeni düzene ayak uydurmak zorunda kalacaklarından bahsedilmektedir. Sendikaların geleceği ile ilgili en yaygın görüş ise; sendikaların yerine geçecek veya sendikalara alternatif olabilecek bir kurum henüz geliştirilmediği için sendikaların gücü, üyeleri ve etkinlikleri belirli oranda azalsa bile tamamen ortadan kalkmayacakları şeklindedir (Tokol, 2017: 24-25). Çünkü işçilerin dayanışma örgütü olan işçi sendikaları, nüfusun büyük bir kısmını oluşturan bağımlı çalışanların sosyal, ekonomik ve siyasi alandaki haklarını ve çıkarlarını savunan, demokrasinin ve emek-sermaye arasındaki güç dengesinin kurulmasındaki en önemli aktör olmaktadır (Urhan, 2005: 57).

1.2.2. İşveren Sendikaları

Sanayi Devrimiyle birlikte önceki dönemlerde benzerine rastlanmayan yeni bir çalışma ilişkisi doğmuş ve bu ilişkinin taraflarını çalıştıran olarak fabrika sahipleri şimdiki deyimle işveren, çalışan tarafını ise işçiler oluşturmuştur (Kocabaş, 2003: 40). Adam Smith'in 1776 tarihinde bahsettiği bir uyarı işveren sendikalarını anlatırken faydalı olabilir:

“Zenaat işçilerinin birleşmelerini sık sık duyduğumuz halde, patronlarinkini pek duymadığımız söylenir. Oysa bu nedenle, patronların pek bir araya gelip birleşmediğini düşünen bir kimse, dünyadan habersiz olduğu gibi, bu konudan da habersiz demektir. Patronlar, her zaman ve her yerde, emek ücretlerini fiilî oranının üzerine çıkarmamak amacı ile bir tür gizli, ama daimî ve kalıcı bir birlik içindedirler. Bu birliği bozmak, her yerde, en sivri eylem ve bir patron için yakınları ve diğer patronlar arasında bir tür şerefsizlik olarak kabul edilir. Gerçekten de, bu birlikten söz edildiğini duymayız, çünkü bugüne kadar kimsenin işitmediği en olağan ve deyim yerindeyse, doğal bir durumdur”

Adam Smith’in o tarihlerde bahsettiği bu patron birlikleri günümüzdeki işveren sendikalarına karşılık gelmektedir (Öztürk, 2016: 339).

İşveren sendikası; örgütlenmiş işgücünün yani işçi sendikalarının isteklerinden ve kamuoyundan korumak, işverenlerin bürokrasi ve hükümet karşısında çıkarlarını temsil etmek hatta korumak için işverenler tarafından kurulan ve yönetilen örgütlerdir şeklinde tanımlanabilir (Uçkan, 2014b: 81).

İşveren sendikalarıyla ilgili literatürde iki farklı görüş vardır. İlk görüş işveren sendikalarının bir baskı grubu olduğunu belirtmektedir. Pars (2014:2015-216); işveren sendikalarını, üretimde ve ekonomide belirli yerdeki kişilerin çıkarlarını savunmak ve siyasi anlamda iktidarda etkili olmak isteyen kuruluşlar olarak tanımlamaktadır. Hatta işveren sendikalarının siyasal güç tarafından desteklendiğini de söylemektedir. Bu destekten dolayı da işveren sendikalarının bir baskı grubu olduğunu belirtmektedir. Öztürk’te (2013: 277) işveren sendikalarının işçi sendikalarına karşı bir denge unsuru olmasından çok baskı grubu olduğunu çalışmasında belirtmektedir. İkinci görüş ise işveren sendikalarının baskı grubu olmasından ziyade işçi sendikalarının baskı grubu olmaları ve işverenlerin kendilerini korumak için kurulduğundan bahsetmektedir. Haydaroğlu ve Erdoğan (2016: 39) ile Uçkan (2014b: 83) çalışmalarında; işçilerin örgütlenerek bir baskı grubu oluşturdukları ve işverenlerin bundan

dolayı örgütlenme ihtiyacı duyduğunu belirtmektedir. Kısaca işveren sendikalarının savunma örgütleri olarak faaliyet gösterdiklerini belirtmektedirler. Buna kanıt olarak da İngiltere’de 1913 yılında kurulan ilk işveren sendikasının adının “İngiltere İşverenleri Savunma Birliği” olması gösterilebilir (Uçkan, 2014b: 83).

İşverenlerin sendikalaşmasının dünyada gecikmesinin nedenleri olarak; işverenlerin, ekonomik sorunlarını çözmek için kurulmuş çeşitli meslek örgütlerinin bulunması, hareket kısıtlamalarını istememeleri ve sayılarının belirli oranda olması gösterilebilir. Gelişmekte olan ülkelerde II. Dünya Savaşı’ndan sonra sınırlı olarak, gelişmiş ülkelerde ise 1945 sonrası işçi sendikalarının güçlendiği zamanlarda işveren sendikaları kurulmaktadır. Ama 1980 sonrası işçi sendikalarının güç kaybetmesi işveren sendikalarının da üye sayılarının azalmasına yol açmıştır (Tokol ve Alper, 2013: 56). Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ise sosyalist rejimden dolayı 1989 yılından önce işveren sendikalarına rastlanmamaktadır. Sosyalist rejimin sona ermesiyle pazar ekonomisine geçilmiş ve işveren sendikaları kurulmaya başlanmıştır (Tokol, 2017: 81).

İşveren sendikalarının üst düzeyde örgütlenmelerinin gecikmesinin nedeni olarak taban işveren örgütlerinin geç kurulması ve gelişmesi gösterilmektedir. Üst işveren örgütleri Danimarka’da 1896, Norveç’te 1900, Finlandiya’da 1905, Almanya’da 1913 ve Fransa’da 1920’de ortaya çıkmıştır (Tokol, 2017: 81; Uçkan, 2014b: 83-84; Aydın, 2000:2). İsveç’te üst kuruluşların kurulmasıyla ilgi kaynaklarda 1901, 1902 ve 1905 gibi farklı tarihler belirtilmektedir.

Türkiye’de işveren sendikacılığı batı ülkelerinde olduğu gibi işçi sendikalarından sonra kurulmuştur. Üst kuruluşları ise işçi sendikalarının üst örgütlerine göre 10 yıllık bir gecikme ile kurulmuşlardır (İbrahimoğlu, 2011: 116). Hatta Türkiye’de işveren sendikacılığı sanayileşmenin ülkede geç başlamasından dolayı Batı Avrupa ülkelerine göre daha geç kurulmuştur. 1908 yılında yürürlüğe konulup 1947 yılına kadar yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal Kanunu’nun bu gecikmede payı oldukça fazladır (Kocabaş, 2003: 41). Türkiye’deki ilk işveren sendikacılığı örgütlenmeleri

5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'dan sonra görülmektedir. 5018 Sayılı Kanun'dan sonra ilk işveren sendikası tekstil-sanayi işverenlerince 1949 yılında kurulmuştur. Daha sonra 1959 tarihinde Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS) kurulmuştur. 1960 ihtilalinden sonra ufak tefek işveren sendikaları kurulmuş ve 1961'de İstanbul'da kurulmuş olan işveren sendikaları birleşerek İstanbul İşveren Sendikaları Birliğini kurmuştur. 1962 yılının aralık ayına gelindiğinde ise tüm işveren sendikalarının katılımıyla Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) kurulmuştur (Aydın, 2000: 3).

1.2.3. Kamu Görevlileri Sendikaları

İşçi sendikaları 19. yüzyılda üyelerinin hakları için mücadele ederken kamu görevlileri işçilere göre daha iyi çalışma koşullarına ve ücrete sahip oldukları için işçilerin verdiği mücadelelerin dışında kalmış ve sendikacılık işçilerle özdeşleşmiştir. Kamu görevlilerinin mücadelesinin içinde bulunmak istememelerinin nedeni devletle aralarındaki hukuki bağdan dolayı devletle kendilerini bir bütün olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple kamu görevlileri sendikalarının hukuki anlamda gelişmeleri tüm dünyada işçi sendikalarına oranla yavaş ilerlemiş ve ortaya 20. yüzyılın ikinci yarısında çıkmışlardır (Güneş, 2013: 63-64). Kamu görevlilerinin devletle bağı gereği işçi sınıfıyla birbirine benzememesinden dolayı, devlete karşı örgütlenme eğiliminin olumsuz sonuçlara sebep olacağı düşüncesi dünya geneline hâkim olmuş ve bu durum kamu görevlilerinin örgütlenme mücadelesini olumsuz etkilemiştir. Kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesine karşı olunmasının üç temel noktası bulunmaktadır. Bunlar; kamu hizmetinin ve yararının sürekliliği, devletin egemenlik esası ve kamuda çalışan ile çalıştırmanın bir bütün olmasıdır (Cerev, 2014: 25). II. Dünya Savaşı'ndan sonra durumun ve uygulamanın böyle olmadığı anlaşılmıştır. Demokratik toplum düzeninde baskı gruplarının ve çalışma örgütlerinin olduğu görülmüştür. Bunların sonunda kamu görevlileri örgütlenmezse toplu pazarlık ve grev gibi haklara sahip olamayacaklardır.

Kısacası kamu görevlilerinin sendikalaşmasının önu II. Dünya Savaşında sonra açılmıştır (Kutal, 2003: 144).

Kamu görevlilerinin örgütlenmesinin nedenleri, tarihsel gelişimi ve gerekliliğinin yanında uluslararası kaynaklar sendikalaşmada temel oluşturmaktadır. ILO'nun 87², 98³ ve 151⁴ sayılı sözleşmeleri; BM belgelerinden İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Sivil ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Öğretim Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye Kararı; Avrupa Konseyi belgelerinden ise İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı kamu görevlilerinin sendikalaşmasının uluslararası dayanaklarını oluşturmaktadır (Benli, 2011: 92). Kamu görevlileri sendikacılığı hukuki anlamda dünyada iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Birincisi, işçi sendikacılığı ile kamu görevlileri sendikacılığı aynı yasal düzenlemeyle ele almakta, yani kamu görevlileri sendikacılığı ile işçi sendikacılığı arasında ayırım yapılmamaktadır. İkincisi ise, işçi sendikacılığıyla kamu görevlileri sendikacılığı farklı hukuki zeminlerde ele alınmaktadır. Türkiye'de ikinci yöntem kullanılmakta ve kamu görevlileri sendikacılığı için ayrı bir hukuki düzenleme yapılmaktadır (Güneş, 2013: 64).

Türkiye'de cumhuriyet döneminde kamu görevlilerine sendikal haklar ilk kez 1924 yılında çıkarılan 988 sayılı Memurin Kanunu ile verilmektedir. Bu yasa kamu görevlilerinin haklarını genel olarak düzenlemiş ve grev hakkı dışında açık olarak kurallara yer vermemiş, kamu görevlilerinin dernek kurması ve derneklere üye olmasıyla ilgili kuralları içermiştir. II. Meşrutiyet döneminde kamu görevlileri derneklere üye olabilmekteyken, 1926 tarihli medeni yasada bu hakkı engellenmiştir. Ancak 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu grevi ve kamu görevlilerinin meslek örgütleri kurmalarını yasaklaması o dönemde sendikal hakların yasaklandığını göstermektedir. 1938 Cemiyetler Yasası ile 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu

² ILO 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi.

³ ILO 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi.

⁴ ILO 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi.

yürürlükten kalkarken işçi ve kamu görevlilerine genel bir sendika yasağı da başlamaktadır. 1964 yılına kadar olan dönemde kamu görevlilerinin dernek kurmaları yasaklanmaktadır. 1961 Anayasası'na kadar olan dönem içinse kamu görevlileri için sendikal hakların yasaklandığı görülmektedir (Erken, 2011: 74). 1961 Anayasası kamu görevlileri sendikacılığında başlangıç ve dönüm noktası olmuştur. 1961 Anayasası'nın özgürlükçü yaklaşımları kamu görevlileri sendikacılığı alanında da kendini göstermekte ve sendika hakkını tüm çalışanlara tanınmaktadır (Köse ve Uysal, 2014: 102). Tüm bunlar gösteriyor ki kamu görevlilerine verilen sendikal hakların sıkıntı yaratması iç hukuktan kaynaklanmaktadır (Güneş, 2013: 65). Tüm sendikaları diğer örgütsel yapılardan ve derneklerden ayıran en temel özellik grev ve toplu sözleşme hakkına sahip olmalarından gelmektedir. Ancak Türkiye'de kamu görevlileri sendikaları grev ve toplu sözleşme haklarıyla desteklenmemiş bundan dolayı da kamu görevlileri sendikaları istenen düzeyde etkili olamamıştır (Yorgun, 2011: 150).

1961 Anayasası'yla kamu görevlilerine verilen haklar 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personel Sendikası Kanunu'yla kullanılmaya başlanmıştır (Ergün, 2012: 7) ve ilk sendika Ankara'da Türkiye Devlet Büro Görevlileri Sendikası adıyla kurulmuştur (Mihçioğlu, 1968: 12). Ancak 1971 muhtırasıyla kamu sendikaları haklarını kaybetmişlerdir ve bu durum 1995 yılına kadar devam etmiştir. 1995 yılında çıkarılan 4121 sayılı Kanunla 1982 Anayasası'nın 53. maddesine eklenen fıkrayla kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluş kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmıştır. 1997 yılına gelindiğinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 22. maddesi 4275 sayılı Kanunla yeniden düzenlenerek sendika ve üst kuruluşlar kurarak üye olma hakkı kamu görevlilerine verilmiştir. 12 Temmuz 2001 tarihinde ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve bu kanun 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında değişikliklere uğramıştır (Ergün, 2012: 7). 4688 sayılı Kanun 2012 yılında çıkarılan 6289 sayılı Kanunla hem adı hem de bazı maddeleri değişmiştir. 4688 sayılı Kanunun son halinde kamu görevlisi, *"Bu Kanun kapsamında yer alan kurum ve kuruluşların kadro veya pozisyonlarında istihdam*

edilenlerden işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri” şeklinde tanımlanmaktadır (4688 Sayılı Kanun, 2001: M 3/a). Aynı kanun sendikayı ise “Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar” şeklinde tanımlamaktadır (4688 Sayılı Kanun, 2001: M 3/f).

Türkiye’de 2002’den günümüze kadar olan kamu görevlisi, sendika üyesi kamu görevlisi ve sendikalaşma oranları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Kamu Görevlileri ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (2002-2018)

Yıllar	Kamu görevlisi sayısı	Sendikalı kamu görevlisi sayısı	Sendikalaşma oranı
2002	1.357.326	650.770	% 47.94
2003	1.272.267	788.846	% 62.00
2004	1.564.777	787.882	% 50.35
2005	1.584.490	747.617	% 47.18
2006	1.568.324	779.399	% 49.70
2007	1.617.410	855.463	% 52.89
2008	1.691.299	930.397	% 55.01
2009	1.784.414	1.017.072	% 57.00
2010	1.767.237	1.023.362	% 57.89
2011	1.874.543	1.195.102	% 63.75
2012	2.017.978	1.375.661	% 68.17
2013	2.134.638	1.468.021	% 68.77
2014	2.270.558	1.589.964	% 70.03
2015	2.354.314	1.679.028	% 71.32
2016	2.452.249	1.756.934	% 71.64
2017	2.431.228	1.684.323	% 69.28
2018	2.473.461	1.673.318	% 67.65

Kaynak: (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019)

1.3. Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık

Bu bölümde sendikacılığın dünyadaki ve Türkiye’deki gelişimi incelenecektir. Sendikacılığı anlayabilmek için tarihine bakmak gerekmektedir. Bu yüzden sendikaları etkileyen sendikacılık hareketleri ele alınarak tarihten günümüze incelenecektir.

1.3.1.Dünyada Sendikacılık Hareketi

Sendikaların ilk görüldüğü yerler Sanayi Devriminin yaşandığı ülkelerdir ve 18. yüzyılın ilk yarısından sonra ortaya çıkmışlardır. 17. yüzyılda buharlı makinaların bulunmasıyla endüstrileşme yaşanmış ve toplumda iki kesim ortaya çıkmıştır. İlk kesim zengin kesimi ikinci kesim ise yaş ve cinsiyet ayrımı olmadan herkesin çalıştığı, yaşam standardının ve ücretlerin düşük olduğu, kötü çalışma şartlarına sahip yoksul kesimdir. İkinci kesim işçiler olarak da adlandırılabilir. İkinci kesimin çalışma şartlarını düzeltmek ve iyi bir yaşam standardına sahip olmak amacıyla isteklerini örgütlü olarak belirtmek istemeleri sendikaları doğurmuştur. Başlangıçta sendika adıyla değil de yardım sandığı ve mesleki dayanışma örgütleri şeklinde ortaya çıkmış daha sonra çalışma hayatındaki her kesimi temsil eden ve taleplerinin dile getiren örgütler haline dönüşmüştür (Güneş, 2013: 63). Kısaca dünyada sendikal hareket Sanayi Devrimiyle başlamıştır. Sanayi Devriminden öncede sendikalara benzer örgütlerden bahsedilmektedir diyebiliriz. Koç'ta (1998: 2) sendikal hareketin dünyada nasıl başladığını, "İşçi sınıfının ortaya çıkmasıyla dünyada sendikalar gündeme gelmiştir. Sendikalar, işçilerin, hükümetlere ve işverenlere karşı çıkarlarını ve haklarını korumak için oluşturulmuş örgütlerdir" şeklinde anlatmıştır.

Dünyada sendikacılığın gelişimini daha ayrıntılı incelemek gerekmektedir. Dünyadaki sendikal hareketlerin ayrıntılı olarak incelenmesi Türkiye'deki sendikal hareketi anlamak için önemlidir. Bu yüzden Türkiye'deki sendikacılığı anlayabilmek için dünyadaki sendikal hareketleri bu bölümde incelenecektir.

1.3.1.1.Muhafazakâr ve Reformist Sendikacılık

İngiliz, Amerikan ve Hristiyan sendikacılığı muhafazakâr ve reformist sendikacılık özelliklerine sahip üç farklı sendika hareketidir. Ancak her bir sendikal hareket kendi içinde farklı özelliklere sahiptir. Üç hareketinde Türkiye'deki sendikacılık hareketinde de görüldüğü düşünülürse tek tek ele alıp incelemek gerekmektedir. İncelemeye sendikacılığın kurulduğu ilk ülke olan İngiltere'den başlamak doğru olacaktır.

Diğer ülkelere benzemeyen endüstrileşme sürecine sahip İngiltere’de Sanayi Devrimiyle ortaya çıkan sosyo-kültürel yapı oldukça çarpık ve bozuktur. Atölye ve fabrikalarda çalışan işçilerin yaşadıkları yoksulluk hatta sefalet işçileri yeni arayışlara sürüklemiştir. İngiltere’de “Trade Union”lar şeklinde sendikacılık ilk defa bu koşullar sebebiyle ortaya çıkmıştır. 18. yüzyılın başlarına gelindiğinde meslek loncaları bir araya gelerek haklarını aramaya başlamışlardır. Bu yeni başlayan birlikte hareket etme olgusunun önüne geçmek için 1718 yılında işçilerin kurdukları toplulukları yasaklayan ilk kanun çıkarılmıştır. 1793 yılına gelindiğinde çıkarılan Yardımlaşma Dernekleri Yasası günümüzdeki işçi sendikalarının temellerini oluşturan yapıları ortaya çıkarmıştır (Cindemir, 2017: 558). İşçi hareketlerinin zamanla artmasıyla 1789 ve 1800 yıllarında çıkarılan Birleşme Yasaları her türlü birleşmeyi yasaklamış ve yasalara uymayıp birleşmeye katılanlara üç aya kadar hapis ve ağır işte çalışma cezası verilmesi kararlaştırılmıştır (Özkiraz ve Talu, 2008: 109; Tek, 1996: 66). Ancak bu yasaklara rağmen işçilerin birleşmeleri önlenememiş ve Parlamento Komitelerince hazırlanmış olan raporların sonucunda 1824 yılında çıkarılan yasayla sendikaların yasal örgütler olarak kurulmasına imkân tanınmıştır (Tek, 1996: 66).

Çeşitli doktrinlerin ve düşüncelerin İngiliz sendikacılığına etkisi olmuştur. Robert Owen İngiltere’de “Owenism” fikir akımını başlatmış ve sosyalizmin öncülerinden olmuştur. Owenisme göre işçi sendikalarının siyasi fonksiyonları da vardır ve yeni bir sosyal düzen kurulmalıdır. Owenism yeni düzenin, diğer sınıflarında destekleyeceği barışçıl bir genel grevle sağlanacağını ileri sürmektedir (Talas, 1975: 8-9) . Owenist fikirler bir sonuca ulaşamayınca Chartizm fikir akımı ortaya çıkmıştır (Read, 1920: 606). Chartizm işçilerin desteğiyle devam etmiş ve herkese oy hakkı verilmesi için büyük çabalar göstermiş ama başarılı olamamıştır. Ancak Chartizm İngiliz sendikacılığının siyasi ayağına öncülük etmiştir. İşçi sınıfının dünyadaki ilk bağımsız işçi hareketi olarak ta kabul edilmektedir (Talas, 1975: 9).

1851 yılında ulusal düzeyde ilk sendikayı kurmak için makine ustaları birlik olmuş ve “Birleşik Makine Ustaları Sendikası” kurulmuştur. Bu sendika merkezden denetlenen ilk ulusal sendika olma özelliğini taşımaktadır. Bu sendikanın amacı sistemle uyumlu olarak işçilerin ekonomik çıkarlarını korumaktır (Özkiraz, 2008: 110). Günümüzde de varlığını sürdüren Sendikalar Kongresi’ni (TUC) 1868 yılında 118000 işçiyi temsil eden 34 sendika temsilcisi bir araya gelerek kurmuşlardır (Koç, 2003: 1; Özkiraz, 2008: 110; Tek, 1996: 67). 1871 yılına gelindiğinde ise İngiltere’de çıkarılan Sendikalar Kanunu’yla sendikalara örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı verilmiş ama grev hakkı verilmemiştir (Cindemir, 2017: 558). İngiltere’de yaşanan tüm bu olaylardan sonra 1890’larda sendikal hareket yeni bir hal almış ve İşçi Partisi tüm bunların vesilesiyle kurulmuştur (Özkiraz, 2008: 111).

Başarısız olan fikir akımlarından sonra 1884 yılında kurulan “Fabian Derneği” sendikal hareketin radikal niteliğini yumuşatmak için Fabianizm felsefesini ortaya koymuş ve bu felsefe sendikacılığın siyasal faaliyetlerin düşünsel temelini oluşturmuştur (Talas, 1975: 9; Tek, 1996: 68). Fabianizme reformist görüşün İngiltere’deki aktif görüşü de denilebilir. Aslında Fabianizm Marksizm’e karşı ortaya çıkmış bir akımdır. Fabiancılara göre kapitalizm gelişir ve evrilirse toplum düzeni daha adil ve demokratik olacaktır (Tokol, 2017: 26). Fabianlık kapitalist sistemin bozukluklarının toplum düzenine etkisini çatışma ile değil ikna yoluyla değiştireceğini savunmaktadır (Talas, 1975: 9; Tek, 1996: 68). Sendikalar fabianizmden etkilenerek reformlarla kapitalizmin aksaklıklarını giderileceğini ileri sürmüş ve kendilerini sınıfların mücadele aracı olarak görmemişlerdir. Reformist sendikalar düzenleyici role sahip olmak için ülkenin yönetiminde işçilerinde olmasından yanadır. Bu anlayışı benimseyen sendikalar işçilerin ekonomik haklarının savunulması için toplu pazarlığı önemser ve amaçlarının kapsamını arttırmak içinde siyasi örgütlenme yolunu seçmektedir (Tokol, 2017: 26). Bu ılımlı fabianizm felsefesinden dolayı da İngiliz sendikaları barışçıl bir hava içinde İşçi Partisiyle yakın ilişkiler kurarak faaliyetlerine devam etmişlerdir (Talas, 1975: 9).

Tüm bunlar yaşanırken sendikaları etkileyen bir olay daha yaşanmıştır. Bu olay Taff Vale davasıdır. Bu davanın içeriği şöyledir; Taff Vale Demiryolu işçilerinin grevinden dolayı Birleşik Demiryolu İşçileri Sendikasının işverenler tarafından mahkemeye verilmesi ve sendikanın ceza olarak otuz bin sterlin tazminat ödemesidir. Bu dava 1894 Royal Komisyonu Raporu ve 1906 Anlaşmazlık Yasasının da doğuşunu hazırlamıştır (Tütüncü, 2015: 506; Tek, 1996: 68).

Aradan geçen yıllardan sonra 1980 yılı itibariyle sendikalaşma oranında düşüş yaşanmıştır. Bununla birlikte 1909 yılında kurulan Konseylerin gün geçtikçe sayısı ve önemi azalmış ve Muhafazakâr Hükümet 1992 yılında konseylerin kaldırılması için bir tasarı hazırlamıştır (Tek, 1996: 71-72).

“İngiltere’de sendikal hareketin etkinliğini yeniden kazanmaya başladığı 1990’ların sonunda hiç şüphesiz bazı temel politikalar dikkati çekmektedir. Bu politikalar arasında; sendikalar arası rekabeti düzenleyen ve üyelere sunulan hizmetlerin maliyetlerini azaltan sendikal birleşmeler, küresel sermaye karşısında örgütlenme, dayanışma, pazarlık ve ortak politikalar oluşturma açısından uluslararası sendikal işbirliğini güçlendirme, örgütlü hareketin sesini daha güçlü duyurabilmek ve sendikaların toplumsal güvenilirliğini artırabilmek için sivil toplum örgütleriyle işbirliğine yönelmek, işyeri güvencesi anlayışı içerisinde uzlaşmacı politikalarla çalışma koşullarının geliştirilmesini ve ücret düzeyinin artırılmasını sağlamak ve toplu pazarlık sürecini “ortaklık anlaşması” (partnership agreement) temelinde gerçekleştirmek ve son olarak, siyasi etkinliğin yeniden kazanılması amacıyla siyasi iktidarla uyumlu ilişkiler geliştirmek sayılabilir” (Selamoğlu, 2003: 81).

Toparlamak gerekirse İngiliz sendikacılığının yüzyıla yakın bir geçmişi bulunmaktadır. Günümüzde hala faaliyet gösteren bazı sendikalar Sanayi Devrimiyle birlikte kurulmuşken bazılarıysa işverenlerin direnmesi, durgunluk, endüstriyel anlamda yeniden yapılanma ve kendi içlerindeki parçalanmalar sebebiyle kapanıp tarihe gömülmüştür. İngiliz sendikacılığı yenilgilere ve sayılarının azalmalarına rağmen varlıklarını tehdit edecek

ciddi bir krizle karşılaşmamıştır. İngiltere'deki sendikacılığı diğer Avrupa ülkelerinden ayıranda bu uzun süreli istikrardır (Kağnıcıoğlu, 2002: 43).

Amerikan sendikacılığında bahsetmek gerekirse, İngiliz ve Amerikan sendikacılığının en farklı özelliği gelişimleridir. Amerika'da İngiliz sendikacılığında yaşanan işçiler aleyhine hükümler hiçbir zaman bulunmamaktadır. Hatta Amerika'da hükümet karşısında sendikalar çok büyük bir kuvvet olmasına karşın siyasi, sosyal ve ekonomik sebeplerden dolayı İngiltere'deki gibi bir işçi partisi kurulmamıştır. Amerika'da ilk sendikacılık hareketleri İngiltere'den bir asır sonra başlamıştır (Sengir, 1950: 601).

Amerikan sendikal hareketi 1870-1920 yılları arasında iki fikir akımının etkisiyle gelişme göstermiştir. İlk fikir akımı Kıta Avrupası'ndan radikal, sosyalist ve karışık fikirleri, Marksist esintiler içermektedir. Amerikan sendikacılığında kendini hissettirmiş olan Milletlerarası Dünya İşçileri (IWW) 1923 yılına kadar tarihte önemli olmuşsa da daha sonra etkili olamamıştır. İkinci fikir ise İngiltere'den saf sendikacılık akımı olarak gelmiş ve sağlam temeller üzerine inşa edilmiştir. Ancak bu fikir akımlarının rekabeti Amerikan İşçi Federasyonu kadrolarında güç kazanmıştır. Tüm bu fikir akımlarına rağmen Amerikan sendikacılığı pragmatik sendikacılık akımını benimsemiştir (Millen, 2011: 5-6). Hatta Amerika'da Meanyizm olarak adlandırılan bir dönemde yaşanmıştır. Bu dönem için Amerikan sendikacılığında uzun dönemler boyunca olan ve sendikanın demokrasi havasını bozan iç bürokratik kireçlenme Meany döneminde genişletilmiş ve katılaştırılmış denilmektedir (Çelik, 2010: 73).

Amerikan sendikacılığı 1930'lu yıllardan sonra gelişme göstermiştir. Bu gelişmenin sebebi hem işçilerin örgütlenmesi hem de toplumsal yaşamın içindeki rollerin değişirken öneminin artmasıdır. Gelişmenin gecikmesinin bir sebebi de Amerika'nın sanayileşmesine rağmen toplumun içinde Avrupa'daki gibi sınıf çatışmaları görülmemesi, Amerika'da sınıf bilincinin daha oluşmadığını da göstermektedir (Talas, 1975: 12). Çünkü Amerikan işçisi Avrupa işçisine göre daha iyi durumda bulunmakta ve Amerika her zaman sermayenin işçiye olan oranı ve hayat seviyesi yüksek olan bir ülke

olmaktadır (Windmuller, 2011: 20). Zamanla Amerika'da yapılan bazı çalışmalar, Amerikan sendikacılığında zorunlu sendikacılık şeklindeki sendika güvenliği koşullarını yasaklayan çalışma hakkı kanunlarının uygulandığı eyaletlerde, zayıf ve daha sınırlı işçi hareketini ve işçi ücretlerinin seviyesinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Ama bu durumun sebebinin çalışma hakkı kanunlarından mı yoksa diğer faktörlerden mi kaynaklandığı yeterince açık belirtilmemiştir (Uçkan, 2001: 172).

Her ülkede olduğu gibi Amerika'da da sendikacılık hareketi zamanla azalmıştır. Ancak 1990'ların sonuna gelindiğinde Amerikan sendikacılığının yeniden bir ivme kazandığı görülmektedir. AFL-CIO (ABD Ulusal Sendikalar Federasyonu) ve Federasyona bağlı büyük işçi sendikaları son on yıl içerisinde işyerinde ulusal ve yerel düzeyde, siyasi alanda ve toplumsal yaşamda etkinliklerini arttırmaya başlamıştır (Selamoğlu, 2003: 75). Şunu da belirtmek gerekir ki Amerika'da işgücünün sadece yüzde 20'si sendikalaşmıştır (Dereli, 1988: 56). Amerikan sendikacılığı son yüz yılda meslek sendikacılığından toplumsal hareket sendikacılığına ardından işletme/işyeri sendikacılığına ve 1990'lı yıllardan itibaren de yenilenmiş çağdaş bir toplumsal hareket sendikacılığına doğru bir evrim geçirmektedir (Turner, 2002: 12).

Muhafazakâr ve reformist sendikacılığın sonuncusu olan Hristiyan sendikacılığı ise, 19. yüzyılın son çeyreğinde anarşist ve sosyalist akımlara karşı geliştirilen tepki sonucu doğmuştur (Güler, 2016: 42). 1891 yılında Papa 13. Leo'nun yayınladığı Rerum Novarum tamiminden sonra Katolik işçiler çeşitli ülkelerde Hristiyan sendikacılığını kurmaya başlamışlardır (Koç, 2000: 3). Papa Bildirgelerinde yer alan görüşler Hristiyan sendikacılığına yön veren düşüncelerdir ve I. Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkmıştır. (Koçak ve Şahin, 2011: 112).

Hristiyan sendikacılığı komünizme karşı olmuş ve bu karşıtlığın sonucunda da sınıf mücadelesi fikrini kabul etmemiştir. Bu görüşe göre; sosyal sınıflar, toplumdaki kişisel ve ekonomik çelişkinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu görüşün amacı, uyuşmazlıkları gidererek ortak

amaçlar doğrultusunda barışçıl işbirliği yapmaktır. Hristiyan sendikacılığı emek ve sermaye arasında olan uyum ile sağlanan işbirliğine dayanan toplum modelini savunmuştur. Marksist görüşü benimsemiş siyasi partilere karşı Hristiyan sendikacılık hareketi eyleme geçmiştir. Hristiyan sendikalar devleti, toplumun manevi ve maddi gereksinimi olarak görmektedir. Marksizm'in işçilere devleti ele geçirmek için gösterdiği yolu, iktidarın sınıfsal niteliğini değiştirmek ve işçilerin diktatörlüğünü kurmak gibi fikirlerini Hristiyan sendikacılığı reddetmiştir (Tokol, 2017: 27). Hristiyan sendikacılığının amacı toplumsal değişimdir (Bernaciak, Gumbrell-Mccormick ve Hyman, 2014: 21). Kısacası Hristiyan sendikacılığı sınıflar arası uyum sağlamanın aracıyken sınıf çelişkilerini de yok etmektedir. Bu anlayış, Türkiye'de kurulan Hak-İş'in ilk kurulduğu yıllarda ortaya koyduğu görüşlerde ve Vatikan'a bağlı sendikaların görüşlerinde de görülmektedir (Koç, 1999: 3).

Çeşitli ülkelerde Hristiyan sendikacılığı 1900 yılından sonra kurulmuştur. Zürih'te 1908 yılında Hristiyan sendikaları uluslararası düzeyde bir konferans yapmış ve Hristiyan Sendikaları Uluslararası Sekreteryası kurulmuştur (Koç, 2000: 4). İtalya, Almanya, Belçika, Hollanda, Rusya, Avusturya, İsveç ve İsviçre Hristiyan sendikacılığının etkili olduğu ülkeler olarak ön plana çıkmaktadır (Koç, 2000: 4; Güler, 2016: 42). Ancak Hristiyan sendikacılığının etkisi her zaman istenilen düzeyde olamamıştır. Bunun sebeplerinden biri; işçi sınıfı işkolu düzeyinde örgütlenirken Hristiyan sendikaları meslek esasına göre örgütlenmektedir. Bir diğer sebebi ise; kiliselerin varlıklı ve söz sahibi sınıfları koruduğu iddiasıyla suçlandığı zamanlarda işçi sınıfını etkilemeye uğraşmalarıdır (Güler, 2016: 43).

I. Dünya Savaşı öncesinde Hristiyan sendikacılığı 542 bin işçiyi temsil ederken, savaş sonrasında yaygınlaşmıştır. 1920 yılında on ülkeden toplam üç milyonu aşkın işçiyi temsil etmiş ve Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu'nu kurulmuştur. Bu federasyon, on beş tane Hristiyan Meslek Sekreteryasının oluşmasına katkı sağlamıştır. Uluslararası Hristiyan Sendikalar Federasyonu 1946 yılında Uluslararası Hristiyan Sendikalar

Konfederasyonu olarak adını değiştirmiştir. 1950 yılının başlarında ise Fransa, Hollanda ve Belçika’da Hristiyan sendikacılığı ağırlıklı olarak devam etmiştir (Koç, 2000: 4). Hristiyan sendikacılığının etkisi dñyanın belirli yerlerinde sınırlı kalmıştır (Weber, 1991: 52). Gñnñmñzde Hristiyan sendikacılığı hareketine İsviçre’de Hristiyan Demokratik Halkın Partisi (CVP) ile doğrudan ilişki içinde olan Hristiyan Ulusal Sendika Konfederasyonu (CNG) ve Fransa’da Fransız Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CFTC) gibi kimi òrneklere rastlanmaktadır (Hekimler, 2015a: 145).

1.3.1.2.Devrimci ve Enternasyonal Sendikacılık

Devrimci ve enternasyonal sendikacılık anlayışı diğer sendikacılık anlayışlarından tamamıyla farklı bir anlayıştır. Bu sendikacılık anlayışı Anarko Sendikacılık ve Marksist Leninist Sendikacılık anlayışlarını içermektedir. Tñrkiye’deki sendikacılık anlayışının belirli dñnemlerinde etkili oldukları dñřñnñlñrse bu iki sendikacılık anlayışını detaylı incelemek doğru olacaktır.

Anarşizm, zorbalık, terörizm ve şiddet ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak bu yanlış bir kanıdır. ñnkñ anarşizm 19. Yñzyılın dñřñnce akımlarından biridir. Anarşistler, otorite ve devleti reddederek sosyal hayatın devlet olmadan da devam edeceğini savunmaktadırlar. Pierre Joseph Proudhon anarşizmin ilk dñřñnñrñdñr (elik, 2015: 101). Anarşist sendikacılık anlamına gelen anarko sendikalizmi ilk defa Godwin tarafından bir teori olarak ortaya atılmış ve Errico Malatesta ile Kropotkin tarafından da savunulmuştur. Anarko sendikacılığı “herkese ihtiyacına ve herkesten emeğine gñre” ilkesini savunmaktadır (uhadar, 2013: 116).

Anarko sendikacılık, bireyci anlayışın tersi olan bir çalışan kesim yaratmıştır. Bu yeni kesim anlayışı İtalya, İspanya ve Fransa’da anarşistlere ilk taraftarlarını kazandıran alternatif sendika olarak çıkmaktadır. Anarko sendikacılığının felsefesini ele alan kişiler Fernand Pelloutier, Georges Yvetot ve Emile Pouget gibi isimlerdir. Bu isimler, çalışan kişinin ùstñnlñęñnden ortaya çıkan bir hareketi yaratmışlardır (Woodcock, 2015:

375). Anarko sendikacılığının kuramcılarında bir diğeri de Georges Sorel'dir. Sorel'e göre genel grev sınıf mücadelesinin en önemli noktası ve kitleleri peşinde sürükleyecek toplumsal mittir (Woodcock, 2015: 375; Çelik, 2015: 102).

1880'lerin sonlarında gelişmeye başlayan anarko sendikacılığı, Paris Komününden ve baskı döneminden hemen sonra tekrar ortaya çıkmaya başlayan Fransız ticari birlikleriyle gelişmeye başlamıştır. Fransa'da anarşistler, kitlelerin desteğini kazanmak amacıyla sendikalara yaklaşmış ve işgücü borsalarında daha etkin olarak 1892 yılında ulusal bir konfederasyon oluşturmuşlardır (Çuhadar, 2013: 116). Anarko sendikacılığı, nehir ulaşım, fırıncılar, gıda sanayi işçileri, tersane işçileri, tekstil işçileri, matbaacılar, metal, demiryolu işçileri ve posta telgraf işçileri arasında etkinliğini sağlamıştır (Yaraşır, 2006: 32).

19. yüzyılın başlarında Fransa, İspanya, Portekiz ve İtalya gibi ülkelerde anarko sendikacılığı çok etkinken 20. yüzyıla gelindiğinde etkinliğini kaybetmiştir (Mahiroğulları, 2017: 100; Çelik, 2015: 102). Türkiye'de ise 1970lerin sonlarında anarko sendikalizmin, anarşizm gibi oluşumların kesinlikle reddedildiği görülmüştür (Şafak, 2018: 699). Günümüzde anarko sendikacılığının çağdaş sürümü toplumsal hareket sendikacılığıdır (Savran, 2008-2009: 43).

Marx, sendikalar aracılığıyla işçi sınıfının kazanacaklarını anarşistler gibi reddetmemekte ama bu durumun sınırlılığını ön plana çıkarmakta ve aslında temel konunun kapitalizmi ve ücretli düzeni değiştirmek olduğunu savunmaktadır. Marx, çalışma şartlarının ve ücretlerin iyileştirilmesi için verilen mücadelenin yetersizliğini vurgularken "adil bir işgünü karşılığında adil bir ücret" sloganını tutucu bularak bu sloganın yerine "ücret sisteminin kaldırılmasını" önermektedir. Marx'a göre sendikalar direniş merkezleri olarak sermayenin saldırılarına karşı durabilmektedirler. Ancak sendikaların, düzenin sonuçlarına karşı tek başına mücadelesinin yetersiz kalarak başarısız olacaklarını savunmaktadır. Lenin ise, işçi sınıfının sendikaların varlığıyla sadece ekonomik bilince kavuşabileceğini savunmaktadır. İşçi sınıfının siyasal bilince kavuşabilmesi içinse devrimci

ve dışarıdan bir siyasi partinin varlığı gerekmektedir (Çelik, 2015: 98). Yani Leninizm Marksizm'in yeni şartlarda gelişmiş halidir (Stalin, 1978: 2).

Marksizm sendikalara diğer yaklaşımlardan farklı bir anlam yüklemektedir. Buna göre, sendikaların iktidarın kaynağı olduğunu savunmaktadır (Yıldırım, 2013: 5). Marksistlerin amacı kapitalist sistemi ortadan kaldırmaktır. Bu amacı gerçekleştirmek devrimle mümkündür. Bu devrimi gerçekleştirmek için kullanılacak tek araçta siyasi eylem ve siyasi örgütlenmedir. Kısacası marksist-leninist sendikacılığa göre, işçi sınıfının öncülük edeceği siyasal eylemler sayesinde kapitalizm yıkılıp iktidar ele geçirilmelidir. Bunun akabinde Marx, sendikaların siyasi rollerinin olduğunu ve kapitalizmi yıkabilmek için sosyalist ve komünist partilerle ilişki kurulması gerektiğini ileri sürmüştür (Şahin, 2018: 120-121).

1.3.1.3. Pragmatist Sendikacılık

Pragmatik sendikacılık; amaçlarını, uzun vadeli değil de sadece üyelerinin çıkarlarını savunmak için koyan ve bunu savunan sendikacılık anlayışıdır (Mahiroğulları, 2012: 12). Başka bir deyişle, sadece üyelerinin ekonomik ve mesleki çıkarlarını korumayı amaçlayan sendika anlayışıdır ve hakların kazanılması için kullanılacak araç olarak da sadece toplu pazarlığı görmektedir (Hekimler, 2015b: 19).

Pragmatik sendikacılık hareketinin niteliklerine baktığımızda Kuzey Amerika ülkelerinde yani Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde etkin olmaktadır (Akıncı, Yüce ve Yılmaz, 2014: 3; Hekimler, 2015b: 19; Uçkan, 2014a: 60). ABD'de sendika liderleri enerjilerini ve faaliyetlerini kolektif pazarlık üzerine yöneltmiş ve bu yolla sendika üyelerinin çıkarlarını korumaya çalışmışlardır (Millen, 2011: 6). Siyasi partiler ve kooperatiflerle yakın ilişkilerde bulunan Avrupa ülkelerinden farklı olan pragmatik sendikacılıkta önemli olan işçi sorunlarıdır. Tüm bunlardan da anlaşılacağı gibi pragmatik sendikacılık siyasi bir öğreti niteliğinde olmadığı için sınıf bilinci yeterince gelişmemiştir (Hekimler, 2015b: 19).

Türkiye’de sendikacılık tarihine bakıldığında ideolojik sendikacılık özelliğine sahip olamadığı görülmektedir (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 176) . Çünkü Türkiye’deki sendikaların üyeleri ağırlıklı olarak kamu sektöründendir (Erikli, 2018: 21).Bu yüzden işveren konumundaki devletle ilişkileri iyi tutmak ve geliştirmek için sendikalar toplu sözleşmeleri ağırlıklı olarak kullanmaktadır (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 176). Türkiye’de pragmatik sendikacılığının gelişmesinde işçilerin ekonomik nedenler yüzünden çalışma koşulları ve düşük ücretleri düzeltmek istemeleri etkili olmaktadır. Bu yüzden de sınıf bilinci güçlenerek uzun vadeli amaçlarda önemsenmemektedir (Kağnıcıoğlu ve Uçkan, 2009: 53).

1.3.2. Türkiye’de Sendikacılık Hareketi

Türkiye’deki sendikal hareketin tarihine bakıldığında batıdaki gibi kanlı çatışmaların olmadığı ama sosyalist fikirlerin öncülüğünde geliştiği görülmektedir (Yorgun, 2005: 138). Türkiye’de sanayileşme batı ülkelerinden daha sonra olduğu için sendikalaşmada batıya göre geç gerçekleşmiştir. 18. yüzyılda sanayileşme Avrupa’da başlarken Osmanlı Devletinin ekonomisi tarıma dayalıydı. Bu yüzden Türkiye’de sanayileşme 1920’li yıllarda başlamış ve ilk fabrika kurulmuştur. Ama Osmanlı Devleti döneminde de azda olsa fabrikalar mevcuttur (Taş, 2012: 68). Avrupa Türkiye’ye göre daha önce sanayileşerek demokrasiyi benimsemiş ve bunun sonucunda sendikal hareketi sınıf temeline dayandırmıştır. Bu yönden bakıldığında Türkiye demokrasiyi benimseyerek sanayileşme açısından çokta şanslı bir tarihe sahip olmamaktadır (Tekin, 2014: 133).

1.3.2.1. Osmanlı Devleti Döneminde Sendikal Hareketler

Osmanlı Devleti döneminde, 1729’da işçi kelimesi ilk defa III. Ahmet tarafından “Maden İşçilerinin Nizam ve Vazifelerine Dair” fermanında kullanılmıştır. Bu fermandaki işçi kelimesi liman, tarım ve rıhtımda çalışanları ifade etmektedir. 1868-1878 yılları arasında çıkarılan Mecelle’nin 413. maddesinde işçiyi “*bir işi yapmak için nefisini kiraya veren kimse*” şeklinde tanımlanmıştır (Belenli, 2016: 241). Osmanlı devletinin ekonomik, siyasi, sosyal ve hukuki koşulları işçilerin örgütlenmesini

geciktirmiş uygun ortam II. Meşrutiyet’le sağlanmıştır. Bunun akabinde sendikalar 19. yüzyılın sonu 20. yüzyılın başında kurulmaya başlamıştır. Osmanlı Devletinin ilk sanayi proletaryasının özünü 19. yüzyılın ikinci yarısında kumaşçıların, savaş donatımıyla ilgilenenlerin, kunduracıların ve dericilerin hareketlenmesi oluşturmuştur. İşçi sınıfını oluşumunda önemli olan diğer etkenler ise, madencilik, sigara ve içki yapımı, demiryolu ve yabancı sermayedarlara tanınan ayrıcalıklardır. Ancak sanayileşmeyi gerçekleştiren ülkelerde sendikalar kurulup kabullenirken Osmanlı Devletinde işçi sınıfı bu dönemde henüz oluşmamıştır (Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 40).

Bu gelişmeler Osmanlı devleti sınırları içinde İstanbul başta olmak üzere Drama, Selanik, İskeçe, Kavala, Üsküp ve Velez gibi çok sayıda işçi barındıran Rumeli bölgesini de etkilemiştir (Yıldırım, 2012: 231). 1872 yılında ise Kasımpaşa Tersanesindeki işçiler ilk grevlerini yapmışlar ve amaçlarına ulaşmışlardır. Bu grevin içeriği şöyledir; Kasımpaşa Tersanesindeki Müslüman ve Hıristiyan 600 işçi ücretlerini alamadıkları için Padişah’a dilekçe vermek istemişlerdir. Ancak Padişah’a ulaşamamışlar onun yerine Bahriye Nazır Vekili gelmiş ama oda işçilere istediklerini vermemiştir. Bu olaydan sonrada işçiler 11 ay süren greve başlamış ve haklarını alabilmişlerdir (Pıçak ve Kadah, 2018: 203). 1894 yılında kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti ise gerçek anlamda kurulan ilk işçi örgütüdür (Çam: 199; Şahin, 2010: 22). Ancak Osmanlı Amele Cemiyeti 1895’te kapatılmıştır. 1908’de ise Osmanlı Amele Cemiyetiyle ilgili kişiler Osmanlı Terakki-i Sanayi Cemiyeti’ni kurmuşlardır (Aslan, 2009: 41).

1908’de II. Meşrutiyet döneminde özellikle Anadolu ve Rumeli Demiryollarında grevler başlamıştır. Bu grevler Osmanlı Devletinin sendikalar ve grevler gibi toplumsal alanda önemli olan konularda yasal düzenlemeler getirilmesine ve yasaklar koyulmasına sebep olmuştur (Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 40). Bu grevlerden sonra ülke düzeyinde ilk kez çalışma ilişkileri adına 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu (TEK) çıkarılmıştır (Akkaya, 2002: 140). Ancak Tatil-i Eşgal Kanunu 1936 yılının sonlarında yürürlükten kaldırılmıştır (Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 40).

1918 yılında imzalanan Mondros Barış Anlaşması ülkedeki koşulları değiştirmiş çok sayıda yeni dernek ve siyasi parti kurulmuştur. Ancak bu anlaşma Osmanlı Devleti'nin de sonu olmuştur. Bu anlaşma sonrası 1913 yılında duran sendikalaşma faaliyetleri yeniden canlanmış ve grevler yoğun olarak gündeme gelmiştir (Haydaroğlu ve Erdoğan, 2016: 40).

Sonuç olarak Osmanlı Devleti'ndeki zayıf sınıf örgütlenmesi o süreçteki savaşla birlikte sonuçlanmıştır. Bu durum ülkedeki tüm yapıları etkilediği gibi işçi sınıfını da olumsuz etkilemiştir. Hem siyasi hem ekonomik durum zayıf olan işçi hareketini güçsüzleştirmiştir. Böyle bir durumdan sonra cumhuriyet sonrası işçi hareketleri de olumsuz etkilenmiştir (Şahin, 2010: 23-24).

1.3.2.2.1923-1945 Döneminde Sendikal Hareketler

Cumhuriyet döneminde işçi hareketleri; İzmir, İstanbul, Adana ve Zonguldak gibi ücretli çalışanların daha çok olduğu illerde doğrudan işçiler tarafından başlatılan ekonomik amaç için yapılan eylemlerdir. 1923-1945 döneminde vasıflı işçilerin kendi işyerini açması, eli saban tutan kişilerin kolaylıkla toprak sahibi olması ve işçi sınıfındaki eğitimli kişilerin memur statüsünde olmasından dolayı bu dönemde güçlü bir işçi sınıfı hareketi ve sendikalaşma ihtiyacı olmamıştır (Öztürk, 2013: 276-277). 1924 Anayasası'nın 79. maddesinde çalışma, sözleşme, toplanma, mülkiyet edinme ve dernek kurabilme hakkı işçilere tanınmış ve bunun sonucunda işçiler daha rahat örgütlenmiş ve grev yapma olanağı da bulmuşlardır. Ancak yine de bu anayasa sendika kurma, grev ve toplu pazarlık hakkına yer vermemiştir. Fakat 1925 tarihinde çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu ile özellikle İstanbul'daki işçilerin canlandığı işçi hareketleri bastırılmış ve iktidara bağımlı hale getirilmiştir. Takrir-i Sükûn Kanunu'yla Terakkiperver Cumhuriyet Partisi kapatılmış, iki yıllığına çıkarılmış bu yasa 1927 yılında iki yıl daha uzatılmıştır. Bu kanun ile Türkiye'deki sınıf esaslı işçi hareketleri ve sendikalaşma daha başlarken engellenmiş ve daha sonraki yıllarda gelişecek sendikal hareketlerin yönünü de belirlenmiştir (Çelik ve Urhan, 2010, 116-117).

1933 yılına gelindiğinde Türk Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklikle zorla veya tehditle işçileri greve zorlayanlara altı aydan başlayıp beş yıla kadar hapis cezası getirilmiştir. Daha sonra 1936'da 3008 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş ve 1937'de yürürlüğe konulmuştur. Bu yasayla birlikte işçilere bazı haklar tanınmıştır. Ama yine grev hakkı açık bir şekilde yasaklanmıştır. 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu'nda da sınıf esasına dayalı örgütlenme yasaklanmıştır (Özerkmen, 2003: 244). 1945 yılına kadar işçi kesimine yaşam koşulları, sağlık ve iş güvenliği gibi konularda yeterli ve çağdaş düzenlemeler yapılmamıştır. 27 Haziran 1945 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu'yla yapılmayan düzenlemeler gerçekleştirilmiş ve 22 Temmuz 1945'te de Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Ancak tüm bu yapılanlar yine de işçi ücretlerini iyileştirememiştir (Haytaoğlu, 1997: 51). Kısaca 1945 yılının haziran ayına kadar işçilerin sendika hakları gerek kanunlarla gerek yasaklarla engellenmiş, kaldırılmış ve yok edilmiştir.

1.3.2.3.1946-1960 Döneminde Sendikal Hareketler

Literatürde bu dönem sendikayla ilgilenen yazarlar tarafından “*Grev Haksız Sendikacılık Dönemi*” olarak nitelendirilmektedir (Yeşiltaş, 2015: 134). 1938'de çıkarılan Cemiyetler Kanunu'nda bahsedilen sınıf esasına veya adına dayalı örgütlenme yasağını belirten hükmün 1946'da kaldırılmasıyla sendikaların kurulması mümkün kılınmıştır (Makal, 2004: 3). 1947'de çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Yasası'nın hükümleri arasında sendika özgürlüğü hükümleri bulunsa da sendika faaliyetlerini kısıtlayan hükümler içermiştir. 5018 sayılı Yasadan sonra işçiler sendikalara üye olmaktan çekinmiştir (Şahin, 2018: 135). Çünkü yeni yasa sınıf temeli üzerine kurulu ve milliyetçi olmayan sendikaların kurulmasını yasaklamış ve böyle sendika kurmaya kalkışanlarında hapisle cezalandırılacağını belirtmiştir (Sancaktar, 2012: 52). Bu yayınlanan cezaların sonucunda işçilerin sendikalara üye olmaktan çekinmelerini gidermek için Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) işçi bürosunu kendi içinde kurmuştur. Fakat CHP iktidarının işçilerin sorunlarını çözememesi ve grevle ilgili sorunları

önemsememesinden dolayı işçiler Demokrat Partiye (DP) yönelmişlerdir (Şahin, 2018: 135). 1950'den önce de CHP'yi dernek, sendikal hak, üniversite ve basın gibi konularda sürekli eleştiren DP, iktidar olduğu ilk dönemde sendikaların, derneklerin ve basının faaliyetlerine kanunlar çerçevesinde izin vermiş ancak CHP'nin tekrar güçlenmesiyle bu konulara sert müdahalelerde bulunmuştur (Keskin, 2012: 122). 1947'de hukuk çerçevesinde kurulan yeni sendikalar ve 1952'de kurulan Türk-İş'le (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) birlikte bu dönemde emeğin mücadelesinin temeli atılmıştır (Yıldırım, 2018: 2084).

1946-1960 döneminin ekonomik ve sosyal koşulları, sendikacılığın kurulmaya yeni başlaması ve Türkiye'nin yapısal özelliklerine bakıldığında bu dönemde sendikalaşma anlamına büyük bir hamle görülmemektedir (Mahiroğulları, 2001a: 164).

1.3.2.4.1960-1980 Dönemi Sendikal Hareketler

1960-1980 dönemi Türkiye'de sendikal hareketin, işçi hareketlerinin ve sol görüşün en hareketli ve etkili olduğu yıllardır (Şafak, 2014: 160). Türkiye'de uzun soluklu olan grev yasağı 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesiyle ortadan kalkmıştır (Yeşiltaş, 2015: 134). 1961 yılının sonunda Tarihsel Saraçhane Mitingi ile işçi hareketliliği artmaya başlamıştır (Şafak, 2014: 160; Yeşiltaş, 2015: 134). Bu mitingin amacı sendikaların hükümete olan etkisini göstermektir. Bu eylemle birlikte sendikalar ellerinde bulundurdukları gücün sınırlarını koruyarak kanunları siyasal düzenle kurdukları bağ ile etkilediklerini göstermişlerdir. 1963'te gerçekleşen Kavel Grevi ise kanunu etkilemeyi amaçlamasa da sonuçları dolayısıyla önem kazanmıştır. Bu grevin amacı ücretlerdir ancak işveren görüşmeyi kabul etmeyip lokavt ilan etmiştir. Bunun sonucunda işçiler işyerini işgal etmiş ve bu grevle birlikte sendikalar arası dayanışma gerçekleşmiştir. Grevin toplumsal geçerliliği dolayısıyla ara bulucu olarak dönemin Çalışma Bakanı devreye girmiştir. Ancak grev kanun dışı olduğu için bazı işçiler hapis cezası almış ama işçilerin suçları 275 sayılı Kanun'a eklenen geçici madde ile affedilmiştir (Yaşar, 2017: 110).

1960 yılının 27 Mayıs'ında gerçekleşen darbenin sonrasında 1961 Anayasası'nın temellerini attığı, 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası kabul edilmiştir. Türkiye'de sendikal örgütlenme özgürlüğüne hak ettiği yeri veren anayasa 1961 Anayasası'dır. 1961 Anayasası'nın 46. maddesi tüm işverenlere ve çalışanlara sendika kurma hakkı tanıyan ve özgür sendikal hareketin ilkelerini benimseyen bir anayasa olmuştur. En önemlisi de 1961 yılına kadar devam eden grev ve lokavt yasağını da ortadan kaldırmıştır (Sert, 2015: 108). 1967 yılına gelindiğinde ise DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmuştur. DİSK, Türk-İş'in aksine sınıf ve kitle sendikacılığının karşılığı olan radikal sendikacılık anlayışını benimsemiş ve sendikal etkinliğin ve mücadelenin boyutunu değiştirmiştir (Özkaplan, 2000: 69).

12 Mart 1971 askeri muhtırası sonucunda sıkıyönetim ilan edilmesi tüm sendikal hareketleri olumsuz etkilemiştir. Maalesef 1971'de 1961 Anayasası'nda yapılan değişikliklerle başa dönülmüş, özgürlükçü yaklaşımlar terk edilmiştir. Örnek olarak da 1971 yılında çıkarılan 1488 sayılı Kanun'la kamu görevlilerine getirilen sendikalaşma yasağını göstermek mümkündür (Yeşiltaş, 2015: 135). 12 Eylül askeri darbesinden önce yayınlanan 24 Ocak 1980 Kararları 1961 Anayasası'nın sendikalara getirdiği özgürlükçü ortamı ortadan kaldırmıştır (Kara, 2017: 180). 12 Eylül darbesinden sonra sendikaların bir kısmının faaliyetleri durdurulmuş ve 1982'de kabul edilen Anayasa Türkiye'deki sendikal hareketi olumsuz etkilemiştir (Sert, 2015: 108).

1.3.2.5.1980'den Günümüze Sendikal Hareketler

1980 darbesinden sonra sendikalar ve sivil toplum örgütleri sıkı denetime tabi tutulmuşlardır. Grevler yasaklanırken sendika üyelerinin sosyal koşullarını iyileştirmek için faaliyette bulunmalarına izin verilmemiştir. Bu sınırlamalardan sonra 1980-1987 yılları arasında reel ücretler yüzde kırk düşmüştür (Kara, 2017: 177). Bu askeri müdahaleden sonra sendikal hareket durgunlaşmış DİSK ve MİSK'in faaliyetleri uzun

sürelî HAK-İŞ'in faaliyetleri ise kısa süreli durmuş, TÜRK-İŞ ise faaliyetlerine devam etmiştir. HAK-İŞ 1981'de durdurulan faaliyetlerine kısa süre sonra devam ederken DİSK'in tekrar faaliyetlerine başlaması 1991 yılını bulmuştur (Aybas, Dünder ve Yılmaz, 2014: 3)

1980 yılından sonra 1982 Anayasası sendikalarla ilgili ilk düzenlemesinde sendikal hakları işçilerle sınırlamış, memurlar için toplu sözleşme, grev ve sendikal haklarla ilgili düzenleme yapmamış ama yasakta getirmemiştir (Eren, 2002: 106). 1983 yılında 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Yasası kabul edilmiş ve 274 ile 275 sayılı yasalar yürürlükten kaldırılmıştır (Kara, 2017: 176). 2821 sayılı Kanunun amacı, çalışma ilişkilerindeki çıkarları korumak için işverenler ve işçiler tarafından kurulan sendikalar ve konfederasyonların teşkilatı, kuruluşu, denetlenmesi ve faaliyetleri ile ilgili esasları düzenlemektir. 2822 sayılı Kanunun amacı ise işverenlerin ve işçilerin çıkarlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla uyuşmazlıkları ılımlı yoldan çözmek, toplu iş sözleşmelerini yapmak, grev ve lokavtın usullerini ve esaslarını tespit etmektir (Yeşiltaş, 2015: 135).

1980 yılından sonra sendikalarda önemli bir değişim yaşanmıştır. Bu değişim merkezileşmenin güçlenmesi, memurları da kapsayan şekilde sendikaların bölünerek devam etmesi ve 1995'e kadar kamudaki ilişkilerin çatışma şeklinde devam etmesi ve bu çatışma sonucunda üye kayıplarının artması şeklinde devam etmiştir. Tüm bu olumsuzluklara rağmen kamudaki çalışanların sendikal mücadeleleri bu alanda umut olmuştur. Ancak 2001'de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu kabul edilse de kamu çalışanları toplu sözleşme ve grev haklarını kazanamamışlardır (Yorgun, 2005: 144-145). 2008-2009 İlerleme Raporlarında Türkiye'nin sendikal haklarının ve özgürlüklerinin ILO ölçülerinin oldukça gerisinde olduğu tespit edilmiştir. Raporda bazı taleplere yer verilmiş hatta kadınların sendikalarda yeterli derecede temsil edilmediği de raporda belirtilmiştir (Aybas, Dünder ve Yılmaz, 2014: 4-5).

Tüm bu gelişmelerden sonra 2012 yılında kabul edilen 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2821 ve 2822 sayılı kanunları

tek çatı altında toplamıştır. 6356 sayılı Kanun sendikal güvenceler konusunda yenilikler getirse de sendikal fesih hakkında iş güvencesi içerisinde olmayan işçileri korumaması yönünden 1982 Anayasası'na ve ILO'nun 87 ve 98 ile 151 sayılı sözleşmelerine aykırı bulunmaktadır. 6356 sayılı yeni kanun sendikal haklar konusunda 2821 ve 2822 sayılı kanunlardaki temel konular korunmuş ve köklü değişiklikler yapılmamıştır. Sendikaların iç işleyişleri ve sendika kurma gibi konularda kısıtlı iyileştirmeler yapmıştır (Aybas, Dündar ve Yılmaz, 2014: 4-5). Kısacası,

“Türkiye’de, 1980 sonrasında ekonomide ithal ikameci politikalar yerine liberal dış ticaret anlayışının benimsenmesi, keza Gümrük ve Avrupa Birliği’ne katılma gibi ekonomik entegrasyon çabaları, işveren olarak devleti ekonomik sahadan mümkün olduğu ölçüde çekebilmek amacıyla hızlı bir özelleştirme faaliyeti içine girilmesi ve kararlılıkla devam ettirilmesi, daha şimdiden küreselleşme sürecinin kamçılacağı esnek çalışma biçimlerinin bazı sektörlerde yaygınlık kazanma eğilimi göstermesi gibi etkenlerin, eğer sendikalarca yeni çalışma stratejileri geliştirilmez, üyelere sunulan hizmetler çeşitlendirilmezse, bir süre sonra, resmi istatistiklerde kararlılık gösteren sendikalaşma oranlarını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır” (Mahiroğulları, 2001b: 142).

2.BÖLÜM

KADIN VE TOPLUMSAL CİNSİYET

2.1.Toplumsal Cinsiyet

Simone de Beauvoir'ın bilinen bir sözü olan “Kadın doğulmaz, kadın olunur” toplumsal cinsiyet kavramını tek cümlede anlatmaktadır. Bu sözden de anlaşıldığı gibi kız bebekler sevgi dolu olma, anne olma, hamarat ve yumuşak huylu olma gibi; erkek bebeklerin ise sert olma, savaşçı yapıda olma gibi huylarla dünyaya gelmediklerini bu huyların yaşanılanlar sonucunda cinsiyetlere dayatıldığı görülmektedir. Aslında bu tarz huyların erkek ve kız bebeklere özel olarak değil de gelişigüzel dağıtıldığı da görülmektedir. Çünkü savaşçı kadınlar olduğu gibi merhametli erkeklerde var olmaktadır. Dünyada eline alet edevat alınca her türlü aleti tamir edecek kadınlar olduğu gibi en güzel yemekleri yapan erkeklerde bulunmaktadır (Bora, 2012: 36). Toplumsal cinsiyet, cinsiyet kavramından farklı şekilde kadın ile erkeği kültürel ve sosyal olarak tanımlayan ve toplumlarda bu iki farklı cinsi birbirinden ayırmak için onlara verilen toplumsal rolleri anlatan bir terimdir (Ecevit, 2011: 4).

Kısaca kadın ve erkek olma fizyolojik ve anatomik özellikleri dışında toplumda da bir anlam taşımakta ve kadına ve erkeğe dair tanım yapma ve bu tarz bir algı toplumsal olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyet yani “gender” burada ortaya çıkan bir kavramdır (Topuz ve Erkanlı, 2016: 303). Toplumsal cinsiyet sadece kendi başına incelenmemeli cinsiyetin, toplumsal roller ve ataerkil yapıdaki yeri de incelenmelidir.

2.1.1.Cinsiyet Kavramı ve Toplumsal Cinsiyetin Rolü

Tarihte cinsiyet, toplumsal ilişkileri belirleyen unsurlardan biri olmuştur. Kadın ve erkek cinsiyeti arasında dönem dönem hak ve konum açısından farklılık görülmektedir. Cinsiyet kavramı da temel olarak biyolojik ve toplumsal cinsiyet olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Omay, 2012: 156). Cinsiyet, kişinin genetik yapısı ve üreme organları ile ilgili olduğu gibi cinsiyetleri birbirlerinden farklı kılan ikinci seviyedeki cinsel

özelliklerini yani biyolojik cinsiyetini göstermektedir. Cinsiyet kavramı sadece kadınla erkek arasında farklılık yaratan özellikleri belirtmemekte ayrıca kadınla erkek arasında sosyal ilişkiyi de belirleyen farklılıkları da tanımlamaktadır (Temel, Yakın ve Misci, 2006: 28). Türk Dil Kurumunda ise cinsiyet “*Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiye ayırt ettiren yaratılış özelliği, eşey, cinslik, seks*” şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Akın ise cinsiyeti, kadın veya erkek olarak birey tarafından gösterilen biyolojik, fizyolojik ve genetik özellikler olarak tanımlamaktadır (Akın, 2007: 2).

Cinsiyet bu şekilde tanımlanırken toplumsal cinsiyet ise, kadınla erkeğin biyolojik anlamda farklılıklarına kültürel olarak yüklenen değerler ve anlamlar olarak ifade edilmektedir. Kadın ve erkek için toplum tarafından oluşturulan rol, öğrenilen davranışlar ve beklenti olarak tanımlanmaktadır (Başak, 2010: 61). Görüldüğü gibi bireye katılımsal yollarla gelen, genetik özellikleri bulunduran ve doğuştan gelen özellikler cinsiyeti anlatırken, yaşanılanlar sonucu, toplumun öğrettiği ve sonradan kazanılan özelliklerde toplumsal cinsiyeti anlatmaktadır (Avcı, Koç, ve Bayar, 2017: 284-285). İnsanlar doğarken erkek veya dişi olarak doğarlar fakat yetişirken toplumun cinsiyetlere yükledikleri roller doğrultusunda büyümektedirler. Ailenin dahil olduğu toplumsal çevre ve eğitimle kız ve erkek çocuklar cinsiyetleriyle doğru orantılı roller kazanırken toplumsal cinsiyetlerine uygun kimliklerini de edinmektedirler (Günay ve Bener, 2011: 158). Kız ve erkek çocukları büyüyüp kadın ve erkek olduklarında da toplumun yükledikleri rolleri edinmeye devam etmektedirler. Bireylerin yaşadıkları toplumda nasıl davranacaklarını, düşüneceklerini ve hareket edeceklerini toplumsal kültür belirlerken sosyal yaşamlarında şekillendirmektedir. Toplumsal yapı, bireylerin farklı olarak sosyalleşmesini beklerken iki cinsiyetede farklı roller biçmektedir. Kısaca kadın ve erkekten toplumun beklentisi cinsiyetlerine göre değişmektedir. Bu durumun oluşmasında toplumsal cinsiyet rolünün ve bu rollerin öğrenilmesinin de sosyal hayat etkili olmaktadır (Avcı, Koç, ve Bayar, 2017: 285).

Toplumda bulunan kalıplaşmış yargılara göre herhangi bir bireyle ilgili beklentiler doğrudan cinsiyetle ilişkili olmaktadır. Bu yüzden kadınların anlayışlı ve sabırlı olmaları, ev işlerinde becerikli olmaları beklenirken; erkeklerden ailesini geçindirme ve çevrelerinde kontrol sağlamaları beklenmektedir (Günay ve Bener, 2011: 158-159). Özetle, tüm bunlarla toplumsal cinsiyeti normalleştirerek haklı göstermeye çalışmak için farklı becerilerle alt yapı oluşturulmaya çalışılmaktadır (Schnabel, 2016: 32).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Ayrımı ve Toplumsal Roller

Toplumsal cinsiyet ayrımına en çok uğrayan ve bu durumdan en çok etkilenen kadınlar olmaktadır (Bingöl, 2014: 109; Bora, 2012: 37). Kadınlara yapılan bu ayrımcılıkla mücadele etmek için Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW) çıkarılmıştır. Bu sözleşmenin 1. maddesinde kadınlara yapılan ayırım şöyle belirtilmiştir (Bora, 2012: 37);

“Kadınlara Karşı Ayrımcılık: Bu sözleşmeye göre, ‘kadınlara karşı ayırım’ deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir. (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Madde 1).”

Bu sözleşmeden de anlaşıldığı gibi kadınların erkeklerle aynı olmadıkları sebebiyle herhangi bir haklarından ve özgürlüklerinden mahrum bırakılmaları mümkün olmayacaktır. Örneğin, “kadın bir evin iç işleri bakanı” gibi cümleler kadının evinin dışındaki faaliyetlerini kısıtladığını göstermektedir. Bu durumda bir toplumsal cinsiyet ayrımcılığıdır. Sözleşmenin 1. maddesinde belirtilen “politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalarda” gibi alanlar kadınlara ayrımcılığın yapıldığı alanlar olarak gösterilmiştir (Bora, 2012: 37). Toplumsal cinsiyet ayrımına uğrayan

kadınlar bu alanlardaki haklarını kullanmakta ve sermaye ve toprak gibi kaynaklara sahip olmakta da cinsiyet ayrımına uğramıştır (Üner, 2008: 7)

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının en çok görüldüğü yerlerden biride cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Cinsiyete dayalı iş bölümünde kadının ve erkeğin yapacağı işler toplumda ortaya çıkmış fikirlerle belirlenirken kadın ve erkeğin rolleri, sorumlulukları ve görevleri farklılık göstermektedir. Kısaca toplum kadın ve erkeğe onun kişisel tercihlerinden çok toplumsal cinsiyet ayrımına göre sorumluluk vermekte (Altınova ve Adıgüzel, 2013: 16), yani toplumsal cinsiyet ayrımında kadına hep sakınma, pasiflik, savunma ve koruma üzerine roller verilmektedir (Bingöl, 2014: 109).

2.1.3. Ataerkil Toplum Düzeninde Kadın

Tarım toplumlarında geniş aile yapısının ortaya çıktığı görülmektedir. Çünkü tarım toplumunda ayakta kalmanın ve güçlü olmanın temelinde fiziki gücün çok olması büyük önem taşımaktadır. Bu tür toplum yapısının dış tehditlere açık olmasından dolayı kalabalık olma caydırıcı olmaktadır. Dış tehditler, güvenlik ve toprağın işlenirken fiziki gücün ön plana çıkmasından dolayı tarım toplumlarında toplumsal rollerde erkek egemenliği ön plana çıkmakta yani bu toplumlar ataerkil bir yapıya sahip bulunmaktadırlar. Ailede ve toplumsal hayatta erkeğin otoritesi egemen olmaktadır. Ancak endüstri toplumuna geçişle birlikte ailenin işlevinde değişiklikler olması ve sosyal hayatta erkek hâkimiyetinde önemli aşınmaların ortaya çıkmasıyla kadının ailedeki ve toplumdaki yeri güçlenmeye başlamıştır (Zencirkıran, 2012: 186).

Erkek bireylerin teknolojik ve kültürel gelişim içinde hiyerarşik düzen kurmaları ve bu düzene bağlı ideolojik, kültürel, siyasal ve dilsel olguların devamlılığı için oluşturulan biçimlendirme erkeklik olarak tanımlanırken; erkekliğin tanımını yaptığı ideolojik ve kültürel değerleri içine alan ve topluma göre değer kazanan kavramda kadınlık olarak tanımlanmaktadır. Her toplumun erkeklik değerine yüklediği anlam kendi kültürüne göre değişmektedir. Bu yüzden erkeklik ataerkil toplumlarda erkek bireyler tarafından içselleştirilir (Temel, Yakın ve Misci, 2006: 28). Toplumsal

cinsiyet rollerinin ortaya çıkarak varlığını devam ettirebilmesi için ataerkil yapının toplumda önemli bir yeri vardır. Erkek egemenliğinin var olduğu toplumlarda kadın ve erkek rolleri kesin olarak ayrılmaktadır. Ataerkil toplum düzeninde erkek katı, güçlü, çalışkan, mantıklı olma gibi özellikler göstermeliyken kadın kırılgan, nazik, hassas, duygusal olma özelliklerini göstermelidir (Kıran, 2017: 3).

Tüm bu özelliklerle birlikte ataerkil toplumlarda kadın ve erkeğe yüklenen rollerde bulunmaktadır. Erkek evini geçindirip, ailesini korurken kadın çocuk doğurup, büyütürken erkeğin cinsel ve duygusal tatminini sağlama ve evdeki işleri de yapma görevini yüklenmektedir (Özkoçak ve Tavuz, 2014: 191). Yani erkek ev dışındaki işlerden kadın ise ev içindeki işlerden ve çocuklardan sorumlu olmaktadır. Erkekler sosyal ve ekonomik konuların hepsinde ön planda olurken kadınlar sosyal hayatta görünürlüğünü kaybetmeye başlamıştır (Akyol ve Polatoğlu, 2017: 6). Ataerkil toplumlarda bu roller erkekler tarafından kadınlara yüklenmekte ve kadını ötekileştirmektedir (Özkoçak ve Tavuz, 2014: 191).

Ataerkil toplum yapısının özellikleri modernleşme ve getirileriyle önemli ölçüde devam ettiği için kadının ev içinde iyi bir eş ve anne olması ve ev dışında çalışması kadının çifte sömürü altında olduğunu göstermektedir (Aktaş, 2013: 54; Gökkaya, 2015: 347). Kadınlar, toplumdaki geleneksel rollerine devam ederken çalışarak ailesine katkı sağlamaktadır. Kısaca kamuda biten mesai özel alanda devam etmektedir (Gökkaya, 2015: 347).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramına Teorik Yaklaşımlar

Toplumsal cinsiyetin, kadın ve erkeğin sosyal rol ve sorumluluklarını ifade ettiği bir kavram (Zeybekoğlu, 2010: 3) olduğu önceki bölümlerde belirtilmektedir. Toplumsal cinsiyet literatürü incelendiğinde rol kavramı öne çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolü, kişilerin sadece kadın veya erkek olmasıyla ilgili olduğunu, kadın ve erkek olarak davranışlarının nasıl olacağını, kadından ve erkekten beklenen farklı sorumlulukları ve görevleri ortaya koyan bir kavramdır (Zeybekoğlu, 2010: 3).

Toplumsal cinsiyette kadının rolü ve bu rol doğrultusunda kimliği Metin (2011: 87) tarafından; “*Kadın, ailenin temelidir*” şeklinde belirtilmektedir. Bu cümleden de anlaşıldığı gibi kadının ilk kimliği anneliktir. Kadınlar yani anneler çocuklarının sağlığı, eğitimi, beslenmesi gibi konularla yakından ilgilenmelidir. Kadına yüklenen diğer kimlik ise ev işlerini yapan kişidir. Çünkü ev temizliği, yemek, çamaşır gibi işler anneler tarafından yapılmaktadır. Kısaca kadın, ailesinin hayatını düzenlemektedir.

Omay (2012: 157) ise çalışmasında toplumsal cinsiyete farklı bir bakış açısıyla bakmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramının kullanılmasıyla kadının yaşadığı sorunlar yeterince öne çıkarılmadığını ve sorunların üstlerinin örtüldüğünü ifade etmektedir. Çünkü literatürde kadınlarla ilgili yapılan çalışmalarda ‘kadın’ kavramının yerine genellikle ‘toplumsal cinsiyet’ kavramı kullanılarak öne çıkarılmaktadır. Fakat kadın kavramı yerine toplumsal cinsiyet kavramının tercih edilmesiyle sorunlarla karşı karşıya kalan kadınlar olmasına rağmen kadınların sorunlarının önemini azaltmakta ve asıl özne olan kadını görünmez kılmaktadır. Kısaca, asıl sorun kadının maruz kaldığı eşitsizlik iken toplumsal cinsiyet kavramı asıl olanın gözden kaçırılmasına neden olmaktadır.

Kısaca toplumlardaki kültür, toplum yapısı ve ataerkillik gibi etkenler bireylere bazı roller yüklemektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı da bu rolleri en iyi şekilde açıklamaktadır. Toplumsal cinsiyetin etkisiyle kadınların ve erkeklerin özellikleri değişim göstermektedir. Kadınlar erkeklerden farklı bu özellikleri nedeniyle birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunları ele alan farklı teorik yaklaşımlar bulunmaktadır.

2.2.1. Çatışma Yaklaşımı

Çatışma yaklaşımı, toplumun içindeki grup ve sınır arasındaki siyasi, maddi ve sosyal eşitsizlik üzerine yoğunlaşarak mevcut olan sosyal ve politik sistemi eleştirmektedir. Çatışma kuramcılarının ideolojileri sınırlar arasındaki güç mücadelesi ve tarihsel olarak birbirine zıt olay üzerine kurulmuştur (Ekici, 2014: 212). Başka bir çalışmada çatışma yaklaşımını

bakış açısı üzerinden açıklamaktadır. Çatışmacı bakış açısına göre, toplumsal davranışın anlaşılabilmesi için yarış halindeki grupların geriliminin ve çatışmasının incelenmesi gerekmektedir. Çatışma, her daim şiddette değil, toplu sözleşme görüşmeleri ve dini gruplar gibi her alanda görülebilir nitelikte olmaktadır (Turhanoglu, 2016: 18).

Çatışma yaklaşımının öncüsü Karl Marks (Kaya, 2012: 120) iken temsilcileri ise; R. Park, D. Reisman, T. Veblen, L. Coser, R. Dahrendorf, J. Rex, ve C.W. Mills'dir (Günay, 2006: 518). Bu kuramın temelini, Karl Marx'ın toplumsal sınıf çözümlemesi oluşturmaktadır. Ancak çatışma yaklaşımı ve Marx'ın yaklaşımı arasında bazı farklar bulunmaktadır. Marx sadece sınıflar arası çatışmayı ele alırken, çatışma kuramcıları hem sınıflar arası çatışmayı hem de erkek ve kadın, çocuk ve ebeveyn, kentli ve köylü gibi toplumdaki çatışan grupları da ele almaktadır. Bunların sonucunda çatışma yaklaşımının temel varsayımları şunlardır (Turhanoglu, 2016: 119);

- Bütün toplum sistemlerinde, değerli ve kıt kaynaklar eşit olmayan bir şekilde dağıtılmaktadır.
- Yapılan haksızlıklar ve eşitsizliklerden sonra toplumdaki sınıflar ve farklı tabakalar arasında çıkar çatışmaları olmaktadır.
- Çıkar çatışmaları ise değerli kaynaklara sahip olanlar ve olamayanlar arasında yaşanmaktadır.
- Uzun vadede bu çatışmalar toplum sisteminin tekrardan örgütlenmesiyle sonuçlanmaktadır.

Çatışma yaklaşımında aile ve sosyal çatışma tanımlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre aile, üretim kaynağına sahip olanların toplum yapısını yönetebilmek için güçsüz olan kadın ve çocuk grubunu sömürmek için uydurulan bir araç olarak görülmektedir (Yener, 2018: 873). Frederick Engels, ailedeki ataerkilliğin, ailenin sahip olduğu ekonomik kaynaklar üzerinde söz hakkının olmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Engels kapitalizmin erkek egemenliğini güçlendirdiğini belirtmektedir. Kapitalizm ilk olarak, ücret elde etmenin yanında, mülk sahibi veya mirasçı olma yoluyla erkeği daha da güçlü kılan serveti ortaya çıkarmıştır. İkinci olarak,

ekonominin genişlemesi kişileri özellikle kadınları, tüketici olarak tanımlarken kişisel anlamda yeterli olduklarını hissetmelerini ürünlere sahip olma veya onları kullanmayla gerçekleştireceklerini ikna etmeye çalışmaktadır. Üçüncü olarak, kapitalist sistem erkeğe dışarda çalışma kadına da ev içinde çalışma görevlerini yüklemektedir. Bu doğrultuda çatışma yaklaşımı, kapitalist sistemin kadını sömürürken açıkça cinsiyet ayrımı yaptığını, erkek egemenliğini sürdürdüğünü ve kadınların sosyal yaşamda ezildiğini savunmaktadır (Gökkaya, 2015: 341-342). Yener (2018: 873) çalışmasında çatışma yaklaşımı temsilcilerinden Frankfurt Okulu'nun eleştirisine yer vermektedir. Bu eleştiri aile ve ekonominin ilişkisini ele alırken kadın emeğinin incelenmesi gerekliliği üzerine yapılmaktadır. Kapitalist sistemde erkeğin kadını ataerkil yapıda ve cinsiyete dayalı iş bölümünde sömürdüğü ifade edilmekte ve kadın emeğinin ücrete tabi olup olmaması aile içi güç dengesini de etkilemektedir.

Günümüzde ise kadınlar en çok kotalar ve cam tavan⁵ ile mücadele etmekte ve ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır. Kadınlar bu tür durumları değiştirmek için yasa koyucularla etkileşim halinde olmakta, eğitim düzeylerini yükseltmeye çalışmakta ve iş hayatında ilerlemelerinin engellenmesine karşı mücadele etmektedirler. Çatışma yaklaşımı da sosyal eşitliğin sağlanması ve kontrolün erkeklerden alınmasını sağlamak için erkeklerin vazgeçmeye mecbur bırakılması gerektiğini savunmaktadır (Demirbilek, 2007: 18). Sonuç olarak, kadının dışarıda çalışmasını ve haklarını savunan örgütler artıkça geleneksel dengeler sarsılmaktadır (Ekici, 2014: 212).

2.2.2.Sembolik Etkileşim Yaklaşımı

Toplumsal cinsiyette kadını konu edinen bir diğer yaklaşım da sembolik etkileşim yaklaşımıdır. G. H. Mead'in temsilciliğini yaptığı bu yaklaşıma, C. H. Cooley ve W. I. Thomas'ta katkı sağlamıştır (Özalp ve Akkuş, 2017: 159). Her ne kadar sembolik etkileşim yaklaşımının kavramsal temellerini

⁵ Cam Tavan: İş yaşamında kadınların, yöneticilerin ve azınlıkların belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörler için kullanılmaktadır. (Naci Önsal, Endüstri İlişkileri Sözlüğü: 65).

Weber'in 'eylem' kuramı ve Simmel'in 'biçimsel sosyolojisi' atmış olsa da, yaklaşımın şeması Mead tarafından çizilmiş Blumer tarafından da formüle edilmiştir (Güngör, 2013: 61).

Sembolik etkileşim yaklaşımını Blumer, "*bir topluluktaki insanların sahip oldukları ortak semboller ve anlayışlar takımı*" olarak ifade etmektedir (Güngör, 2013: 61). Herbert Blumer'in, George Herbert Mead'in öğrencisi olduğunu (Ekici, 2014: 211) ve Blumer'in sembolik etkileşim yaklaşımına yönelik temel iddiasının, bireylerin önce karşısındakinin davranışlarını yorumladığını ve sonra eyleme karar verdikleri şeklinde olduğunu belirtilmektedir. Blumer'e göre bireyler davranışları yorumlamadan gerçekleştirmemektedir. Bu yorum ve anlama sürecinde semboller ve işaretler önemli olmaktadır. Bundan dolayı bu yaklaşıma sembolik etkileşim yaklaşımı denilmektedir (Güngör 2013: 61; Ekici 2014: 211).

Sembolik etkileşim yaklaşımında kimlik ve benlik birbirinden farklı iki kavram olarak görülmemekte ve bu iki kavram bir bütünü var etmektedir. Benlik, sosyal ortamlarda bireylerin birbirlerinden etkilenecek deneyimlediklerini yeniden şekillendirerek kullanabileceği potansiyeldir. Kimlik ise, benliğin bireyin dışarıya yansıttığı kısımdır (Sankır, 2010: 5). Bu tanımlar doğrultusunda cinsiyet rolleri kimlik duygusundan türemektedir. Cinsel kimlik, çocukluk yıllarının başında yaşatlar, ebeveynler, medya ve öğretmenler ile etkileşimin sonucunda gelişmektedir (Demirbilek, 2007: 20). Bu yaklaşıma göre çocuk boş bir levha olarak görülmektedir. Çocuk başkalarıyla etkileşimi sonucunda sosyal varlık olmaktadır. Çocuğun sosyalleşmesi ise ilk aileyle olmaktadır. Çocuk ailede genel kabul görmüş kuralları, değerleri, sembolleri ve anlamları öğrenmektedir. Çocuklar, sosyalleşme sürecinde diğer kişileri ne şekilde etkileyeceklerini ve kendilerini onlara ne şekilde kabul ettireceklerini tasarlamakta ve diğer kişilerin rollerini almayı öğrenmektedirler. Böylece benlik bilinci gelişmektedir (Gökkaya, 2015: 342-343).

Sembolik etkileşim yaklaşımının temel varsayımları şunlardır (Turhanoğlu, 2016: 20):

- Bireyler, öğrendiklerin anlamların sembol dünyasında yaşamaktadırlar.
- Semboller, toplum yapısının oluşum sürecinde ortaya çıkarak paylaşılmaktadırlar.
- Semboller, bireylerin davranışlarını etkilemesinden dolayı önem kazanmaktadırlar.
- Zihin; işlev ve irade sahibi ve insanın çıkarı doğrultusunda hizmeti amaçlayan bir varlıktır.
- Benlik, toplumun yarattığı bir kurgudur.
- Toplum, toplumun bir süreç sonucunda ortaya çıkardığı dilsel veya sembolik bir kurgudur.

Sembolik etkileşim yaklaşımına göre, biyolojik cinsiyet doğuştan kazanılırken toplumsal cinsiyet sonradan öğrenilmektedir. Bu yaklaşım kadına ve erkeğe ait davranışların ve tutumların ne şekilde sosyalleşerek cinsiyet rollerine dönüştüğüne vurgu yapmaktadır. Bu durumda kadın ve erkeğe uygun faaliyetler toplumsal kurumlar tarafından belirlenmektedir. Bunun sonucunda toplumsal yapının ataerkilliğiyle birlikte toplumsal cinsiyet erkeği daha avantajlı konuma getirmektedir. Böylece erkekler rolleri gereği dil gibi sembolik araçlar sayesinde sosyal hayatta kendi iktidarlarını kurmaktadır. Bu durum yüzünden kadınlar ikinci planda kalmaktadır (Sankır, 2010, 13-14). Tüm bunların sonunda kadınların daha bağımlı ve pasif olmaları beklenirken, erkeklerin daha aktif ve bağımsız olmaları beklenmektedir. Bu durum kadını ve erkeği toplumda eşitsizleştirirken, bireylerin bu davranışlar doğrultusunda davranmaları istenmektedir (Gökkaya, 2015: 343). Toplum tarafından belirlenen rollere uygun davranmayan yani beklenen davranışın dışına çıkan kişiler toplumda ayıplanır hatta dışlanmaktadır (Demirbilek, 2007: 20; Gökkaya, 2015: 343).

Sembolik etkileşim yaklaşımı teorisyenleri, cinslerin arasındaki ayrımcılığın sebeplerini ortaya koyarken, bu sorunun çözülmesi ile alakalı olarak, kadınların ve erkeklerin arasındaki eşitsizliğin toplum yapısının

oluşum sürecinde değişmesiyle veya yeniden yapılandırılmasıyla ortadan kalkacağını savunmaktadır (Gökkaya, 2015: 343).

2.2.3.Fonksiyonalist Yaklaşım

Fonksiyonalist yaklaşımın temsilciliğini; Auguste Comte, Emile Durkheim ve Herbert Spencer yapmaktadır (Özkalp, 2004: 31; Bahar, 2009: 14). Fonksiyonalist yaklaşımı Durkheim sistemleştirmiş, Parsons ve Merton geliştirilmiştir. Spencer, Pareto ve Comte toplumsal sistemdeki karşılıklı bağımlılık kavramı üzerinde dururken, Durkheim dayanışmayla bütünleşme kavramları üzerinde durmaktadır (Aydın, 2014: 215).

Fonksiyonalist yaklaşıma göre, toplumun içinde her düşünce, gelenek, inanç ve değerlerin, bireylerin veya grupların rolünü fonksiyonlar belirlemektedir. Bu yaklaşımda gruplar, birbiriyle ilişkili parçaların fonksiyonel bütünü olarak görülmektedir. Bu bütün içindeki fonksiyonlar ve bozucu fonksiyonlar bütünün içindeki parçaları anlamlandırmak için önem taşımaktadır. Bu yaklaşım, toplumdaki gruplara hatta aileye bile uygulanabilmektedir (Özkalp, 2004: 32). Fonksiyonalistlere göre, cinsiyet ayrımcılığı iki ayrı grupta ele alınmaktadır. İlk grupta, istikrar sahibi ailelerde birbiri ile uyum sağlamış roller adına kişilerin eğitimini sağlamak için kadın ve erkek arasındaki geleneksel iş bölümü etkili olmaktadır. Bu grupta cinsiyetlere yüklenen roller cinsiyet ayrımcılığını belirgin olarak ortaya koymaktadır. İkinci grupta, mevcut olan sosyal şartlar bağlamında cinsiyet rolleri yeniden tanımlanması gerektiğini savunmaktadır. Bu gruba göre toplumsal kurumların, cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak ve önlemek için yeniden yapılandırılması gerekmektedir (Demirbilek, 2007: 16).

Fonksiyonalist yaklaşımın önemli teorisyenlerinden Parsons'a göre, sosyal hayattaki aile, ekonomi, din gibi parçaların toplumdaki görevleri fonksiyonel özellik göstermelidir (Özkalp, 2004: 32). Başka bir çalışmada Parsons'un, toplumsal yapının koruma, bütünleştirme, yönlendirme ve uygulama gibi alt sistemler sayesinde oluştuğunu savunduğu belirtilmektedir (Ekici, 2014: 211).

Fonksiyonalist yaklaşımın temel özellikleri şöyledir (Turhanoglu, 2016: 18):

- Toplum, bir bütün olarak birbiri ile ilişki içindeki parçaların bütününden meydana gelen sistemdir. Parçaların anlamları sistemin içindeki işlev ve bütünle kurduğu ilişkiyle ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden toplum, birbiri ile bağımlı ve sistemlerin bütünleşmesiyle oluşan parçalardan oluşmaktadır.

- Sistem bu yaklaşıma göre merkezde yer almaktadır. Fonksiyonalizmi diğer yaklaşımlardan ayıran özellik sistemi oluşturan parçaların bütünlü işlevsel ilişki içinde olmasından kaynaklanmaktadır.

- Toplumsal sistemdeki her parça sistemin ihtiyaçları doğrultusunda özel işlevlerini yerine getirdiği için büyük bir öneme sahip olmaktadır.

- Toplumsal sistemdeki bütün parçalar mükemmel bir şekilde ortaya çıkamamaktadır. Toplumsal sistem, farklı kurumlar içinde uyum sağlayarak denge kurmaktadır. Fakat 'kötü bütünleşme' ile her zaman karşılaşılacağı için toplumdaki denetim mekanizmalarına her daim ihtiyaç olmaktadır.

Fonksiyonalist teori; norm, düzen, ortak düşünce ve denge kavramlarını temel almakta ve kadını da bu bağlamda ele almaktadır. Toplum yapısındaki denge ve bütünü ön plana çıkaran yaklaşım, kadına toplum yapısındaki bütünü devamlı kılmak için toplumdaki geleneksel kuralları sosyalleşmeyle aktarmaya çalışmaktadır. Mead'a göre, 'kişiler toplumdan bağımsız değildir yani toplum ve kişi iç içe geçmektedir. Bireyler, zaten hali hazırda bir toplumun içine doğmakta ve bu sayede toplumsal anlamda bir etkinlik akışı meydana gelmektedir. Erkek egemenliğinin düzeni olan bu toplum yapısı kadına ev işlerini ve bakımını yüklemektedir (Gökkaya, 2015: 340-341). Ancak günümüzdeki sosyal ve ekonomik değişimler ve gelişimler, cinsiyet esaslı iş bölümünü yeniden şekillendirmektedir. Bunun sonucunda kadın, ev ve iş arasındaki sorumluluklarını bir arada götürmektedir. Fakat kadına verilen rollerin tutum ve beklentileri, ekonomik ve sosyal şartlardan daha yavaş değişmektedir. Böylece, cinsiyet ayrımcılığının temel kaynağı meydana gelmektedir (Demirbilek, 2007: 17).

2.2.4.Feminist Yaklaşım

Feminist kavramı Alexander Dumas tarafından ilk defa kullanılmıştır. Kadının ve erkeğin yani cinslerin eşit olması kuramına dayanmakta ve kadın cinsine eşit hak istemektedir. Feminist yaklaşım, insanların yarısını oluşturan ve uygarlıklar boyunca tarihte hep ikinci planda yaşamak zorunda olan kadın cinsinin ikincillikten kurtulması için hareket edilmesini sağlayan bir öğretidir (Gökkaya, 2015: 345-346). Demirbilek'e (2007: 18) göre feminist yaklaşım, ataerkil yapıya ve cinsiyet ayrımcılığına karşı olarak cinslerin arasında eşitliği savunmaktadır.

Feminist hareket ilk olarak Mary Wollstonecraft'ın "Kadın Hakları Savunması" eseriyle başlamış (Aktaş, 2013: 60; Kozlu, 2009: 5) ve John Stuart Mill ve Harriet Taylor Mill'in "The Subjection of Women" eseriyle devam etmiştir. Bu iki eserde kadınlara karşı biyolojik kaynaklı oluşturulan algı olan düşük statü tartışılırken mevzuatı değiştirmeden önce eşitliği ve eğitimin gelişmesi konularında çözüm aranmıştır. Feminist yaklaşım, kadınların toplumda gücü barındıran konumlarda alt seviyede temsil edildiklerini ve bu durumun kadınlarda güç eksikliği yarattığını bununda aile hayatlarına yansdığı durumu çatışma yaklaşımından almaktadır. Feminist teorisyenler; iş yerinde taciz, işe alma ve işte yükselmeye cinsiyet ayrımcılığının büyük oranda yapıldığını, cinslerin arasında ücrette farklılık olduğunu savunmaktadır (Demirbilek, 2007: 18).

1950'lerin sonuna kadar kadınların mücadeleleri, feminist yaklaşımın temelini atmış ve ilk aşamasını oluşturmuştur (Turhanoglu, 2016: 21). 1960'lı yıllarda yaşanan feminist harekette ikinci dalga feminist hareket olarak adlandırılmaktadır (Turhanoglu, 2016: 21; Demirbilek, 2007: 18). Üçüncü dalga feminist hareketin ise post-modern toplumlarda yaşanacağı ileri sürülmektedir (Demirbilek, 2007: 18). İkinci dalga feminist hareket, kişinin değerlerinin ve davranışlarının toplumun gücüyle oluştuğuna işaret ederken cinsiyet eşitsizliğinin doğal olduğunu bu nedenle de hayatın değiştirilemeyeceği görüşünü çürütmektedir. Bunun sonucunda ikinci dalga feminist hareket biyolojik ve toplumsal cinsiyet arasındaki ayrımı vurgulamaktadır (Turhanoglu, 2016: 21). İkinci dalga feminist hareketle,

yani 1960 yılı ve sonrasında feminist hareket güçlenmiş ve kadınların sorunları açık olarak ifade edilmeye başlanmıştır. 1970 yıllarında ise kadının siyasal, ekonomik ve sosyal anlamda kamusal özneye dönüşmüştür. Feminist yaklaşım, kadınların toplumda ikinci konumda olmasını değiştirmek istemektedir. Feminist yaklaşımın amacı, kadınların üzerindeki baskıları kaldırarak, onlara eşit hayat şartları sağlamaktır. Bu yaklaşım, zaman içerisinde toplumsal cinsiyet rollerine değinerek kadının lehine ayrımcılıkla sonuçlanan değişimlere uğramış ve çeşitli yaklaşımları içermiştir (Karadeniz, 2015: 137).

Feminist yaklaşım zamanla çeşitli yaklaşımları da içinde barındırmaya başlamıştır. Feminist yaklaşım, erken dönem feminist yaklaşımları ve post-modern feminist yaklaşımları olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır. Erken dönem feminist yaklaşımları; liberal feministler, radikal feministler, marksist feministler ve sosyalist feministler olarak sınıflandırılmaktadırlar. Erken dönem feminist yaklaşımlarından Liberal feminizm; zihnin bedenden üstün olmasını, cinsler arası eşitliği ve kadınların cinsel özgürlüğünü savunmaktadır. Marksist feministler, iş ve kadın ilişkisi üzerine çalışmışlardır. Kadınların evde yaptıkları işlerin değerli olduğunu, nitelikli konumlarda ve iş hayatında da başarılı olacaklarını savunurken; Radikal feministler, kadınların bedeni üzerindeki tacizi, pornografiyi, cinsel köleliği, tecavüzü ve çocuk doğurma gibi erkekler tarafından kurulmuş olan egemenliğe karşı çıkmışlardır. Sosyalist feministler ise, kadın emeğinin erkek cinsi tarafından sömürülmesini kabul etmeyerek karşı çıkmışlar, kapitalizmin oluşturduğu ırkçılık, sınıf ayrımı ve cinsiyetçilik gibi ayrımcılıkları eleştirmişlerdir (Kozlu, 2009: 5-6).

Post-modern feminist yaklaşım, modernizmin erkeğin değerini yücelterek kadınıla erkeğin eşit olmadığını savunduğunu ve bunun sonucunda kadını ikinci konumda ifade ettiğini belirtmektedir. Bu ayrımcılığı da bilimsel yaklaşımlarda savunmaya çalışmaktadır (Yılmaz, 2012 554-555). Post-modern feminist yaklaşımları; ırk, cinsiyet ve sınıf yaklaşımı, çok ırklı feminizm, materyalist feminizm ve toplumsal yapı feminizmi şeklinde sınıflandırılmaktadırlar. Irk, cinsiyet ve sınıf yaklaşımı,

kadının uğradığı haksızlığın en temel kaynağının ırk, cinsiyet ve sınıf kavramlarından oluştuğunu savunmaktadır. Çok ırklı feminizme göre, kadının sahip olduğu kimlik ve yaşadığı deneyim farklı sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bu farklılıkta kadınlar için yapılan genellemeleri imkânsızlaştırmaktadır. Materyalist feministler, Marksist feministlerle benzerlik göstermektedir. Bu feminist grubun Marksist feminist gruptan farkını, kadınlar üzerindeki incelemesini maddiyat üzerinden yapması oluşturmaktadır. Toplumsal yapı feminizminin ise etnometodolojiye⁶ dayanan kökleri bulunmaktadır. Etnometodolojinin de ileri sürdüğü, toplumsal cinsiyet kavramının toplum yapısındaki düzenle uygun bir şekilde geliştiğini Toplumsal yapı feminizmi de kabul etmektedir. Toplumsal yapı feminizmine göre, toplumunda bir cinsiyeti bulunmakta ve bu durum toplumun devamı ve korunmasında önem gösterirken eşitsizlikte tekrarlanarak devam etmektedir. Hatta toplumsal cinsiyet rolü biyolojik cinsiyetle birbirinden bağımsızlaşmaktadır (Omay, 2012: 164-167).

Kısaca feminizm yaklaşımına göre, kadınların toplumdaki hâkim olan kültürün etkisiyle ötekileşip ikincil konumda olmasına tepki göstererek harekete geçmesi gerekmektedir. Bu yaklaşım, kadının kimlik inşası için kültür yapısını ve kültür yapısıyla donatılmış kurumların değişmesini ve dönüşmesini zorunlu kılmış ve kurgusunun yenilenmesi gerektiğini belirtmiştir (Gökkaya, 2015: 346).

2.3.Toplumsal Yapı ve Kadın Kimliği

Kadınların emek piyasalarına ücretli işgücü olarak girmesiyle çalışma hayatında ve toplumsal hayatın niteliklerinde büyük değişiklikler olmuştur. Bu değişim nedeniyle toplumun hemen her kesiminde doğrudan ya da dolaylı olarak farklı sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu durumda işgücü yeniden yapılanmış ve çalışma hayatının çeşitli yerlerinde kadın erkek farkı ortaya çıkmıştır (Savcı, 1999: 124). İşgücünün değişmesiyle ortaya çıkan farklılıklar toplumun yapısını da değiştirmiş ve kadınlar toplumsal hayatta

⁶ Etnometodoloji, toplumsal incelemelerin sistemin bütünü yerine bireylerin deneyimleri üzerinden yapılması gerektiğini ileri süren görüştür. (Umut Omay, Çalışma Sosyolojisi, 167).

daha yoğun rol almaya başlamışlardır. Bu yoğunluk toplumları geleneksel, geçiş süreci, modern ve post modern toplum yapısı olmak üzere dört farklı gruba ayırmaktadır.

2.3.1. Geleneksel Toplum Yapısı ve Kadın Kimliği

Geleneksel toplum, inanç merkezli toplumlardan oluşmaktadır. Geleneksel toplumlarda algı, zihin yapısı, düşünce, ifade, öncelik, davranış, değer, tutum ve sosyal alanlarda ilişki kurma biçimleri inanç esaslı olmaktadır. Kısaca, geleneksel toplumlarda yaşananların değerlendirilmesi inanç esaslıdır. Bu yüzden, geleneksellikte bireyin geçmiş kökeni gelecekteki varacağı yeri göstermektedir (Yazıcı, 2013: 353). İnanç merkezli olan geleneksel toplum yapısındaki kimlik tanımı şöyle yapılmaktadır. Geleneksel toplum yapısında pasif modellerin sosyal sınıftaki kabulü ve sosyal etkiyi doğrudan içine alan ve kişiyi sosyal norm, kural ve rollerle saran kimlik tanımı yapılmaktadır. Bu sebeple bu tür toplum yapısında kişi daha çok sert bir ast-üst ilişkisinin getirdiği kimlik tanımlarıyla karşı karşıya kalmaktadır (Aktaş, 2013: 58).

Kadının geleneksel toplum yapısındaki konumunun büyük bir kısmı geleneksel roller ve statülerle belirlenmekte yani kadın, iş bölümü yapıldığında cinsiyete dayalı olarak anne ve ev hanımı gibi rolleri yerine getirmektedir (Ökten, 2009: 308). Geleneksel toplumda kadınlardan beklenen roller kadının sömürülmesini ve şiddeti içselleştirerek desteklemektedir. Bu durumun sebebi ise geleneksel ataerkil toplum yapısında cinsiyetlerin arasındaki rol dağılımının eşit şekilde yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Toplumun bilinçaltına yerleştirilen bu tarz düşünceler kadını alt statüye iterken, kadını erkeğe ezdirerek, kadının ayrımcılığa uğramasına neden olmaktadır. Biyolojik farklılıkların olmasının dışında kurgulanıp oluşturulan farklılıklara dayandırılan bu ayırmda kadın ve erkek ile alakalı özümşenen değerler ve dengede kültürel bir kurgudan kaynaklanmaktadır (Bilgin, 2016: 223). Kısaca geleneksel toplum yapısında kadın kendine verilen rol ve statüyü benimseyip kabullenmekte ve bu gerçeği çocuklarıyla sonraki nesillere aktarmaktadır (Metin, 2011: 91).

Geleneksel toplum yapılarının yaşam tarzını en iyi mekanik dayanışma tarzı anlatmaktadır. Bu tür dayanışma en basit haliyle iş bölümüne uygulandığı ve cinsiyetler arasındaki farklılık oranının en az olduğu dayanışmadır. Bu toplum türünde kişiler aynı duyguları taşıırken inançları ve olaylara bakışları da aynı olmaktadır yani bilinç ortaktır. Sanayinin modernleşmesiyle ve kapitalizmin bu süreçte gelişmesiyle mekanik dayanışmaya dayalı toplumlar azalmıştır (Çalış, 2012: 41). Geleneksel yapının hâkim olduğu toplumlarda değişim yavaş ve ağır olmaktadır (Metin, 2011: 84; Yazıcı, 2013: 353). Değişime karşı toplumsal, kanuni ve kurumsal olarak direniş yapılmaktadır. Geleneksel kadın kimliği de aynı şekilde değişime açık olmamakta ve daha yavaş değişmektedir (Metin, 2011: 84).

2.3.2. Geçiş Süreci Toplum Yapısı ve Kadın Kimliği

Rönesans dönemiyle birlikte insan aklın önemini keşfetmiştir. Bu keşifle birlikte geleneksel tarım toplumları yerini yavaş yavaş modern toplumlara bırakmaya başlamıştır. Çünkü tarımın yerine ticaret, bankacılık ve sanayicilik gibi sanayi toplumlarının temelini atan sektörler yükselmeye başlamıştır. 18. yüzyılda da İngiltere’de Sanayi Devrimi yaşanmıştır. Sanayi Devrimiyle birlikte üretimde insan gücü değil yeni teknolojilerinde etkisiyle makineler kullanılmaya başlanmış ve verimlilik artmıştır. Sanayileşmeyle birlikte toplum yapısı değişmeye başlamıştır (Sağlam, 2018: 74-75). Bu değişimle geçiş süreci toplum yapısı ortaya çıkmış ve insanlar geleneksel toplumlardaki gibi tarımsal üretimle hayatlarına devam etmeyip sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır (Sağlam, 2018: 75; Güzel, 2006: 88). Bundan dolayı insanlar çalıştıkları iş yerlerine yakın yerlere taşınmaya başladıkları için kentleşme artmış ve aile yapısı da geniş aileden çekirdek aileye dönüşmeye başlamıştır. Bu dönüşümler sonucunda ekonomi, kültür, politika ve sosyal alanlar kökten bir değişim yaşamış ve geleneksel yapı etkisini kaybetmeye başlamıştır (Sağlam, 2018: 75).

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş süreciyle birlikte sanayi merkezli yerleşim ortaya çıkmış ve kentleşmeyi arttırarak kentlerin

büyümesine sebep olmuştur. Bu sebepten dolayı toplum yapısı, toplumun değerleri ve insanların davranışları değişerek geleneksel yapı yerini işbölümüne dayanan örgütlenmelere bırakmıştır (Bağlı, 2004: 31). Kentleşmenin hızlı yaşandığı gelişmekte olan ülkelerde kırsal alandan kente aktarılan geleneksel değerlerin etkisi, eğitim seviyesinin yetersiz kalması ve kadının ev dışında iş deneyiminin olmaması iş bulmasını kısıtlamakta ve kent yaşamındaki çalışmayla bir bütün hale gelmesini engellemektedir. Bu yüzden kadın düzenli geliri olan, örgütlü ve sosyal güvencesi olan işlerde çalışma şartlarına ulaşmakta sıkıntı yaşamaktadır. Bu sebeplerden dolayı da kadın düşük gelirlili, örgütsüz, vasıfsız ve part time işlerde çalışmaktadır (Adak, 2007: 141). Kadın her ne kadar geçiş toplumunda bir süreliğine de olsa öne çıksa da (Şenel, 1982: 282) geçiş dönemi toplum yapısında kadınların yaptıkları işler erkeklerin yaptıkları işlerden daha az değerli hale gelmiştir (Toksöz, 2014: 19). Tüm bunların yanında kapitalizm cinsiyetçi yaklaşımı çalışma hayatına taşırken kadınları da ücretli emeğe çekmekte ve kadınların toplumdaki ikincil konumunu çıkarları doğrultusunda kullanmaktadır (Ansal, 1996: 55).

2.3.3.Modern Toplum Yapısı ve Kadın Kimliği

Modernizm 16. yüzyılda başlayıp 1789 Fransız Devrimi'yle siyasileşmiş, 18. yüzyıl Aydınlanma filozoflarıyla biçimlenmiş ve Sanayi Devrimiyle kurumsallaşmıştır. Modernizmin toplumsal, zihinsel, ekonomik ve siyasi bir sistemi var olmaktadır. Farklı yönleri sahip olan modernizm ekonomik bakımdan kapitalizmle, bilim felsefesi bakımından bilimle, siyasi bakımdan sekülerizmle tanımlanan ve ilerlemeyi hedefleyen yeni bir dönemi işaret etmektedir. Modern dönem, birbirini tetikleyen milliyetçilik, liberalizm, emperyalizm, Sanayi Devrimi ve küreselleşme akımları tarafından desteklenmekte; kentleşme, sanayileşme, taşımacılık, demokrasi, okuryazarlık, küresel bilinç ve kültürün birleşimini ifade etmektedir (Yazıcı, 2013: 354). Weber modern toplumun, toplumda yaşanan önemli değişikliklere ortaya çıktığını belirtmektedir (Çalış, 2012: 47). Yazıcı (2013: 355) çalışmasında modernizmin geleneğin zıddı olduğunu belirtmektedir.

Weber 'de bunu destekler nitelikte insanların geleneksel yaklaşımlarından yani din, töre gibi alışkanlıklarından uzaklaştığını bunların yerine insanların akılcı hesaplar yaparak sonuçlara ulaştıklarını yani sanayileşmeyle birlikte toplumlar kuşaklar boyunca devam ettiği için tek bir işi yapmadıklarını ifade etmektedir (Çalış, 2012: 47). Kısaca modernleşmeyle birlikte yeni bir başlangıç yapılmış ve toplumsal yapı ve örgütlenme değişmiştir (Yazıcı, 2013: 355).

Endüstrileşmeyle birlikte toplum yapısı değişmiş ve bu kadının görevlerini de etkilemiştir (Adak, 2007: 139). Modernleşmeden önce geleneksel toplum yapısında kadının görevi evle sınırlı kalmış ve değişen toplumsal yapıyla birlikte sanayi ve hizmet sektörlerinde erkekle birlikte ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır. Ancak bu durum kadını geleneksel cinsiyet rollerinden kurtaramamış olsa da cinsiyet rolleri birbirine yaklaşmıştır (Adak, 2007: 139; Ersoy, 2009: 217). Kısaca endüstrileşme ve kentleşmeyle birlikte kadınlar çalışma hayatına katılmış ve eğitimden yararlanmaları kolaylaşmıştır. Kadınlar aldıkları eğitim doğrultusunda geliri yüksek işlere sahip olmuş ve bu sayede sosyal hayatı kendi lehlerine çevirebilmişlerdir. Böylece dünyada değişen toplum yapısından sonra kadınlar kültürleri şekillendirecek iktidarda söz sahibi olmaya başlamışlardır (Aktaş, 2013: 59). Kadınların çalışıp para kazanmasıyla birlikte geleneksel aile yapısının getirdiği birbirinden ayrılmış kadın ve erkek rollerinin yerine paylaşımcı cinsiyet rolü geçmiştir. Toplum yapısının modernleşmesiyle değişen ekonomik gelişmeler bu tarz rollerin paylaşımını zorunlu kılmaktadır. Ama evdeki işlerin paylaşılmasındaki değişme, para kazanma rolünün değişimine göre çok geride kalmaktadır. Bu geri kalmanın nedeni kadınlık ve erkeklik rollerinin toplumsal kalıp yargılarıyla ilgili olmaktadır (Günay ve Bener, 2011: 160).

Modern düşünce ve toplum yapısı, kadınların çalışma yaşamına girmesi ve eğitim seviyelerini yükseltmesi erken evlenerek çocuk sahibi olma gibi geleneksel düşüncelerinin değişmesine de sebep olmuştur. Kadınlar değişen cinsiyet rolleriyle birlikte aile içindeki kararlarda ve kendilerine biçilmeyen diğer rollerde aktif olmuştur. Bunun sonucunda da kadınlar kabullendikleri

geleneksel rolleri toplumsal kurumlara ve yapılara devretmiştir (Ersoy, 2009: 217). Tüm bunlara bağlı olarak da aile içi ilişkiler değişerek demokratikleşmiştir (Günay ve Bener, 2011: 160).

2.3.4. Post-Modern Toplum Yapısı ve Kadın Kimliği

21. yüzyılın son yıllarında; teknoloji ve bilimin hızlı bir şekilde gelişmesiyle yeni bir düşünce ve hayat şekli, toplum yaşamı ve örgütlenme şekli sunulmuş ve modernizm sonrasını işaret eden göstergeler ortaya çıkmıştır. Bazı düşünürler bunu modern dönemin sona ermesi olarak belirtmektedir. Bu yeni dönemde; gelenek, birey, kimlikler, demokrasi değişirken yeni estetik anlayışları da öne çıkmaktadır. Bu duruma siyasal, toplumsal ve zihinsel alanda oluşan değişiklikler neden olmaktadır. Bu dönem post-modernizm olarak adlandırılmaktadır (Yazıcı, 2013: 356). Post-modernizm, gelenekle aktarılan ve sürdürülen, toplumsal cinsiyet ve kimliğine ait olan düşüncelerin temeline inmiş, ezilen, toplumda geri planda kalan ve temel haklardan yoksun olan her kesimin hakkını aradığı, felsefe ve sanatında dâhil olduğu önemli bir etki yaratmıştır. Toplum yapısındaki yerleşmiş değerlerin yıkılarak yeniden kurulması çocuk, kadın, ırk ve etnik köken gibi ayrımların yapıldığının kabullenilmesi, modernizmle başlamış post-modernizmle birlikte köklü değişikliklere uğramıştır. Post-modernizm bireyin kendini geliştirmesi ve gerçekleştirmesi düşüncesinin yanında yaşamın tüm alanlarını çok çeşitli bir şekilde içermektedir (Karacan, 2016: 1085).

Post-modernizm, modernizme tepki olarak ortaya çıkmış ve modernizmin eksik olduğu, dolduramadığı boşlukları ve yetersiz kaldığı alanların üzerinde kendini var etmiştir. Buna göre, modernizm üst dillerin, teorilerin ve anlatıların farklılıklarının üzerini örterek önemli olan ayrımları ve ayrıntıları göstermemektedir. Post-modernizm; öteki olmanın farklılığından, cinsellikten ve cinsiyetten, sınıf ve ırktan, mekândan ve zamandan, coğrafi konumdan kaynaklanan birçok değişikliği temsil etmede önemli olmuştur. Kısaca post-modern dönem, modern dönemin öne çıkan akıl ve bilim gibi değerlerine, estetik anlayışına ve etiğine karşı gelmektedir

(Yazıcı, 2013: 356-357). Post-modern toplum, dinamizmini bilgiden almış, insanların toplumun ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirmiş ve üretim sektörünü hizmetler alanında oluşturmuştur. Bu toplum yapısı, yaşam standardını mal miktarıyla tanımlayan modern toplum yapısının aksine, eğitim, sağlık ve sanat gibi standartlarla yaşam kalitesini tanımlamaktadır (Sungur, 2012: 224).

Post-modern toplum yapısında şehirleşmenin artmasıyla kadının toplum içindeki yeri ciddi anlamda değişmektedir. Bu toplum yapısında kadın; üreten, çalışan, tüketen ve başkalarının tüketimini de sağlaması için reklam malzemesi olarak kullanılan bir değere dönüştürülmüştür. Kadınlar üzerinden yapılan eşit hak ve özgürlük gibi söylemlerle kadının sorumlulukları daha fazla arttırmaktadır. Çünkü ev işi, annelik, sosyal sorumluluklar ve çalışma hayatı; bir arada yürütülmesi gereken sorumluluklar olarak sadece kadının omuzlarına yüklenmektedir (Alyakut, 2016: 698). Bu sorumlulukların dışında post-modern toplumlarda kadın kimliğine, daha şık olma, daha güzel olma, daha başarılı olma, daha beğenilen olma ve daha becerikli olma gibi özellikler yüklenmektedir. Post-modern ve kapitalist dönem, kadının bozulmuş olan eş ve aile ilişkilerinden kaynaklı oluşan derin yaralarından çıkan dokuyu, kadınlara çare olarak pazarlamaktadır. Azalan değerler, umutsuzca peşinde koşulan daha iyi olma isteği kısır döngü oluşturmakta, bu kısır döngü de çaresizliği ve belirsizliği doğurmaktadır (Tayanç, 2010). Kısaca, post-modern toplum yapısında bireysel haz ve tüketicinin doyumunu esas alınırken, kültür her şeyi baştan çıkartan metalara dönüşmüştür (Bilgin, 2015: 324).

Sonuç olarak, günümüzde post-modern olduğu ileri sürülen toplumlarda kadınlar, ataerkil değerlerin toplumsal kurumlarca pekiştirilmesinden dolayı içselleştirerek, kimliklerinin parçası haline getirirken, sosyal ve kişisel kimlikleri bu doğrultuda biçimlenirken ataerkil değerlerden kurtulamamaktadır. Bu sebeple, kadınların özerk kimliklerine ulaşabilmesi için hem aileye hem de toplumsal kurumlara büyük iş düşmektedir (Aktaş, 2013: 59).

2.4. Sendika ve Kadın İlişkisi

Dünyadaki işgücü piyasası incelendiğinde kadın çalışanların sayısının günümüzde arttığı görülmektedir. Bu artışla paralel olan özelliklerde hizmet alanında toplamdaki sendikalılar içinde kadınların sayısı artsa dahi kadın ve sendika ilişkisi sorunu devam etmektedir. Sendikalı olma oranının en yüksek olduğu bölge Avrupa olmasına rağmen işgücüne katılanların oranıyla sendikaya üye olanların oranları karşılaştırıldığında sendikalardaki üye sayılarının çok düşük seviyelerde olduğu görülmektedir. Sendikaların karar mercilerinde ve yönetim kadrolarında kadınların üye sayısı ile aynı oranda temsil edilmemesi de kadın ve sendika ilişkisindeki sorunlardan biri olmaktadır. Bu konuda Türkiye'ye bakıldığında kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olması, yönetimde ve karar mercilerinde az sayıda bulunmaları sorunun gelişmekte olan ülkelerde daha büyük olduğunu göstermektedir (Alp ve Yenihan, 2015: 128).

Sendikaların erkek egemen bir hareket olarak gelişmesi de sendika kadın ilişkisinin sorunlu olmasına neden olmaktadır. Bu nedenden dolayı sendikalar kadınların haklarını savunmaya çalışırken, kadınların önceliklerinden ve ihtiyaçlarından bahsederken bile erkek egemen bakış açısını kullanmaktadır (Topgül, 2016: 2350; Urhan, 2009: 84-85). Bu durum eşit işe eşit ücret konusu savunulurken bile görülmekte ve kadınlar ile erkeklerin eşit değerdeki işlerde çalışması söz konusu olduğunda sessiz kalmaktadır. Sendikaların ortaya çıktığı zamanlardan günümüze kadar bu anlayış varlığını sürdürmektedir (Urhan, 2009: 85). Fakat son yıllarda sendikaların güçlerini kaybetmesi ile kadınların sendikalardaki örgütlenmesinin artırılması için çalışılmaktadır. Bundan dolayı da sendikalar kadınların sayısını arttırmak için geleneksellikten uzaklaşarak farklı politikalar kullanılmaya başlanmıştır (Topgül, 2016: 2350).

Sendika ve kadın ilişkisini iyi bir şekilde anlayabilmek için tüm bunların yanında kadınların sendikalara üyelikleri ve üyeliklerini engelleyen faktörler, sendikalı kadınların sorunları ve faaliyetlere katılmaları önündeki engellerde incelenmelidir.

2.4.1.Kadınların Sendikalara Üyelikleri

Kişilerin edindikleri iş tecrübesiyle sendikaya üye olma eğiliminin arasında içbükey bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Sendikaya üye olma eğilimi kişinin kariyerinin ortasına kadar yükselip sonra gitgide azalmaktadır. Hatta çok iş değişimi yapan kişilerin sendikalara üye olma ihtimallerinin düşük olduğu belirtilmiştir. İş değiştirme olayının kişinin iş doyumunu gerçekleştirememesiyle alakalı olduğu ve kişinin sendikaya üye olarak iş şartlarının iyileşmesinden bu durumdan kaçındıkları ortaya çıkmaktadır. Sendikalaşmanın daha az tercih edilmesinin sebebi küçük işletmelerde işverenle sıkıntı yaşamak istenmemesinden kaynaklanmaktadır. Ancak bu durum büyük işletmelerde de böyle olmamaktadır. Büyük işletmeler, çalışanlara kişisel davranmamakta ve kontrollü olmak için bürokratik olmaktadır. Ayrıca kişiler içinde buldukları grupların sendikaya üye olma baskısıyla karşılaşmaktadır. Hatta büyük işletmelerdeki bürokrasi yüzünden kişilerle yönetim direkt iletişimde bulunamamakta ve bunu sendikalar halletmektedir (Seçer, 2009: 30).

Tarihsel sürece bakıldığında kadınlar bazen erkeklerle bazen de erkeklerden ayrı olarak sendikal örgütler kurmuşlardır. Kadınların kendilerini sendikal örgütler kurarak korumaları eskiye dayanmaktadır. Kadın işçiler tarafından kurulan ilk sendika Amerika'da 1830'lu yıllarda keten dokuma fabrikasında çalışan kadın işçiler tarafından kurulmuştur. Fakat bir tek kadınların üye olduğu sendikalara diğer sendikalar tepki göstermiştir. Bu yüzden sadece kadınların olduğu sendikaların sayıları ve başarıları sınırlı kalmıştır. Ayrı sendikalar kurup örgütlenseler de, mevcut olan sendikalarda örgütlenseler de kadınların sendikalarla bir bütün olması hiçbir zaman erkekler gibi olmamıştır (Topgül, 2016: 2352).

Kadınların küçük işletmelerde, kayıt dışı işlerde, hizmetler sektöründe, örgütsüz, geçici, kısa süreli ve güvencesi olmayan, atipik ve enformel sektörlerde istihdam edilmelerinden dolayı sendikal örgütlenmeleri düşük olmaktadır (Topgül, 2016: 2352; Urhan, 2009: 89; Seçer, 2009: 30). Bu yüzden kadınlar genel olarak sendikal örgütlenmelerin zor olduğu şartlarda çalıştıkları için sendikalara üye olamamaktadırlar. Hatta kadınlar kötü ve

güvencesi olmayan işlerde istihdam edilmelerinden dolayı daha fazla iş değiştirmekte ve bu yüzden sendikalarla yakınlaşmamaktadırlar (Seçer, 2009: 30). Yarı zamanlı çalışan kadın işçilerde sendikaların faydasını çok fazla göremedikleri için sendikalara üye olma konusunda istekli olmamaktadırlar. Kadınların önemli olan sorunlarına karşı sendikaların ilgisiz kalması da sendikaların kadın üyeleri açısından eksik kalmasına sebep olmaktadır (Topgül, 2016: 2352). Sendikalar kadınların çıkarlarını koruyup geliştirdiğinde kadınlarda sendikalara üye olmaya daha sıcak bakacaklardır (Seçer, 2009: 33).

Kadınların sendikalara üyeliklerine ilişkin yaygın olan kanaat ise kadınların sendikaya kendilerinin ilgili olmadığı şeklindedir. Ama kadınların sendikaya üye olup görev alabilmesi için geleneksel toplum kurallarını aşması gerekmektedir (Toksöz, 2002: 440-441). Kadınların sendikal örgütlere ilgisinin az olduğu ileri sürülse de bazı ülkelerdeki sendikalara kadınlar ile erkekler aynı oranda, hatta kadınlar daha yüksek oranda üye olmaktadır. Mesela; İngiltere, İrlanda ve Kanada’da kadın ve erkek sendika üyeliği oranı eşit, Finlandiya, Norveç ve İsveç’te kadınların sendika üyeliği oranı daha yüksek olduğu görülmektedir. Ama bu durum gelişmekteki ülkelerde aynı olmamaktadır. Morityus, Mısır, Filipinler ve Brezilya gibi ülkelerde erkeklerin sendika üyeliği oranı daha yüksektir (Seçer, 2009: 44).

Kısaca, sendikaların politikaları çoğunlukla dolaylı veya dolaysız kadınların emeğinin piyasadaki zayıf durumunu pekiştirmektedir. Bazen sendikaların, işverenlerle işbirliği yaparak kadın işçileri gönüllü emeklilik ve taşeron işleri yapmaları konusunda zorladıkları görülmektedir. Böyle bir davranışın altında yatan düşünce ise “*ekmek kazanan erkek-ona bağımlı olan kadın*” düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Buda sendikalarda erkek egemen yapının hep var olduğunu göstermektedir. Ataerkil tutumlar, fabrikaların dışında ücretsiz emeği görmemekte ve çalışmalardaki yöntemler, sendikaların kadın üyeleri örgütlenmesiyle ilgili sınırlamalarını ortaya koymaktadır (Urhan, 2009: 91).

2.4.2.Kadınların Sendikalara Üyeliklerini Engelleyen Faktörler

Kadın ve sendika ilişkisinin genellikle sorun içeren bir alan olduğu bilinmektedir. Sendikalar kadınlara karşı geleneksel yapılarını destekleyerek, erkek egemenliğini sürdürmeye çalışmaktadırlar. Bunun sonucunda kadınlar ile işgücü piyasası arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Kadının işgücü piyasasında içinde bulunduğu durumlarla ilgili üç dönemden söz edilmektedir. Birinci dönemde, ailedeki tüm bireyler üretim süreçlerinin her safhasında yer alırken, sanayileşmenin büyümesiyle erkek fabrikalarda işçi konumuna gelirken, kadın ya ev işlerinde devam etmiş ya da gelir getirebileceği işlerin dışına itilmiştir. İkinci dönem, 1970’li yıllarda ortaya çıkan ihracatın önemli olduğu üretim yerlerinde kurulmuş olan fabrikalarda genellikle kadın istihdamı artmış ve kadının emeği kullanılmıştır. Üçüncü dönem, işgücünün kadınlaşması olarak adlandırılırken kadın işçiler için güvencesi olmayan ve enformel çalışma şekilleri ortaya çıkmaktadır (Seçer, 2009: 43). Tüm bunların yanında çalışma hayatına ilişkin son yıllarda farklı gelişmeler ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasasında esnekleşme adıyla ortaya çıkan yeni çalışma şekliyle kadının istihdamı değişmeye başlamıştır. Esnek çalışma kadının işgücüne katılımını arttırmış ve işgücü içindeki payı da artmıştır. Fakat bu durum işgücü piyasalarında kadınların kayıt dışı çalışma oranını da arttırmaktadır. Kayıt dışı sektörlerde sendikalara üye olmak zor olduğu için kadınların üyelikleri önünde engel teşkil etmektedir (Topgül, 2016: 2350).

Fakat literatürde sendikalara farklı sebeplerden dolayı kadınların ilgi göstermediği görüşü ağır basmaktadır. Bu görüşten dolayı kadınların sendikalaşma oranının düşük olması kadınların kendilerine yüklenmektedir. Kadınlar ailedeki sorumluluğu sebebiyle sendikalara üye olamamakta ve sendikaya üye olsalar dahi sendikal faaliyetlere yeterli şekilde katılamamaktadırlar. Hatta bu yüzden kadınlar haklarını aramakta erkekler kadar aktif olamamaktadırlar (Seçer, 2006: 44). Kadınların sendikalara üyeliklerini engelleyen faktörler şöyle sıralanmaktadır (Eyüboğlu, 2007: 4; Beken, 2015: 172-173):

- Kadınlar sendikaların önemini anlayamamakta ve kendilerine sağlayacağı faydaları bilmemektedirler.
- Kadınların ailedeki sorumlulukları yüzünden zamanları yetersiz kalmakta ve iş-aile arasında çatışma yaşamaktadırlar.
- Sendikaların erkek egemenliğinde olmasından dolayı kadınlar sendikalara üye olmak istememektedirler.
- Kadınlar sendikalara üye olduklarında işverenlerinin tepkisinden çekinmektedirler.
- Toplumun yapısından kaynaklı olarak kadınlar eş ve baba gibi figürlerden çekinmeleri ve kadınlara açıkça gösterilen düşmanlıktan kaynaklı olarak da sendikalara üye olmak istememektedirler.
- Kadınların yarı zamanlı, atipik, geçici ve eğreti işlerde çalışmalarından dolayı sendikalar kadınlara ulaşamamaktadırlar.
- Sendikaların kadınların ihtiyaçlarına cevap vermemelerinden kaynaklanmaktadır.
- Kadınlar üyelik aidatları konusunda sıkıntı yaşamaktadırlar.
- Kadınlar sendikalar hakkındaki olumsuz düşünceleri yüzünden güven duymamaktadırlar.

Kısaca kadınların sendikalara üyeliklerini engelleyen faaliyetleri Yenihan ve Cerev (2016: 154-155) şöyle özetlemiştir. Kadınların örgütsüz, geçici, güvencesi olmayan ve kısa süreli işlerde istihdam edilmeleri sendikaya üye olmalarını engellemektedir. Yarı zamanlı işlerde çalışmak kadınların tercihi gibi görünse de aslında kadınların ailevi sorumlulukları tam zamanlı işlerde çalışmalarının önüne geçmektedir. Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığı konusu da kadınların sendikalara üye olmasını engelleyen bir diğer faktördür. Bir diğer engel ise kadınların ve erkeklerin eğitim seviyeleri arasında fark olmasa bile kadınların terfi ya da atanma gibi konularda erkeklerin gerisinde kalmasıdır.

2.4.3.Sendikalı Kadınların Sorunları

Kadınlar iş hayatına katıldıktan sonra kadın olduklarından dolayı bazı problemlerle karşılaşmaktadırlar. Ama bu problemler biyolojik farklardan kaynaklı problemler değil toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır. Bu yüzdende kadınlar yedek işgücü ordusunun büyük kısmını oluşturmaktadır. Kriz dönemlerinde işten atılanlar, ücretleri düşürülenler, işe girerken ve terfi ederken ayrımcılığa uğrayıp birde iş yerlerinde mobbinge maruz kalan yine kadınlar olmaktadır. Bunların yanında ev sorumlulukları, çocuk ve yaşlı bakımı gibi yükümlülüklerde kadının omuzlarına yüklenmektedir. Kadının ev ve iş hayatındaki fazla sorumluluklarından kaynaklı problemlerinin olması ve bu problemlerin çözülmesi için kadınların aktif olarak mücadele etmesi gerekmektedir. Bu yüzden de kadınlar kendilerine ait örgüt kurmalı ve kendi sorunlarını kendilerinin çözmeleri gerekmektedir (Topgül, 2016: 2351). Çünkü sendikalar kadının emeğini görmezden gelirken sendika içindeki kadın üyeleri de görmemezlikten gelmektedir. Sendikadaki erkek egemen kültürün söylemi olan “sendika işi erkek işidir” sendika içi zihniyeti de göstermektedir. Böyle bir zihniyet sendikal faaliyetlere, sendika içindeki ifade diline, sendikalardaki güce ve mekânlara da yansımaktadır. Bu yansımanın sonucunda da kadınlar sendikalara üye olmak ve sendikal faaliyetlere katılmak istememektedirler (Urhan, 2009: 92).

Sendikalı kadınların diğer sorunları sendikaların kadınlara yaşattıkları hayal kırıklıkları olmaktadır. Çünkü sendikalar kadınların sorunlarına gerekli özeni göstermemekte ve duyarsız kalmaktadırlar. Sendikaların toplu sözleşme politikalarında kadınların menfaatlerini koruyacak maddelere (doğum izinleri süreleri, ücretli izinler, kreşler, vardiya ve çalışma saatlerinin azaltılması gibi konular) yer vermemesi, kadın çalışanların sendikayla özdeşleşmelerinin önüne geçmektedir (Toksöz, 2002: 442). Sendikaların kadın haklarından ve eşitlikten genel olarak sadece 8 Mart gününde düzenlenen toplantılarda bahsetmesi ve kadınların haklarının sendikaların esas konuları arasında yer almaması, sendikaların kadınları yeterince önemsemediğini ortaya koymaktadır (Özar, 2015: 235). Zaten

kadınların sorunları sendikalar tarafından yeterince ele alınmamaktaydı ve 1970'lerde Dünya'da, 1980'lerde Türkiye'de başlayan neo-liberal politikalarla bu durum artarak devam etmiştir. Neo-liberal politikalar siyasi ve sosyal hayatı derinden etkilemiş ve kapitalizmin krizi sonucunda ortaya çıkmıştır. Sendikaları olumsuz etkileyen neo-liberal politikalar sendikaların üye kaybetmesine sebep olurken kadınları da ikinci plana atmıştır (Alp ve Yenihan, 2015: 128).

Kısaca sendikalı kadınların sorunları ile kadınların sendikalara üye olurken karşılaştığı sorunlar benzerlik göstermektedir (Alp ve Yenihan, 2015: 155).

2.4.4. Kadınların Sendikal Faaliyetlere Katılımını Engelleyen Faktörler

Dünyadaki kadınların sendikal faaliyetlere katılımını engelleyen en önemli faktör cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Geleneksel toplumlardaki cinsiyete dayalı roller kadınların bulunmaları gereken yerin evleri olması gerektiği düşüncesini dayatmaktadır. Bundan dolayı kadınların sendikalara üye olmaları ve sendikal faaliyetlere katılmaları olumsuz etkilenmektedir. Bunun sonucunda da kadınların sendikalara olan ilgisi azalmaktadır. Hatta sendikalardaki erkek egemen zihniyet yani ataerkil yapıda kadınların sendikalardan uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Çoğunlukla sendikal faaliyetler düzenlenirken kadının evdeki rolü önemsenmemektedir. Sendikaların gündemine alınmayan kadınlara ait sorunlardan dolayı kadınlar kendi ihtiyaçlarını önemsemeyen örgütlere katılmayı gereksiz görmektedirler (Topgül, 2016: 2350). Urhan (2009: 90) çalışmasında, çalışan kadınların geleneksel aileye ait sorumluluklarını üstlendiğinde evlerinde ikinci iş günü yaşadıklarını ve hatta çocukların bakımı ve aile sorumluluklarına ayırdıkları zamanı azaltıp sendikal faaliyetlere katılan kadınlarında üçüncü işgünü yaşadıklarını belirtmektedir. Aile yükümlülüklerinden kaynaklı zamanın azlığı ve fazla sorumluluklar kadınların sendikal faaliyetlere katılımını engelleyen faktörler olarak öne çıkmaktadır. Bunların dışında bir neden olarak da kadınların erkekler gibi sürtüşme ve tartışmalar gibi konularda daha pasif kalmaları

gösterilmektedir. Topgül (2016: 2353) ise çalışmasında sendikal faaliyetlere zaman ayıran kadınların ya çocuklarının olmadığını veya çocuklarının büyük olduklarını belirtmektedir.

Alp ve Yenihan (2015: 136) ise, sendikal faaliyetlerin en önemli noktası olan toplantı konusunun kadınlar için uygun bir hale getirilmediğini belirtmektedir. Kadın üyelerin sendikalar da aktif olabilmesi için önce toplantılara katılması gerekmektedir. Toplantı zamanının kadınların ev sorumluluklarına uymaması, toplantı yerlerinin elverişli olmaması gibi konular kadınların sendikal faaliyetlere katılımını engellemektedir. Hatta kadınlar, katıldıkları toplantılardaki ortam ve üsluptan rahatsız olmaktadır. Bu yüzden toplantılarda söz hakkı alma, kendini ifade etme ve iddialı olma gibi konularda dezavantajlı durumdadırlar. Kadınlar ev ve iş hayatlarındaki sorumluluklardan kaynaklı olarak toplantılarda erkekler gibi odaklanamamaktadırlar. Bu durumlar kadınların sendikal faaliyete katılımını sınırlandırırken, onların sendika yönetiminde de ilerlemesini engellemektedir. Kadınların sendikal faaliyetlere katılımını engelleyen faktörlerin nelerden kaynaklandığı şu şekilde sıralanabilir (Beken, 2015: 173-174):

- Aile yükümlülüklerinin kadının üstünde olmasından dolayı zamanın kısıtlı olmasından kaynaklanmaktadır.
- Kadınların yapabilecekleri konusunda kendilerine güvenmemelerinden kaynaklanmaktadır.
- Sendika toplantılarının ve programlarının düzenlenme şeklinin kadınlara göre yapılmamasından kaynaklanmaktadır.
- Kadınların lider olma konularında ön planda olan konfederasyonların içindeki politikaların ve birlikte hareket etme isteklerinin bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

Kısaca, sendikaların yapıları ve faaliyetleri kadınların ihtiyaçlarını önemsemeyip cevap vermediği sürece, kadın çalışanların sendikal faaliyetlere katılımı imkânsızlaşmaktadır (Alp ve Yenihan, 2015: 137).

3.BÖLÜM

SENDİKALI KADIN OLMAK: İŞ VE AİLE YAŞAMINA YÖNELİK KIRKLARELİ'NDEKİ ÖĞRETMENLER ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ARAŞTIRMA

Sendikaların geleneksel yapıları da cinsiyet ayrımcılığının yansımalarını göstermektedir. Örgütlü kadın işçi sayısına da kadınların sendika yönetimindeki etkinliğine de bakıldığında kadınların oldukça az olduğu görülmektedir. Bu durumun tek sebebi sendika içindeki ve dışındaki erkek egemenliğiyle ilgili değil, özellikle kadınların formel sektörde istihdamının düşük olmasından da kaynaklanmaktadır. Bunların yanında kadınların toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle aile içindeki sorumluluklarının fazla olması, bazı alanlarda ve mesleklerde ayrılması kadınların örgütlenmesine engel olmaktadır (Ulutaş ve Pala, 2012: 293).

Çalışmanın son bölümü olan bu bölümde, kadınların sendikal katılımı, iş ve aile yaşamında yaşadıkları, Kırklareli'ndeki sendika üyesi kadın öğretmenlerle, sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler karşılaştırılarak analiz edilmeye çalışılacaktır.

3.1.Çalışmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı sendikaya üye kadın öğretmenlerin, sendika hakkındaki düşünceleri, çalışma yaşamları ve çalışma yaşamlarından aile yaşamlarına yansımaların, sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerle karşılaştırılmasıdır.

Çalışma hayatında, kadınlara yapılan cinsiyet ayrımcılığı, psikolojik baskılar ve kötü çalışma koşulları kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların başında gelmektedir. Kadınlara doğum ve süt izinleri gibi haklar yasalarla verilmiş olsa da işverenler mobbing (psikolojik taciz) uygulayarak kadınları saf dışı bırakmaya çalışmaktadır. Çünkü kadınları erkeklerden daha az yararlı görmektedirler. Ancak Türkiye'deki hukuk sisteminde

kadınların çalışma hayatında koruması için yasalar bulunmaktadır. Fakat yeterli olmamaktadır. Çünkü işverenler her zaman bir yolunu bulup kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmaya çalışmaktadır. Tüm bu sebeplerden dolayı da çalışan kadınlar örgütlenerek haklarını arama yoluna başvurmuşlardır.

Sendikalar, çalışma hayatındaki sorunları çözmede, çalışanların haklarını ve çıkarlarını korumada işgücü piyasasında etkili olmaktadır. Fakat ataerkil bir toplumdaki en büyük sorunlardan biri olan cinsiyet ayrımcılığı ve toplumun kadına yüklediği roller sebebiyle sendikalardaki kadın sayısı erkek sayısından oldukça düşüktür. Sendikalardaki erkek üyelerin sendikal faaliyetlere katılımı oldukça yüksekken kadınlar için aynı şey söylenememektedir. Bu durumun en çok görüldüğü sektör eğitim sektörüdür.

Tablo 2. 2000 Yılından 2017 Yılına Kadar Kadın ve Erkek Öğretmen Sayıları

Yıllar	Kadın Öğretmen Sayısı	Erkek Öğretmen Sayısı	Toplam Öğretmen Sayısı
2000	212.976	267.134	480.110
2001	219.647	277.233	496.880
2002	237.014	294.852	531.866
2003	232.817	291.798	524.615
2004	253.401	296.056	549.457
2005	273.361	317.645	591.006
2006	279.501	316.585	596.086
2007	294.535	320.734	615.269
2008	325.812	336.582	662.394
2009	338.055	341.318	679.373
2010	380.064	355.191	735.255
2011	405.602	368.761	774.363
2012	431.588	375.961	807.549
2013	475.818	393.812	869.630
2014	504.042	407.174	911.216
2015	535.171	422.562	957.733
2016	583.455	450.104	1.033.559
2017	606.433	437.997	1.044.430

Kaynak: (TÜİK, 2018)

Türkiye İstatistik Kurumu'nun tablo 2'deki verilerine göre 2000 yılından 2009 yılına kadar kadın öğretmen sayısı erkek öğretmen sayısından

azdır. Ancak 2010 yılından itibaren kadın öğretmen sayısı artmış ve erkek öğretmen sayısını geçmiştir. Günümüzde de eğitim sektöründeki kadın ve erkek öğretmen sayılarına bakıldığında kadın öğretmen sayısının fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3. 2017 Yılı Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kamu Görevlileri Sayısı, Sendika Üyesi Sayısı ve Sendikalaşma Oranı

	Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Üyesi Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
Kadın	578.434	351.266	% 60,73
Erkek	594.944	467.188	% 78,53
Toplam	1.173.378	818.454	% 69,75

Kaynak: (ÇSGB, 2018)

Tablo 3'e göre kadın ve erkek kamu çalışan sayıları arasında çok bir fark yoktur. Ancak sendikalaşma sayısında erkek sayısı kadın sayısından bir hayli fazladır. Bu durum sendikalaşma oranına da yansımaktadır. Erkek kamu görevlileri kadın kamu görevlilerinden %17.8 oranında daha fazla sendikalaşmıştır. Kısaca kamu sendikalarındaki sendikalaşma oranlarına bakıldığında erkeklerin sendikalaşma oranı kadınların sendikalaşma oranına göre daha fazladır. Bu sayısal ve oransal farklılıkların nedenlerinin belirlenmesi içinde bilimsel araştırmalar yapılması önem taşımaktadır.

3.2.Çalışmanın Araştırma Problemleri

Türkiye'de sendika ve kadın konusu üzerine yapılan araştırmalar, kadın ve sendikalar arasındaki sorunlu ilişkiyi çeşitli yönleriyle ortaya koymaktadır. Urhan'ın (2014: 147) yaptığı çalışma bu araştırmalardan biridir. Bu araştırmada 30'u kadın 17'si erkek 47 kişiyle görüşülmüş, Yenihan ve Cerev (2016: 164-165) tarafından yapılan araştırmada 15 sendikalı kadınla görüşülmüştür. Toksöz ve Sayılan (1998: 305) ile Toksöz'de (2002: 453-454) bu alanda çalışmalar yapmıştır. Dört çalışmanın da sonucunda ulaşılan en önemli bulgu, toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil yapı kadınların sendikalara karşı tutum ve davranışlarını etkileyen en önemli etmendir. Kadınların sendikalaşma oranlarının düşük olmasının, sendikal örgütlenmelerle sınırlı ilişkilerinin olmasının, sendikaların yönetimlerinde

temsil edilmemelerinin ve sendika faaliyetlerine katılmasının düşük olmasının sebebi kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri olarak belirtilmiştir. Çünkü cinsiyete dayalı iş bölümüne göre aile içindeki tüm sorumluluklar kadına aittir. Birde sendikalardaki erkek egemen yapıdan kaynaklı olarak da kadınlar sendikalardan uzak durmaktadır. Çünkü sendikalardaki ataerkil zihniyet kadın sorunlarıyla ilgilenmemekte ve görmezden gelmektedir. Hatta Urhan (2017: 56) çalışmasında kadınların sendikal örgütlenmesinin önündeki engellerin değişmeyeceğinin sendikalar tarafından kabullenildiğini belirtmektedir. Bu durumu da kadın işçi sayısının yüksek olduğu iş kolundaki sendikalarda bile erkek egemenliğinin olduğunu ve sendikaların politikalarının bile erkeklere göre belirlendiğini belirterek desteklemektedir.

Kadınların sendikalarda daha aktif olması için iki çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır. Keleş (2018: 2078) 22 kadın yöneticiyle görüştüğü araştırmasında; Alp ve Yenihan (2015: 144-145) yaptıkları çalışmada kadınların sendikalarda sayıca artması ve daha aktif olması için kadın büro ve komisyonlarının oluşturulması gerektiğini belirtmişler ve burada alınan kararların uygulanması zorunluluğunun altını çizmişlerdir. Alp ve Yenihan (2015: 144-145) bunların yanında sendikalarda kadın konferansları düzenlenmesi gerektiğini ve kota sistemi uygulanarak yönetimde kadın sayısının artırılması gerektiğinden de bahsetmektedirler.

Tüm bu çalışmaların sonuçlarını Topgül (2016: 2363-2364) çalışmasının sonucunda belirtmiştir. Kadınların sendikalara katılamamalarının en önemli nedenini cinsiyetçi iş bölümü olarak göstermektedir. Ataerkil yapıdan kaynaklı olarak kadın eve uygun görülmekte ve kadınlarda bu yüzden üçüncü bir iş olarak gördükleri sendikal faaliyetlere katılmayı istememektedirler. Diğer bir neden olarak kadınların çalıştıkları işler ve sektörler gösterilmektedir. Kadınların kayıt dışı sektörlerde yoğun çalışması, düşük ücret alması, yoğun çalışma saatleri, iş güvencesine sahip olmaması ve sık sık iş değiştirmesi bu nedenler arasındadır. Sendikaların kadınların sorunlarını ele almadıkları çalışmanın sonucunda belirtilmiştir. Kadın sorunları ile ilgilenen birimlerin erkek

egemen zihniyetiyle yönetilmeleri de ele alınmanın neden yetersiz kaldığını göstermektedir.

Diğer çalışmalardan farklı sonuçlara ulaşan Beken (2015: 175-176) çalışmasının sonucunda sendikaların kadınları yaptıkları faaliyetlerde, karar alma mekanizmalarında ve süreçlerine dâhil etmek için daha fazla çaba göstermeleri gerektiğini vurgulamıştır. Sendikaların belirledikleri politikalarla kadınların gerçek sorunlarına ne kadar yaklaştıkları görülmektedir. Ulutaş ve Pala (2012: 308) ise çalışmalarında; görüştükları sendikalarda, sendikaların kadın yapılanmaları için oluşturdukları tüzük ve programları, toplumsal cinsiyet konusundaki tutumları ve kadınların hakları konusunda önemli çalışmaları bulunduğunu ortaya koymaktadır. Fakat tüm bunlara rağmen sendika tüzüklerinde güvence sağlanamamış ve toplumsal cinsiyet politikaları kurumsallaştırılamamıştır. Kadınlar sendikaların politikalarında ve karar mekanizmalarında görünmez olmuşlardır.

Sendikaların siyasetten etkilendiğı bilinen bir durumdur. Berkant ve Gül'de (2017: 432-433) araştırmalarında 10 kadın ve 10 erkek toplamda 20 öğretmenın sendika algısından, sendikalardan beklentilerinden ve siyasetin sendikalara etkisinden bahsetmiştir. Araştırmaya katılan her öğretmen sendikaya üye olunması gerektiğini belirtmekle birlikte sendikaların siyasetle etkileşim halinde olduğunu da ifade etmiştir. Bu etkileşim sonucunda sendikaya üye olmanın ötekileşmeye sebep olduğunu ve öğretmenler arasında ayrışmaya yol açtığını belirtmektedirler.

Sendika ve kadın ilişkisindeki sorunlardan Urhan (2009: 107-108) araştırmasında kadınların sendikalar açısından görünmez olduğı ve kadın sorunlarıyla ilgilenmediklerinden belirtmiştir. Bunun sonucunda da kadın örgütlenmeleri ortaya çıkmıştır. Ancak geleneksel sendikalar bu yeni tarz örgütlenmeleri işçi sınıfı arasında ayrılığa sebep olduğı gerekçesiyle eleştirmişlerdir. Bu sorunun da, kadınların sendika içinde sorunlarına yer verilerek ve sendikalardaki hiyerarşik yapıların son bulmasıyla çözüleceğini belirtmiştir. Türkiye'de sendika ve kadın konusu üzerine yapılan araştırmalar aralarındaki sorunlu ilişkiyi çeşitli yönleriyle ortaya koymuştur.

Çalışma hayatı ve kadın arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalardan bazıları şunlardır; Günsel, Köroğlu ve Demirci (2015: 107-109) araştırmasını 15 kadın öğretmenle yapmıştır. Bu çalışmanın sonucunda kadınların yaşadığı en büyük sorun toplumsal cinsiyet rolleri yüzünden iş hayatlarında denge kurmakta zorlanmalarıdır. Bunun yanında cam tavan sendromu ve erkek egemenliği de kadınları çalışma hayatında zorlamaktadır.

Polat (2018: 202-203) araştırmasında kadın öğretmenlerin iş ve yaşam dengesi arasındaki ilişkisinden bahsetmiştir. Bu araştırma 322 kadın öğretmenle yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, kadın öğretmenler işleri ve özel hayatları arasında sıkışıp kalmışlardır. İşlerinde başarılı olan kadınlar kendilerine yeterli zamanı ayıramamakta ve bu durum onların hayatlarının işten ibaret olduğu göstermektedir. Kısaca iş ve yaşamları arasında dengeyi sağlayamadıkları görülmüştür.

Literatürde yapılan araştırmaların sonuçları doğrultusunda çalışmamızın ana araştırma problemleri şu şekilde belirlenmiştir.

- Sendikaya üye kadın öğretmenlerle üye olmayan kadın öğretmenlerin sendika hakkındaki düşünceleri arasında farklılık vardır.
- Kadın öğretmenler sendikaya üye olsa da olmasa da çalışma hayatında sorun yaşamakta ve çalışma hayatından beklentileri olmaktadır.

Ana araştırma problemleri destekleyici alt ana problemler ise şu şekilde belirlenmiştir.

- Sendikaların içinde görünür bir cinsiyet ayrımcılığı yapılmamaktadır.
- Kadınların çalışma hayatındaki ve aile hayatındaki sorumlulukları sendika yönetimine katılmalarını engellemektedir.

3.3.Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini Kırklareli ilindeki okullarda görev yapan sendika üyesi ve sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evrenine bakılarak nitel araştırma yöntemi olan

amaçlı örnekleme yönteminin; maksimum çeşitlilik örnekleme, ölçüt örnekleme ve kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılarak oluşturulmuştur.

Maksimum çeşitlilik örneklemesinin amacı, göreceli ve küçük bir örneklem oluşturarak taraf olabilmeyen kişilerin çeşitliliğini arttırmak; ölçüt örnekleme amacını, önceden belirlenen ölçütleri karşılayan tüm durumların çalışılması; kolay ulaşılabilir durum örnekleminin amacı ise araştırmaya hız ve pratiklik katması için yakın ve erişilmesi kolay olan durumun seçilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 119-123).

Örneklem Kırklareli merkezindeki anaokulu, ilköğretim, ortaokul ve liselerinden birer okul seçilerek 25 sendika üyesi kadın öğretmen ve 25 sendika üyesi olmayan kadın öğretmen olmak üzere toplamda 50 kadın öğretmenden oluşmaktadır.

3.4.Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmayı kadın öğretmenlerin, görüşme yapmak için gidilen zamanlarda derste olması veya o gün dersinin olmaması, tenefüsteki zamanını bir araştırmaya ayırmak yerine dinlenmeye ayırmak istemesi, sendikayla ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması, sendikayla ilgili görüşmeye ılımlı bakmaması ve görüşmek istememesi sınırlandırmıştır. Çünkü sendika bazı kadın öğretmenlere göre çokta açık bir şekilde konuşulması gereken bir konu değildir. Bunun sebebi, konuşurlarsa fişlenmekten ve dışlanmaktan korkmalarıdır. Bu sebeplerin yanında bu çalışmanın konusuyla ilgili kitaplar ve makaleler çalışmayı sınırlandırmaktadır.

3.5.Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışma yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak kadın öğretmenlerle yalnız görüşülerek, ses kaydı ve not alma tekniği kullanılarak yapılmıştır. Görüşmeler 01.05.2018 ve 30.05.2018 tarihleri arasında yapılmıştır. Görüşmecilerle görüşme süresi 4 dakika ile 30 dakika arasında değişmiştir.

Derinlemesine görüşme tekniği, araştırılan konunun tüm boyutunu kapsayan, açık uçlu soruların çokça sorulduğu ve cevapların detaylı alındığı,

karşılıklı ve birebir görüşmeye imkân veren ve bilgi toplanmasına olanak sağlayan veri toplama tekniğidir (Tekin, 2006:101). Literatürde birden fazla görüşme tekniği yer almaktadır. Bunlardan en yaygın kullanılanı yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme teknikleridir. Yapılandırılmış görüşmenin amacı görüşme yapılan kişilerin verdikleri bilgiler arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri saptamaya çalışmaktır. Yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmede ise önceden hazırlanan soruların yanında açık uçlu soru sorma imkânı bulunmaktadır. Eğer kişi görüşmede özel alanlar keşfederse farklı sorular sorarak o yeri derinlemesine öğrenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 130).

Görüşmeler sırasında kadın öğretmenlerin soruları yaşadıkları olaylar doğrultusunda en doğru şekilde cevaplandırmaları istenmiştir. Kadın öğretmenlerin rahatsız olmamaları ve daha doğru cevaplar vermeleri için kişisel ve özel alanlarıyla ilgili sorular sorulmamıştır. Görüşmeler sırasında kadın öğretmenlerle baş başa görüşülmüştür. Bu görüşmeler, kabul edenlerle ses kayıt cihazıyla kabul etmeyenlerle not olarak yapılmıştır. Kadın öğretmenlere görüşmeden önce elde edilecek ses kayıtlarının görüşmeci dışında kimseye dinletilmeyeceği belirtilmiştir. Yapılan görüşmeler sonucu elde edilen görüşmeler içerik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir.

İçerik analizi yönteminin amacı, elde edilen verileri açıklayacak kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde veriler diğer analiz yöntemlerine göre daha derin işlenmektedir. Bu amaç doğrultusunda toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması sonrada bu kavramların mantıklı bir şekilde düzenlenerek verileri açıklayan temaların saptanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 242). Bu çalışmada da elde edilen bilgiler ve verilerle üç ana tema oluşturulmuştur. Bu üç temanın altında da çalışmanın soruları kavramsal bir anlam bütünlüğü sağlayacak şekilde kodlanmıştır. Analiz yapılırken sendika üyesi kadın öğretmenler “X”, sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler “Y” simgesi ile ifade edilmiştir.

3.6.Bulgular

Bu çalışmada elde edilen bulgular üç başlıkta incelenecektir. Birinci başlıkta kadınların çalışma hayatında yaşadıklarına yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır. İkinci başlıkta kadınların sendikalara karşı algılarına yönelik elde edilen bulgular incelenecektir. Üçüncü başlıkta ise kadınların sendika içinde cinsiyet ayrımcılığına şahit olup olmadıklarına dair bulgular ile sendika yönetimine karşı algılarına yönelik elde edilen bulgular ele alınacaktır.

3.6.1.Kadın ve Çalışma Hayatı

Bu bölümde kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, çalışma hayatından beklentileri ve okullardaki kadın yöneticilerin sayıları hakkında elde edilen bulgular analiz edilecektir.

3.6.1.1.Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

Bu başlıkta araştırmaya katılan katılımcıların kadın olarak çalışma hayatında karşılaştığı sorunların sonuçları değerlendirilmiştir.

Tablo 4. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerle Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunların Karşılaştırılması

	Sendika Üyesi Kadın Öğretmenler	Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenler
Sorun Yaşadım	%72	%68
Sorun Yaşamadım	%28	%32

Değerlendirme: Tablo 4'teki verilere göre sendika üyesi kadın öğretmenlerin %72'si çalışma hayatında sorun yaşarken %28'i sorun yaşamamıştır. Sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin ise %68'i çalışma hayatında sorun yaşarken %32'si ise sorun yaşamamıştır. Sendika üyesi kadın öğretmenler sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlere göre daha fazla sorunla karşılaşmıştır. Bu sorunlar mesleki sorunlar, doğum ve süt izinleri, ataerkil yapıdan kaynaklı sorunlar, zaman sorunu, kadına yüklenen sorumluluklar, cinsiyet ayrımcılığı, erkek öğrencilerle yaşanan otorite sorunu ve idareyle yaşanan sorunlar olarak belirtilmektedir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi olan ve olmayan kadın öğretmenlerin “Çalışma hayatında bir kadın olarak karşılaştığınız sorunlar nelerdir?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 5. Sendika Üyesi Olan ve Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlarla İlgili Mülakat Verileri

X3	“Öğrencilerin derslere karşı duyarsız olmaları, ders araç gereçlerini zamanında getirmemeleri, davranış bozukluğu gibi öğrenci sorunlarıyla karşılaşıyorum. Kısacası mesleki sorunlar ⁷ diyebilirim. Kişisel olarak tek sorunum çalışma saatlerimizin kurslarla uzaması. Bunlar dışında bir sorunum yok.”
X4	“Kişisel bir sorunla karşılaşmadım. Ama mesleki anlamda sorunlarım var. Onlardan bahsetmek istiyorum. Öğrencilerin derslere hazırlıksız gelmeleri dersin işleyişinde sorun oluşturabiliyor. Kendimde bir öğretmen olarak derse hazırlıksız gitmişsem o gün ki ders planlarım aksayabiliyor. Mesleki anlamda bu gibi sorunlarım oluyor. ”
X6	“ Erkek egemenliği olan bir toplumda yaşıyoruz. Bu durumu ben okulda hissediyorum. Hangi konularda? Özellikle kıyafetlerle ilgili konuda. İstedğim gibi rahat giyinemiyorum.”
X16	“Rehber öğretmen olduğum için diğer branştaki öğretmenlere göre daha rahat çalışma şartlarım var. Ama veliler kadın olduğum için erkek öğretmenlere göre daha farklı tepki veriyor . Hatta sadece bana değil diğer kadın öğretmenlere de böyle davranan veliler var. Velilerde bir de kadın öğretmenle görüştükleri zaman kadını sindirme isteği görüyorum. Daha nazik olmaları gerekirken sırf kadın olduğumuz için daha farklı tepkiler alıyoruz. Bu benim için ciddi bir sorun. Çünkü ben diğer öğretmenlere göre velilerle daha çok görüşüyorum. Bunun dışında şimdilik bir sorunum yok.”
Y8	“Hem okulda öğretmeniz hem evde kadınız. Okulda çok fazla efor sarf ediyoruz. Okuldan çıkıp ta eve gittiğim zaman evde her şey hazır olsun istiyorum. Ama tabi ki de olmuyor. Evin temizliği, yemek, çamaşır, bulaşık gibi işler oluyor. Eşimde yardımcı oluyor ama bütün bu işlerle

⁷ Koyu renkle belirtilmiş ifadeler mülakatlarda görüşmeciler tarafından verilen ortak cevaplardır.

	birlikte okulu da idare etmek bazen zor olabiliyor. Kadın olarak bir sorunla karşılaşılıyor musunuz? Okul da kadın erkek diye değil mesleki sorunlarla karşılaşılıyor. Öğretmen olduğumuz için insanlarla çalışıyoruz. İnsanlarla uğraşmak zor aslında. Branşımızdan dolayı benim diğer öğretmenlere göre çalışmalarımın başarısını kanıtlamam mümkün değil. Çünkü ben öğrencilerle konuşarak onlara bir şey katmaya çalışıyorum. Bu konu dışında bir sorunum yok.”
Y13	“Kadın olduğumuz için öğrenciler bizi daha az dinliyor. Erkek öğretmenden çekinirken kadınlardan daha az çekiniyorlar. Öğrenciler dışında okulda yaşadığımız başka bir sorun var mı? Şöyle örnek verebilirim. Okulda planlama yapılırken önce erkek öğretmenlerin planları yapılıyor. Sonra kadın öğretmenlere geçiliyor. Toplumsal yapımızdan kaynaklı erkek egemenliği okullarda da yapılıyor.”
Y19	“Kadın olduğumuz için öğrenciler bizden daha az korkuyorlar. Derste söz dinletme konusunda biraz sıkıntı var. Buda ataerkil bir toplum yapımızın olmasından kaynaklanıyor. Bunun dışında çalışma hayatında bir sıkıntı yaşamıyorum.”

Sendika üyesi olan ve olmayan kadın öğretmenlerle yapılan görüşmeler sonucunda kadın öğretmenler sendikalı olsa da olmasa da sorun yaşamaktadır. Ancak sendika üyesi kadın öğretmenler daha çok sorun yaşamıştır. Günsel, Köroğlu ve Demirci (2015: 107-109) tarafından yapılan araştırmada kadınların yaşadığı en büyük sorun toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği sorumluluklar yüzünden iş hayatlarında denge kurmakta zorlanmalarıdır. Erkek egemenliğinin de kadınların çalışma hayatındaki bir diğer sorun olduğunu belirtmektedir. Özçatal’da (2011: 35-37) kadınların çalışma hayatındaki sorunlarının derinleşmesinin sebebi olarak, cinsiyete dayalı iş bölümünü, toplumsal cinsiyet rollerini ve toplumun ataerkil yapısını göstermektedir. Tüm bunları destekler nitelikte Toksöz (2013: 285) çalışmasında kadınların cinsiyete dayalı iş bölümünden kaynaklı olarak çocuk doğurma, çocuğa bakma ve çocuğu büyütme gibi görevlerden ibaretmiş gibi görüldüğünü belirtmiştir.

3.6.1.2. Çalışma Hayatından Beklentiler

Bu başlıkta araştırmaya katılan katılımcıların kadın olarak çalışma hayatından beklentilerinin sonuçları değerlendirilmiştir.

Tablo 6. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerle Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatından Beklentilerinin Karşılaştırılması

	Sendika Üyesi Kadın Öğretmenler		Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenler	
	Öğretmen Olarak	Kadın Olarak	Öğretmen Olarak	Kadın Olarak
Beklentim var	%21,8	%78,2	%8,7	%91,3
Beklentim yok	%8		%8	

Değerlendirme: Tablo 6'daki verilere göre sendika üyesi kadın öğretmenlerinde sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerinde %92'sinin çalışma hayatından beklentisi varken %8'inin ise beklentisi yoktur. Sendika üyesi kadın öğretmenlerin %21,8'inin öğretmen olarak beklentisi varken %78,2'sinin kadın olarak beklentisi vardır. Sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin ise %8,7'sinin öğretmen olarak beklentisi varken %91,3'ünün kadın olarak beklentisi vardır. Sendika üyesi olan ve olmayan kadın öğretmenlerin büyük çoğunluğunun esnek çalışma saatleri, doğum ve süt izni gibi konularda kadın olarak beklentileri vardır. Kadın olarak başka beklentileri ise çocukları için kreş açılması, takdir edilmek ve saygı görmektir. Öğretmen olarak beklentileri ise öğrencilerin daha disiplinli olmaları, öğrencilerden ve velilerden saygı görmektir. Birde kadın erkek ayrımı yapılmadan herkese eşit davranılmasını beklemektedirler.

Araştırmaya katılan sendika üyesi olan ve olmayan kadın öğretmenlerin "Çalışma hayatından bir kadın olarak beklentileriniz nelerdir?" sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 7. Sendika Üyesi Olan ve Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatında Beklentileri İle İlgili Mülakat Verileri

	"Benim çalışma hayatından kadın olarak değil öğretmen olarak beklentilerim var. Öğrencilerin disiplin kurallarına uymasını bekliyorum. Yönetmelik gereği disiplini çok sıkı tutamıyoruz.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>X3</p>	<p>Öğrencilerin daha fazla kural tanımaları gerekmektedir. Kuralsızlık öğrencilerin derslerine de, davranışlarına da yansıyor. Bu sebeplerden dolayı derslerinden de geri kalıyorlar. Benim beklentim öğrencilerimizin en iyi şekilde eğitilmesi. Ama tüm bunlar tek taraflı olmadığı için biz öğretmenler olarak belirli bir yere kadar öğitebiliyoruz. Tek taraflı değil diyorsunuz. Peki diğer taraf kim? Veliler tabii ki de. Öğrencilerin eğitimine velilerinde daha özen göstermesi ve daha fazla katılması gerekmektedir. Bizim öğretmenler olarak uyarılarımızı bazen veliler yanlış anlayabiliyor. Biz biraz disiplini sıkı tuttuğumuzda çocuğunun psikolojisi bozuluyor şekilde geri dönüşler alıyoruz. Aslında bizim amacımız baskı yapmak değil sadece daha donanımlı bireyler yetiştirmek istiyoruz. Aynı zamanda hem kendilerine hem topluma faydalı bireyler olsun istiyoruz. Ama yanlış anlaşıldığımız zamanlarda olmuyor değil.”</p>
<p>X6</p>	<p>“Anne olduğumuz için kadınlara bazı imtiyazlar sağlanabilir. Sadece okulda değil evde de işimiz gücümüz var. Biraz daha esnek çalışma saatleri kadın öğretmenler için daha iyi olur diye düşünüyorum.”</p>
<p>X9</p>	<p>“Kadın olarak tek beklentim ders saatlerinin daha az olmasıdır. Ama kadın öğretmen olarak beklentim; okul şartlarının iyileştirilmesi, öğrencilerin doğru okullara yönlendirilmesi, her öğrencinin okuma zorunluluğunun olmasını devlet politikasının bir yanlılığı diye düşünüyorum.”</p>
<p>X13</p>	<p>“Bir kadın olarak beklentim yok. Daha çok öğretmen olarak beklentim var. Öğrenciler derslere yeterli çalışmalarını yaparak gelmiyor. Bu durumu veliyle paylaştığımızda bu durumu veli kabul etmiyor. Öğrencide velide hatasını kabul etmiyor. Sürekli öğretilmekte hata buluyor. Bu yaşanan en büyük sorunlardan biri. Bu konuda anlayış bekliyorum. Öğretmen olarak bizim elimizden alınan bazı yetkiler var. Mesela sınıfta bırakmama gibi. Bu gibi yetkilerin elimizden alınması bizim öğrenci üzerindeki etkimizi azaltıyor. Yoksa çalışma hayatımdan gayet memnunum.”</p>

Y5	“Çalışmanın yanı sıra evime de vakit ayırabiliyor olmak istiyorum. Çalışma yoğunluğumun daha az olup işime daha konsantre olmak istiyorum. Çalışma saatlerim beni çok yoruyor. Bu durumda işime yansıyor.”
Y7	“Kadınlar için yarım gün çalışma hayatı olsa iyi olur. Çünkü ciddi anlamda bazen ev ve iş arasında bölünüyoruz. Özellikle çalışma saatleri çok fazla olduğunda hiçbir sosyal aktiviteye, sosyal hayatıma zaman ayıramıyorum. Bunlara da zaman ayırmak istiyorum. Ama yapamıyorum. Bu sebeplerden dolayı kadınlar için esnek çalışma saatleri olabilir diye düşünüyorum.”
Y8	“Bir kadın ve ya erkek olarak ayırt etmek mümkün değil. Bir öğretmen olarak beklentilerim var. Öğrencilerimin ileride iyi yerlere gelmesini, iyi insanlar olmasını istiyorum. Öğrencilerime her zaman söylüyorum sizin ileride meslek sahibi olmanız sizin hayatınızı ciddi anlamda değiştirir. Ama sizin iyi bir insan olmanız biz öğretmenler için her şeyden daha önemli. Topluma katkı sunan insanlar yetiştirmek bir diğer beklentim.”
Y11	“Kadın olarak bir beklentim yok. Öğretmen olarak beklentim var. Öğrencilerin daha donanımlı derslere gelmesini istiyorum. Velilerle bunu görüştüğümde de olumlu geri dönüşler alıyorum. Başka bir beklentim yok.”

Hem sendika üyesi olan hem sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin çalışma hayatından beklentileri aynı orandadır. Ancak sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin kadın olarak beklentileri sendika üyesi olan kadın öğretmenlere göre fazlayken öğretmen olarak beklentileri daha azdır. Kadınların kadın olarak çalışma hayatından beklentileri hakkında Küçük (2015: 14) çalışmasında şu sonuca ulaşmıştır. Genellikle kadınların en güçlü beklentisi ekonomik olarak güçlü olmaktır. Diğer beklentileri ise çalışma şartlarının daha iyi olması, adil ücret, toplumdaki kadınlara karşı olan ön yargıların ortadan kalkması, erken emekliliğin kadına hak olarak tanınması ve kadınların özgürlüğüne saygı gösterilmesidir. Kadınlar devlet tarafından bu beklentileri ile ilgili daha çok çalışma yapmasını beklemektedir. Gül'de (2014: 174) çalışmasında

kadınların çalışma hayatından beklentisi konusunda tarafların birbirini önyargısız dinleyerek gerekenin yapılmasıdır. Bu çalışmada ise kadınların beklentileri olarak, mesleki gelişimleri için eğitimlerin artmasını, çalışma şartlarının kadına uyumlu şekilde düzenlenmesini, ataerkil yapıyı değiştirmek için yeni uygulamalar yapılmasını, çalışan kadınlara yönelik ailedeki yükümlülüklerinin paylaşılmasına dair düzenlemeler, esnek çalışmanın yaygınlaştırılması ve vergi teşviki gibi düzenlemeler sayılmaktadır. Öğretmen olarak beklentiye ise Tatar (2005: 16) çalışmasında değinmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin beklentilerinin davranışlarına yansıdığı belirtilmiştir. Bu yansımadan dolayı öğrencilerle olan ilişkilerde etkilenmektedir. Hatta başarılıda olsa başarısızda olsa öğrencilerin dikkatini çekecek kadar bu beklentiler davranışları etkilemektedir.

3.6.1.3.Kadın Yönetici Sayısına Karşı Tutum

Bu başlıkta araştırmaya katılan katılımcıların okul yönetimindeki kadın yönetici sayısının sonuçları değerlendirilmiştir.

Tablo 8. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerle Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Okullardaki Yönetici Sayısı Hakkındaki Düşüncelerinin Karşılaştırılması

	Sendika Üyesi Kadın Öğretmenler	Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenler
Yeterli	%4	%0
Yetersiz	%88	%88
Kararsız	%8	%12

Değerlendirme: Tablo 8'deki verilere göre sendika üyesi kadın öğretmenlerin %4'ü yönetici kadrolarındaki kadınları yeterli görürken %88'i yetersiz görmektedir. Ancak %8'i de yani kararsızlar yönetici kadrolarında illa kadınların olmasından yana değil kadın erkek fark etmeksizin işin ehline verilmesinden yanadır. Sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerde bu oranlar şöyledir; katılımcıların hiçbiri kadın öğretmenlerin okul yönetiminde yeterli sayıda olmadığını belirtmiş yani oran %0'dır. %88 yetersiz görürken %12'side yani kararsızlar kadın erkek ayrımı yapılmadan işin ehline verilmesinden yanadır. Kısaca sendika üyesi kadın öğretmenlerde

sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerde okullardaki kadın yönetici sayısını aynı oranda yetersiz görmektedir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi olan ve olmayan kadın öğretmenlerin “Okul yönetimindeki yönetici kadrolarında kadın öğretmenlerin sayısı hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 9. Sendika Üyesi Olan ve Olmayan Kadın Öğretmenlerin Okul Yönetiminde Kadın Yönetici Sayısı İlgili Mülakat Verileri

X7	“ Yetersiz diyemeyeceğim. Çünkü benim çalıştığım okulda müdür yardımcılardan biri kadın. Aslında işini iyi yaptıktan sonra benim için kadın erkek fark etmiyor.”
X14	“ Yetersiz. Daha fazla olması gerekiyor. Benim çalıştığım okulda bir tane var. Ama bu durum kadınlara yöneticilik kadrosu verilmiyor olarak düşünülmemeli. Nasıl bir düşünce var peki? Çalışma saatlerinden kaynaklı olarak kadın öğretmenler kendisi istemiyor. Öğretmen olduğumuz zaman çalışma saatlerini esnetebiliyoruz. Öğretmenlerin yaz tatili var. Ama yönetici olunca yazında okuldayız. Mesela boş derslerimiz oluyor. Kadın olduğumuz için evde de çok işimiz var. Ev işlerini ders saatlerine göre ayarlayabiliyoruz. Ek derslere girmiyorsak eğer daha fazla zamanımız kalıyor. Ama tüm bunları idareci olarak yapmamız mümkün olmadığı için idareciliği kendimiz tercih etmiyoruz. Yoksa erkek baskısı olduğu için yapmıyoruz diye düşünülmesin. Eğitim camiası dışında çalışıyor olsaydım. Girdiğim ve çıktığım saat kesin olsaydı o zaman kesinlikle yönetici olmak isterdim. Eğitim camiasında kadın yönetici azlığını zamana bağlıyorum.”
X18	“ Az. Ama yönetici olmak isteyen kadın öğretmenlerinde başarılı olduğunu düşünüyorum. Kadın olduğumuz için çocuklarımızla vakit geçirmeyi tercih ediyoruz. Sabah sekiz akşam beş okulda olmak bize cazip gelmiyor. Bu sebepten kadınların tercih etmediğini düşünüyorum. Yarım günlük yöneticilik olsa veya yöneticiliğin çalışma saatleri esnek olsa kadın öğretmenler tarafından daha fazla tercih edileceğini düşünüyorum.”
	“ Az olduğunu düşünüyorum. Daha fazla olmalı. Benim okulumda bir kadın müdür yardımcısı ve memur var. Bu benim kendi sorunlarımı

Y3	idareye aktarmamda kolaylık sağlıyor. Bu konuda şanslıyım. İlerleyen zamanlarda yönetici sayılarının eşit olmasını isterim. Çünkü erkeğin bakış açısıyla kadının bakış açısı farklı oluyor.”
Y5	“ Çok bir bilgin yok açıkçası. Çünkü yeni başladım ve daha başka okullara gitmedim. Mevcut durumdan haberim yok.”
Y7	“Gördüğüm kadarıyla çoğunlukla yönetici kadrolarında erkek öğretmenler var. Kadın yönetici sayısı az. Sebebi ne olabilir? Bunun sebebi olarak da kadınların hem işte hem dışardaki sorumlulukları yöneticiliğin hem çalışma saatlerinin fazlalığı hem yaz tatillerinin olmayışından dolayı kadınların kendilerinin istemediğini düşünüyorum.”

Hem sendika üyesi kadın öğretmenler hem de sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler okul yönetimindeki kadın yönetici sayısını yetersiz bulmaktadır. Kadınların yönetici olmak istememelerinin sebebi olarak da kadınların ailevi sorumluluklarının fazla olmasını göstermişlerdir. Kadın öğretmenler okul yöneticisi olmanın ekstra bir sorumluluk olduğunu ve bu sorumluluğu almak yerine ailesine daha fazla zaman ayırmak istediklerini belirtmişlerdir. Taş (2017: 508-509) kadınların ailevi sorumluluklarının okulda yönetici olmalarını olumsuz etkilediği veya tam tersi okuldaki yöneticilik sorumluluklarının ailevi sorumluluklarını yerine getiremeyeceği düşüncesi nispeten değişime uğradığını belirtmiştir. Ancak yöneticilik sert ve objektif olmayı gerektirdiği için erkeklerin daha iyi yönetici olacağı algısının olduğunu da belirtmiştir. Çünkü kadın doğası gereği daha duygusaldır ve bu yüzden yöneticilikte başarılı olamaz algısı vardır. Bu algıdan dolayı da kadınlar yönetici olmak istememektedir. Kadınların yönetici olmak istememesinin diğer nedenleri ise gelir anlamında kendisine çok bir katkısının olmaması ve kadın yönetici sayısının az olmasından dolayı tedirgin olmaları gösterilmektedir. Özçelik (2017: 67-68) çalışmasının sonucunda öğretmenlik ve bankacılık gibi kadın istihdamının çok olduğu mesleklerde bile kadın yöneticilerin az olduğunu ve cam tavan engeliyle karşılaştıklarını belirtmiştir. Kadının anne, eş ve çalışan olarak birçok role sahip olmasından dolayı kadınların zaman konusunda sorun yaşayacağı ve bununda yöneticiliklerini etkileyeceği düşünülmektedir.

3.6.2.Kadınlarda Sendika Algısı

Bu bölümde kadınların sendikaya üye olmalarına etki eden nedenler ve sendika faaliyetlerine katılmalarını etkileyen nedenler ele alınarak analiz edilecektir.

3.6.2.1.Sendika Üyeliğine Karşı Tutum

Bu başlıkta araştırmaya katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin sendikaya üye olmasına neden olan etkenler ve üye oldukları sendikanın hangi sorunlarını çözmesini istediklerine dair sonuçlar ile sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin sendikaya üye olmak isteyip istemedikleri ve üye olmama nedenlerine dair sonuçlar değerlendirilecektir.

Tablo 10. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olmasına Neden Olan Etkenler

	Sendika Üyesi Kadın Öğretmenler
Birlik Olma	%36
Güç	%24
Israr ve Baskı	%12
Güven Duyma	%12
Hak Arama	%8
Çevrenin Etkisi	%8

Değerlendirme: Tablo 10'daki verilere göre kadın öğretmenlerin %36'sı birlik olmanın yararlı olacağını düşünerek sendikaya üye olmuştur. %24'ü sendikaların gücünü hissetmek için üye olurken, %12'si sendika temsilcilerinin ve okul yöneticilerinin ısrarı ve baskısı yüzünden üye olmuştur. Sendika üyesi kadın öğretmenlerin %12'si ise kendilerini güvende hissetmek için sendikaya üye olurken %8'i haklarını aramak için bir sivil toplum örgütüne ihtiyaç duydukları için üye olmuştur. Çevresinin etkisiyle sendikaya üye olan kadın öğretmenlerin oranı da %8'dir.

Bu soruyla bağlantılı olarak sendika üyesi kadın öğretmenlere “Bir kadın olarak üye olduğunuz sendikanın hangi sorununuzu çözmesini isterdiniz?” sorusu sorulmuş ve sendika üyesi kadın öğretmenlerin %20'si doğum ve süt izinlerinin arttırılması konusunda sendikaların faaliyet göstererek bu sorunu çözmesini istemiştir. Sendika üyesi kadın

öğretmenlerin %16'sı küçük çocukları için okullarda kreş olmadığını ve diğer %16'sı da performans değerlendirmesi sorunlarının çözülmesini istemiştir. Diğer sorunlar ise 3600 ek göstergenin öğretmenlere verilmemesi, çalışma saatlerinin esnek olmaması, maaşların az olması, öğretmen otoritesinin azalması gibi sorunlar olarak belirtilmektedir. Sendika üyesi olan kadın öğretmenlerin %8 ise sorunları olmadığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin "Sendikaya üye olmanıza neden olan en önemli etken nedir?" sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 11. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olmalarına Neden Olan Etkenlerle İlgili Mülakat Verileri

X1	" Birlik, beraberlik ve dayanışma her zaman sorunlarımızı çözmekte etkili olduğundan ve gerekli durumlarda sorunlarımızı çözmelerini istediğimden dolayı sendikaya üye olmaya karar verdim."
X3	"Sendikaya üye olmamın nedeni birlik ve beraberliğin sorunları daha iyi çözeceğini düşünmem. Birlik olursak sorunlarımızı duyurmada ve çözmeye daha etkili olacağımızı düşünüyorum."
X10	"Atandığım yıl başörtü sorunu yaşamıştım. Atandığım o okuldaki yönetici bana çok sorun çıkardı. Yöneticinin tavrından dolayı Kur'an derslerine açık girmek zorunda kalıyordum. Bu sorunu yaşarken sendikannın bana destek olması için üye oldum. Arkamda bir güç olsun istedim ve çokta yardımcı oldular. Hatta bu süreçte ilk üye olduğum sendika beni desteklemediği için oradan üyeliğimi sildirip başka bir sendikaya üye oldum."
X22	"Tek başına bir insanın hak araması ya da her şeyi bilmesi, yeni çıkan yönetmeliklerin hepsini takip etmesi çok zor. Sendika bizim adımıza bunları yapıyor. Yeni çıkan yönetmelikleri, yasaları, genelgeleri bize bildiriyor. Yönetmeliklerin, yasaların falan biz öğretmenlerin istediği gibi çıkması için bizim önerilerimize göre teklifler hazırlıyor bakanlığa sunuyor. Benim bireysel olarak yapamayacağım şeyleri sendika yapıyor. Sendika büyük bir güç ve güç benim hoşuma gidiyor."

Araştırmaya katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin “Bir kadın olarak üye olduğunuz sendikamızın hangi sorununuzu çözmesini isterdiniz?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 12. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Üye Oldukları Sendikamızın Çözmesini İstedikleri Sorunlarla İlgili Mülakat Verileri

X5	“ Doğum izinlerinin arttırılmasını istiyorum. Hatta süt izinleri konusundaki sorunda çözülmeli.”
X8	“Erkek öğretmenlerin sorunları gibi kadın öğretmenlerinde kadınsal sorunlarına eşit eğilimde olmalarını isterim. Doğum izni, süt izni, kreş gibi sorunlar.”
X13	“ Doğum iznini çözmesini isterdim. Kadın öğretmenlerin en büyük sorunu doğum izinleri zaten. Doğum izninin daha fazla arttırılmasını istiyorum. Ayrıca emzirme döneminde süt izni de arttırılmalı. Kadın olarak yaşadığım en büyük sıkıntılar bunlar.”
X23	“Sadece kendimin değil bütün öğretmen annelerin sorunu olan bir konudan bahsetmek istiyorum. Bu sorun okullarda kreşin olmaması. Okullarda kreş olmayınca bizde bakıcı tutmak zorunda kalıyoruz. Bakıcı olunca aklımız evde kalıyor ve maddi anlamda da bizi zorluyor. Hükümet ya maaşlarımızı arttırsın ya da bize yardımcı olacak birileri istihdam etsin.”

Sendika üyesi kadın öğretmenlerin sendikaya üye olmasının en önemli etkeni birlik olma düşüncesi ve haklarını arama konusunda arkalarında güç olmasını istemeleridir. Berkant ve Gül (2017: 436-437) çalışmasının sonucunda öğretmenlerin sendikaya üye olmasının sebebi olarak birlik ve beraberliğin sağlanması, sendikaların haklarını koruması ve seslerini birlikte daha net duyurabilmeleri olarak gösterdiklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin sendikaya üye olması gerektiği sonucuna varılmış ancak öğretmenler siyaset ve sendika arasında da ilişki olduğunu düşündüklerini belirtmiştir. Bu ilişki yüzünden sendikaya üye olduklarında öğretmenler arasında ayırım ve gruplaşmada olmaktadır. Bundan dolayı da öğretmenler sendikaların siyasetten uzak olmasını beklemektedir. Böylece öğretmenler ve sendikalar arasında birlik olacağını bu sayede de sendika çıkarları değil öğretmen

çıkarları korunacaktır. Akcan, Polat ve Ölçüm (2017: 1113) araştırmasında sendikaya üye olan öğretmenlerin yaşadıkları olumsuz bir olayda kendilerini yalnız hissetmemek, destek bulmak ve mesleki örgütlenmenin getirileri için üye oldukları sonucuna varmışlardır.

Tablo 13. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olmak İsteyip İstememeleri

	Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenler
İstemem	%64
İsterdim	%16
Şuanda Düşünmüyorum	%16
Sendika Hakkında Bilgim Yok	%4

Değerlendirme: Tablo 13'deki verilere göre kadın öğretmenlerin %64'ü sendikaya üye olmak istememektedir. %16'sı sendikaya üye olmak istediklerini ama sendikaların içindeki buldukları şartlardan dolayı üye olmadıklarını belirtmişlerdir. %16'sı şuanda üye olmayı düşünmediklerini ancak belki olabileceklerini belirtmiş ve %4'ü de sendikalar hakkında bilgisi olmadıkları için üye olmadıklarını belirtmiştir.

Bu soruyla bağlantılı olarak sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlere “Bugüne kadar sendikaya üye olmamanızın nedeni nedir?” diye sorulmuş ve kadın öğretmenlerin %52'si sendikaların siyasi yönlerinin olduğunu eğer üye olurlarsa kendilerinin de sanki o siyasi görüşü destekliyormuş gibi görüneceklerini ve eğitimde siyasetin yerinin olmadığı düşündükleri için üye olmadıklarını belirtmişlerdir. %16'sı sendikaların kendileri ile bağdaşmadıklarını belirtirken, %12'si sendika üyeliği yüzünden öğretmenler arasında gruplaşma olduğunu ve bu gruplaşmanın ayrımcılığa dönüştüğünü belirtmektedir. %8'i ise ücretli öğretmen oldukları için sendikaya üye olamadıklarını belirtmiştir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin “Bugüne kadar sendikaya üye olmamanızın nedeni nedir?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 14. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Sendikaya Üye Olmamları İle İlgili Mülakat Verileri

Y7	<p>“Kesinlikle sendikaların biraz daha siyasi ayaklarının olduğunu düşünüyorum. Hepsi farklı bir siyasi görüşü simgelemektedir. Bu tür görüşler yerine direk öğretmenlerin haklarını koruyan sendikalar olmasını istiyorum. Bizim öğretmenler olarak siyasi görüşlerimizi farklı olması bizim öğretmen olduğumuz gerçeğini ve bizim problemlerimizi değiştirmez. Hepimiz ortak problemlere sahibiz. Bütün eğitim sendikalarının birleşmesinden yana mısınız? Kesinlikle bütün öğretmen sendikalarının birleşmesi gerektiğini düşünüyorum. Mesela şuandaki yöneticilerin çoğu aynı sendikadan çıkıyor. Başka sendikadan olan biri veya sendika üyesi olmayan biri yönetici olamaz mı? Ben sendikaların bu şekilde ayrışmasına karşıyım. Sendikalaşmaya karşı değilsiniz o zaman? Asla sendikalaşmaya karşı değilim. Hatta sendikalaşmayı doğru buluyorum. Ama bir sendikaya üye olduğunda bu benim siyasi görüşümü yansıtıyorsa bu bana göre etiketlenmedir. Bu şekilde bir etiketlenme olmasına karşıyım tabi ki de. Bütün öğretmen sendikaları tek çatı altında toplansa sendikaya kesinlikle üye olurum. Bir sorun yaşandığında birlik olunmasını ve hep birlikte o sorunu halletmeye çalışmaktan yanayım.”</p>
Y13	<p>“Sendikalar amaçları dışında hareket ediyorlar. Siyasi amaçları olduğunu düşünüyorum. Beni amaçları doğrultusunda devam ettiklerine inandıramadılar. Bir meslek varken bu kadar fazla sendika olması da beni rahatsız ediyor. Bizim öğretmenler olarak kadın erkek fark etmeksizin sorunlarımız aynı. Bu sorunları çözecek birden fazla sendikadan ziyade tek sendikanın olması taraftarıyım.”</p>
Y19	<p>“Sendikaların aktif bir şekilde işe yaradığını düşünmüyorum. Ayrıca sendikalar daha çok siyasi partilere yönelik. A partisine üye olursan bu partilisin, B sendikasına üye olursan bu partilisin gibi oluyor. Bu etiketlenme benim hoşuma gitmiyor.”</p>
Y25	<p>“Ülkemizdeki eğitim sendikalarının ortak bir amaçta olduğunu düşünmüyorum. Eğitim sendikaları çok fazla siyasi kaygı güdüyor. Bu yüzden üye olmaktan yana değilim.”</p>

Sendika üyesi kadın öğretmenler sendikaya üye olurken sendikaların birlik ve beraberlik duygusunu güce dönüştürdüğünü düşünürken sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler tam tersi sendikaların siyasi yapıları olduğunu bununda öğretmenler arasında gruplaşmaya ve ayrımcılığa yol açtığını düşünmektedirler. Akcan, Polat ve Ölçüm (2017: 1113-1114) araştırmasının sonucunda sendika üyesi öğretmenlerin kendilerini yalnız hissetmemek, destek bulmak ve mesleki örgütlenmenin getirileri için üye oldukları sonucuna varmışlardır. Sendika üyesi olmayan öğretmenler ise sendikaların siyasi yapıya sahip olmalarından şikayetçidir. Ayrıca sendikaların etkisiz olduğunu, dayanışma sağlayamadığını ve öğretmenler arasında ayrımcılığa sebep olduğunu belirtmiştir. Bu yüzden sendika üyesi öğretmenler sendikalara olumlu bakarken üye olmayan öğretmenler olumsuz bakmaktadır. Aküzüm (2016: 242) ise araştırmasının sonucunda sendika üyesi olan ve olmayan okul yöneticileri ve öğretmenlerin sendikaları faaliyetleri açısından yetersiz ancak sendikaların var olması gerektiğini ve çalışma hayatına etkisi anlamında orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Karaman ve Erdoğan (2016: 136) Türkiye'deki eğitim sendikalarının yeterli düzeyde olmadığını belirtmiştir. Bunun nedeni olarak da sendikaların siyasi yapısı, sendikaların işleyişindeki aksaklıklar, sendikalardaki ayrışma, yasaların sendikaların haklarını tam olarak vermemesi, sendikalara olumsuz bakış ve ön yargı gösterilmektedir. Bundan dolayı sendikaların siyasi görüşünün olduğu algısını kırarak kendi içlerinde farklı görüşlere yer vermelidir.

3.6.2.2. Sendika Faaliyetlerine Katılım

Bu başlıkta araştırmaya katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin sendikal etkinliklere katılıp katılmamaları ve sendika çalışmalarına katılamama sebeplerine dair sonuçlar ile sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin Türkiye'deki eğitim sendikalarının faaliyetlerini eksik bulup bulmadıklarına dair sonuçlar değerlendirilecektir.

Tablo 15. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikal Etkinliklere Katılıp Katılmamaları

	Sendika Üyesi Kadın Öğretmenler
Katılıyorum	%40
Katılmıyorum	%60

Değerlendirme: Tablo 15'deki verilere göre sendika üyesi kadın öğretmenlerin %60'ı sendikal etkinliklere yeterince katılmamaktadır. Kadın öğretmenler sendikal etkinliklere yeterince katılmama sebebi olarak da işleri dışında aile ve ev sorumluluklarının fazla olmasını göstermektedir. Kadın öğretmenlerin %40'ı ise sendikal etkinliklere katıldıklarını belirtmektedir.

Bu soruyla bağlantılı olarak sendika üyesi kadın öğretmenlere “Kadın öğretmenlerin sendika çalışmalarına yeterince katılmamalarının nedenleri sizce nelerdir?” sorusu sorulmuş ve %88 oranında kadınların sorumluluklarından dolayı zamanlarının yetmediği belirtilmiştir. Kadınlar iş dışında kalan zamanlarını aile, ev ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarına ayırdıklarını belirtmişlerdir. Çocukları büyüyen kadın öğretmenler sendika çalışmalarına katıldıklarını da belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin %16'sı ise sendika çalışmalarında bulunmaktan kadınların çekindiğini sendikalarda görünmek istemediklerini belirtmiştir. Diğer nedenler olarak kadınların eşlerinin istemediği, toplumun kadına bakışı ve sendika çalışmalarının faydasız olduğu düşüncesi gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin “Sendikal etkinliklere yeterince katılabiliyor musunuz? Katılamıyorsanız neden?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 16. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendikal Etkinlikler Yeterince Katılıp Katılmamaları İle İlgili Mülakat Verileri

X2	“Evet, yeterince katılıyorum . Ben sendika yönetiminde özlük ve hukuk sekreteriyim. Kesinlikle hiçbir şey sendikaya üye olmaya ve faaliyetlere katılmaya engel değil. Üç çocuk annesi olarak bunlara katılıyor ve sonuna kadar destekliyorum.”
-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

X11	“Hiç katılmıyorum desem yeridir. Çünkü sendikaya üye olmak gibi bir düşüncem yoktu. Sonra sorunumu çözdükleri için üye oldum. İsteyerek üye olmadınız yani? Kesinlikle öyle. Gönül borcu gibi düşünebiliriz. Bu sebepten etkinliklere de katılmak istemiyorum.”
X14	“ Katılmıyordum. Çünkü okul dışında zamanımı aileme, çocuğuma ayırmak istiyordum. Ama çocuk büyüğünce katılmaya başladım. ”
X18	“Şuana kadar bir kez katıldım. Sendikal etkinlikler akşam yapılıyor. Okuldan eve gittiğimizde de yorgun oluyoruz. Evle, çocukla ilgilenmemiz gerekiyor. Bu yüzden katılmıyorum. ”

Araştırmaya katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin “Kadın öğretmenlerin sendika çalışmalarına yeterince katılamamalarının nedenleri sizce nelerdir?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 17. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika Çalışmalarına Yeterince Katılamamaları İle İlgili Mülakat Verileri

X2	“Sendika çalışmalarına katılmak için vakit bulamıyor olabilirler. İş yükü arttığı için yani kursların açılmış olması ek dersler çalışma saatlerini uzattığı için kadınlar ailelerine daha fazla vakit ayırmak istiyor olabilirler. Sendika çalışmaları külfet gibi gelebilir. Kadınların çalışma hayatı dışında ev sorumlulukları da olduğu için yorgun oluyorlar. Dönemin siyasetinden bunalmış olabilirler. Eşlerinin baskılarından dolayı kadın öğretmenlerin katılmadığını düşünmüyorum. Daha çok toplumun kadın olarak ne işin var sendika çalışmalarında gibi tepkilerinden çekiniyor da olabilirler.”
X11	“Kadının sorumluluklarından dolayı katılmıyorlar diye düşünüyorum. Aile, çocuk, ev sorumluluğunun yanında zaman çok kalmıyor. Kalan kısıtlı zamanı da sendikal çalışmalardan çok kendine ayırmak istiyor.”
X19	“Kadın olarak ev, çocuk, aile sorumluluklarımız fazla. Bu kadar sorumluluğumuz varken birde sendika çalışmalarına zaman ayıramıyoruz. Kısacası zaman darlığı diyebilirim.”
X23	“Sendika çalışmalarına katılmak ekstradan zaman ve iş demek. Evdeki sorumluluklardan dolayı kadınların fazla zamanı kalmıyor ve bundan dolayı katılmıyorlar diye düşünüyorum.”

Sendika üyesi kadın öğretmenler sorumluluklarının fazla olmasından dolayı zamanlarının kalmadığını bu yüzden sendikal faaliyetlere katılmadıklarını belirtmiştir. Ancak bir kısmı sendikalarda görünmekten çekindikleri ve sendika çalışmalarının faydasız buldukları için sendika çalışmalarını katılmadıklarını belirtmiştir. Köybaşı, Uğurlu ve Arslan (2016: 118) araştırmasında farklı bir noktaya değinerek öğretmenlerin sendikaların siyasi görüşe göre örgütlendiğini bunun da sendikal faaliyetlerin yetersizliğine sebep olduğu sonucuna varmıştır. Taşdan (2013: 260) çalışmasında öğretmenlerin sendikalar hakkındaki görüşlerinin olumlu olmadığını göstermiş ve öğretmenlerin birden fazla eğitim sendikasıdan, sendika yöneticilerinin yetersizliğinden ve sendikaların siyasi görüşlerinden rahatsız olduklarını belirtmiştir. Çünkü öğretmenlere göre sendikalar öğretmenler için değil kendilerini öne çıkarmak için faaliyet yapmaktadır. Bu sonuçların tersine Berkant ve Gül (2017: 436) ise çalışmasının sonucunda öğretmenlerin sendikal faaliyetleri beğendiğini belirtmiştir. Özellikle özel günler, konferanslar, toplantılar ve etkinlikler konusunda başarılı olduklarını söylemişlerdir.

Tablo 18. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Türkiye’deki Sendikal Faaliyetleri Yeterli Bulup Bulmaması

	Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenler
Yeterli	% 8
Yetersiz	% 80
Bilmiyorum	% 12

Değerlendirme: Tablo 18’deki verilere göre sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin %80’ni Türkiye’deki eğitim sendikalarının faaliyetlerini yetersiz bulmaktadır. %8’i sendikal faaliyetleri yeterli bulurken %12’si sendikayla ilgilenmedikleri için bilmediklerini belirtmiştir. Kadın öğretmenlerin Türkiye’deki eğitim sendikalarının sendikal faaliyetlerini yetersiz bulmasının en önemli sebebi sendikaların siyasetle olan ilişkisi olarak gösterilmiştir. Bu yüzden kadın öğretmenler sendikaların yanlış davrandıklarını belirtmişlerdir. Hatta eğitim sendikalarının

birbirleriyle rekabet halinde olduklarını bu yüzden öğretmenlerin sorunlarına yönelik değil kendilerini ön plana çıkarmaya yönelik faaliyet yaptıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmenler bunun sebebi olarak da tek bir eğitim sendikasının olmamasını göstermişlerdir. Eğitim sendikalarının tek çatı altında toplanmasının gerektiğini de belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin “Türkiye’deki eğitim sendikalarının sendikal faaliyetlerini nasıl buluyorsunuz? Eksik buluyorsanız sebepleri nelerdir?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 19. Sendika Üyesi Olmayan Kadın Öğretmenlerin Sendika Çalışmalarına Yeterince Katılmamaları İle İlgili Mülakat Verileri

Y6	“Sendikaların üyelerinden bazılarını siyasi görüşleri için istediklerini ve bu anlamda üye topladıklarını düşünüyorum. Öğretmene öğretmen olduğu için insan olduğumuz için değer verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğitim sendikalarının bu amaçla çalışması gerekiyor. Hiç mi öğretmenler için faaliyet yapmıyorlar? Elbette ki öğretmenler için çok faaliyetler yapıyorlar. Ama bunların içine siyasi amaçların katılmaması gerektiğini biraz daha objektif olunması gerektiğini düşünüyorum. Örnek verebilir misiniz? Mesela; öğretmene şiddet olaylarına bazı sendikalar karşı çıkarken bazı sendikalar sessiz kalıyor. Bu tarz olaylara her sendika karşı çıkmalı. Çünkü bugün bana yapılan şiddet yarın bir başkasına yapılabilir. Biz iki öğretmen farklı görüşlerde olabiliriz. Öğretmenlere bütün sendikaların sahip çıkmasından yanayım.”
Y13	“Sendikal faaliyetler yetersiz. Hatta çok yetersiz. Sendikaların siyasetle iç içe olması beni çok rahatsız ediyor. Biz öğretmenlerin sorunlarını daha fazla dile getirmeliler. Sendikalar hükümetle aramızda köprü olmalılar. Mesela; 3006 ek gösterge meselesini halletmeleri gerekiyordu sendikaların. Bizim hakkımız ve sendika bunu hükümetle görüşüp halletmeli.”
Y18	“Sendikalar bir sorun için sadece belli dönemlerde kalıp düşüncelerle bir gösteri yapıyorlar, afişler hazırlıyorlar, manifestolar yapıyorlar ama bu dönemsel olduğu için etkisi de kısa oluyor. Sonraki dönemlerde bu sorun

	adına kimse konuşmuyor bile. Amaç boy gösterisi mi? Kesinlikle öyle olduğunu düşünüyorum. Birde sendikal faaliyetler parti davası gibi algılanıyor. Her görüşten insan her sendikaya rahatça gidip üye olabilmeli, düşüncesini dile getirebilmeli. Çünkü sendika düşünceyle birlikte eylemi de getirebilmeli. Hiçbir şey düşüncede kalmamalı.”
Y20	“Sendikaların faaliyetleri siyasi içerikli . Hak korumak değil, öğretmen birliği veya birlikteliği değil sadece fikir birliği kurmak için sendikalar var. Her sendika aslında kendi çıkarı için işlem ve faaliyet yapıyor.”

Sendika üyesi kadın öğretmenler sorumluluklarının fazlalığından dolayı yeterli zamanlarının olmadığını bu yüzden sendikal faaliyetlere katılmadıklarını belirtmiştir. Sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerde Türkiye’deki eğitim sendikalarının yaptıkları faaliyetlerin yetersiz olduğunu bunun sebebinin de sendikaların öğretmenlerin sorunlarından önce siyasi amaç gütmelerini göstermişlerdir. Taşdan (2013: 256) sendika üyesi olsa da olmasa da öğretmenlerin eğitim sendikalarını demokratik bulmadıklarını belirtmiştir. Çünkü sendikaların amaçlarının politik olduğunu, ideolojik davrandıklarını ve amaçlarının farklı olduğunu belirtmektedir. Bu yüzden de Türkiye’deki eğitim sendikalarının sayısı fazladır. Bu sorunun çözümü olarak da eğitim sendikalarının tek çatı altında toplanması ve eğitim sendikalarının öğretmenler için çalışması olarak gösterilmiştir. Yasan (2012: 290) eğitim sendikalarının siyasetten dolayı bölünmüş gibi duran görüntüsünden kurtulması gerektiğini belirtmiştir. Böylece görüşü ne olursa olsun tüm öğretmenlerin sorunları sendikalar tarafından ele alınacaktır. Uysal (2014: 119-120) çalışmasında sendikaların bağımsız, siyasetten uzak, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak için faaliyet yapmasını gerektiğini belirtmiştir. Tüm çalışmaların aksine Hekimler (2014: 152) ise çalışmasında sendikaların ekonomik, mesleki ve ideoloji için siyasi partilerle ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Sendikaların üyelerinin menfaat ve haklarını korumanın yanında aynı ideolojiyi benimsemiş kişilerin siyasi görüşlerini desteklemek amacıyla siyasi yöne kaydıklarını da belirtmiştir. Bunu destekler nitelikte Aydoğanoglu (2011: 187-188) sendikaların ortaya çıktığından beri siyasetle iç içe olduğunu, siyasetten soyutlanamayacağını

ve sendikal hakların elde edilmesi için atılan adımların siyasetle ilişkisi olduğunu belirtmiştir.

3.6.3.Kadınların Sendika İçi Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Görüşleri ve Sendika Yönetimine Algısı

Bu bölümde kadınların sendika içinde cinsiyet ayrımcılığına şahit olup olmadıkları ve kadınların sendika yönetiminde bulunurken karşılaştığı sorunların neler olduğu analiz edilecektir.

3.6.3.1.Sendika ile Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişki

Bu başlıkta araştırmaya katılan katılımcıların kadın olarak sendika içinde cinsiyet ayrımcılığına şahit olup olmadıklarına dair sonuçlar değerlendirilmiştir.

Tablo 20. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika İçinde Cinsiyet Ayrımcılığına Şahit Olmaları veya Olmamaları

	Sendika Üyesi Kadın Öğretmenler
Yapılıyor	%4
Yapılmıyor	%80
Bilmiyorum	%16

Değerlendirme: Tablo 20'deki verilere göre sendika üyesi kadın öğretmenlerin %80'ni sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı olmadığını belirtmiştir. Ancak %4'ü cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor gibi görünse de yapıldığını belirtmiş ve %16'sı da sendikal faaliyetlere ve sendika çalışmalarına katılmadıkları için bilmediklerini belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin “Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 21. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika İçindeki Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılıp Yapılmadığıyla İlgili Mülakat Verileri

X2	“Kesinlikle yapılmıyor . Benim üye olduğum sendika kadınlara çok değer veriyor. Hatta geçen yıl bizden önceki yönetim il temsilcisinin bir kadın olmasını önerdi. Benim olmamı veya başka bir kadın üyenin olmasını istediler. Biz olumsuz şartlardan dolayı başkanlık
-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	edemeyeceğimizi söyledik. Dediler ki bu kadar çok kadın üyemiz var yöneticimizde kadın olsun. Hatta il temsilcimiz kadın.”
X16	“Cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını düşünmüyorum . Eğer bir etkinlik varsa herkese haber veriliyor. Etkinlikler kadın erkek birlikte yapılıyor. Herkesin fikri alınıyor.”
X21	“Kadınlara yönelik negatif bir ayrımcılığa şahit olmadım . Hatta kadınlara pozitif ayrımcılık bile yapılıyor. Kadınlar için önemli günler atlanmadan kutlanıyor.”

Sendika üyesi kadın öğretmenler sendika içinde cinsiyet ayrımı yapılmadığını belirtmişlerdir. Sendika tüzüklerinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına dair maddelerin bulunduğunu ve kadınlar için daha fazla çalışma yapıldığını da belirtmişlerdir. Seçer (2009: 54) cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınların sendikalara daha çok yöneldiğini belirtmiştir. Çünkü kadınlar uğradıkları ayrımcılığa karşı duruşlarını sendikalarla göstermektedir. Bundan dolayı da sendikalar kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili faaliyetlerini arttırmalıdır. Ancak literatürdeki diğer çalışmalar sendikalardaki cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili farklı görüşler sunmaktadır. Ulutaş ve Pala (2012: 308) 1990’lardan beri cinsiyet eşitsizliğinin ve kadınların sorunlarının sendikaların gündeminde olduğunu belirtmiştir. Sendikalardaki kadın yapılanmaları için oluşturulan tüzükler ve programlar, sendikaların toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusundaki tutumları ve kadınların hakları konusunda önemli çalışmaları bulunmaktadır. Ancak tüm bu yapılanlara rağmen bahsedilen uygulamalar sendikaların tüzüklerinde güvence sağlanamamış ve toplumsal cinsiyet politikaları kurumsallaştırılamamıştır. Kısaca kadınlar sendikaların belirledikleri politikalarda ve sendika karar mekanizmalarında görünmez olmuşlardır. Urhan (2015: 29) sendikaların toplu pazarlık, örgütlenme ve eğitim gibi faaliyetleri planlarken cinsiyetlendirme yolunun tercih edilmediğini ve bu durumun eşitlikçi bir yaklaşım olmadığını ileri sürmüştür. Çünkü bu durum kadın erkek arasındaki eşitsizliği perdelemektedir. Bunu tersine çevirmek için sendikalarda kadın hareketleri güçlendirilmeli ve kadın sorunları görünür hale gelmelidir. Ancak sendika

ve konfederasyonlardaki kadın platformları güçlendirilip yaygınlaştırılarak toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı yerleşebilir.

3.6.3.2. Sendika Yönetiminde Kadınlar

Bu başlıkta araştırmaya katılan katılımcıların kadın olarak sendika yönetiminde görev almalarının engelleyen özel nedenlerin olup olmadığına dair sonuçlar değerlendirilmiştir.

Tablo 22. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Görev Almalarını Engelleyen Özel Nedenlerin Olduğu veya Olmadığı

	Sendika Üyesi Kadın Öğretmenler
Var	%44
Yok	%52
Bilmiyorum	%4

Değerlendirme: Tablo 22'deki verilere göre sendika üyesi kadın öğretmenlerin %52'si sendika yönetiminde görev almalarını engelleyen özel nedenler olmadığını belirtmiştir. %44'ü ise özel nedenlerin olduğunu belirtirken %4'ü bilmediğini belirtmiştir. Özel nedenler olarak kadının cinsiyete dayalı iş bölümünden dolayı ailevi sorumluluklarının çok olduğu, kadına yapılan cinsiyet ayrımcılığı, sendikaların siyasi görüşleri yansıttığı gibi bir görüş olduğu için ve kadının yönetimde yapamayacağı yönetimin erkek işi olduğu gibi düşünceler gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan sendika üyesi kadın öğretmenlerin “Sizce kadın öğretmenlerin sendika yönetimde görev almalarını engelleyen özel nedenler var mı?” sorusuna verdikleri bazı cevaplar şöyledir:

Tablo 23. Sendika Üyesi Kadın Öğretmenlerin Sendika Yönetiminde Görev Almalarını Engelleyen Özel Nedenlerin Olup Olmadığıyla İlgili Mülakat Verileri

X3	“Bana göre özel bir neden yok . Evle okul arasında mekik dokuyoruz. Bu da biz kadınların sorumluluklarını artırıyor. Bu sebepten dolayı kadınların sendika yönetimine katılmadığını düşünüyorum.”
X8	“ Özel bir neden yok . Ben okulda olduğu gibi sendikada da yöneticiyim. Erkek yöneticiler kadar aktif değilim. Neden peki? Çünkü bir anneyim, okulda yönetici olduğum için işten çıkış saatlerim diğer öğretmenlere

	göre daha geç bu sebeplerden dolayı zamanım kısıtlı. Ama erkeklerle beraber yönetimin düzenlediği sendikal etkinliklere katılmaya çalışıyorum. Kısacası yönetimde kendimi göstermeye çalışıyorum.”
X14	“ Özel neden yok. Sadece kadınların okul dışındaki sorumluluklarından dolayı zamanı kalmıyor. Çocuklarını büyüten kadın öğretmenlerin yönetime katıldıklarını da görüyoruz.”
X19	“ Özel bir neden olduğunu düşünmüyorum. Kadınlar kendileri istemiyordur. Kadın olarak tek bir sorumluluğumuz yok. Birden fazla sorumluluğun yanında birde sendika yönetimindeki sorumluluğu yüklenmek istemiyoruz.”

Sendikaya üye kadın öğretmenlerin yarısından fazlası kadınların sendika yönetiminde görev almalarını engelleyen özel nedenlerin olmadığını belirtmektedir. Sendika yönetiminde olmanın kadına ekstrasından bir yük olduğu için kendileri istememektedir. Yarısından azı ise kadınların yönetim konusunda erkek egemenliğinden dolayı engellendiklerini, destek göremediklerini, ailevi sorumluluklarının fazla olduğunu ve eğitim sendikalarının siyasi görüş yansıttıklarını düşündüklerinden dolayı sendika yönetiminde bulunmadıklarını belirtmiştir. Küçük (2015: 14) yaptığı araştırmada kadınların yönetime katılımının yetersiz olduğu sonucuna varmıştır. Kadın yöneticilerin sayısının yetersizliğinden dolayı da kadınların sorunları da çözülememektedir. Araştırmaya katılan katılımcılar sendika yönetimlerini bu yüzden yetersiz bulmaktadır. Hatta sendikaların yönetimlerinin siyasi beklentilerinin olduğunu bundan dolayı da sendikaların çalışmaları yetersiz bulunmaktadır. Toksöz ve Sayılan (1998: 305) ise kadınların sendikaların yönetimlerinde temsil edilmemelerinin sebebinin erkeklerin sendikalarda egemen oluşu ve sendika politikalarında erkeklere öncelik verilmesinden dolayı olduğunu belirtmiştir. Urhan (2014: 117) çalışmasında kadınların sendika yöneticisi olmasının önündeki engelleri ve zorlukları şöyle belirtmiştir. Kadınların sendika yönetimine katılamamasının en önemli nedeni kadının aile ve bakım sorumluluklarıdır. Diğer engel ve zorluk olarak erkek egemen sosyal ağlar, çifte standart uygulamaları, kadınların sendikalarda yaşadıkları hayal kırıklıkları ve

uğradıkları haksızlıklardır. Tüm bu engellerin yanında oligarşinin tunç kanununu da unutmamak gerekir. Oligarşinin tunç kanunundan, ilk kez 1911 yılında Robert Michels tarafından yazılan Siyasal Partiler isimli eserde bahsedilmiştir (Dereli, 2008: 14). Bu eserde Michels sadece siyasi partiler için değil sendikalar, gazi dernekleri, tıp odaları ve baskı grupları gibi kuruluşların iç işleyişi üzerine de analiz yapmış ve görüşlerini ortaya koymuştur. Robert Michels yaptığı analizler sonucu sendikaların yönetiminde de oligarşinin tunç kanununun geçerliliğini destekleyen kanıtlar ortaya koymuştur. Yapılan analizlerin çok az bir istisnası sendikalarda siyasetin yokluğuna işaret eder. Amerika ve diğer ülkelerdeki sendikaların iktidarda sınırsız olarak kalabilmesi için ve kendinden öncekileri toplayabilen bir siyasi yapıya sahip olabilmesi için kendi içinde tek parti oligarşisi tarafından yönetilmektedir. Bu durum sendikaların geneline hakim olmaktadır (Dereli, 2008: 19-20).

SONUÇ

Sanayi Devrimi ile değişen çalışma hayatı sivil toplum örgütü olan sendikaların kurulmasını sağlarken toplumun yapısını da değiştirmiştir. Sendikaların sağladığı örgütlenme üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma adına önem arz etmekte ve bu da toplumun demokratikleşmesine katkı sağlamaktadır.

İşçi hareketinin öncülüğünde kurulan sendikalar daha sonra kamu görevlileri tarafından da kurulmuştur. Kamu görevlilerinin sendikalaşmasının geç olmasının en önemli sebebi işçilerden daha iyi çalışma şartlarına ve ücretlere sahip olmasıdır. Bir diğer sebebi ise kamu görevlilerinin kendilerini devletle bağdaştırması ve bu tarz bir örgütlenmeyle devlete karşı durmanın yanlış olacağını düşünmeleridir. Ancak kamu görevlileri II. Dünya Savaşı'ndan sonra demokratik toplumlarda çalışma örgütlerinin çalışanlarına toplu pazarlık ve grev haklarını sağladıklarını fark etmişlerdir. Eğer kamu görevlileri de sendikal anlamda örgütlenmezlerse bu haklara sahip olamayacaklarını anlamışlardır. Dünyada kamu sendikaları ilk olarak 1840'ta Almanya'da kurulmuştur.

Türkiye'de ise kamu görevlilerine sendikal haklar 1924 yılında çıkarılan 988 sayılı Memurin Kanunu ile verilmektedir. Ancak bu kanun kamu görevlilerinin haklarını genel anlamda düzenlemiştir. Gerçek anlamda kamu görevlilerine sendika kurma hakkı 1961 Anayasası'yla verilmiş ancak 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personel Sendikası Kanunu'yla kamu görevlileri haklarını kullanılmaya başlamıştır. Bu haklar 1971 muhtırasıyla engellenmiş ve 1995 yılına kadar bu engelleme devam etmiştir. Daha sonra 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmış ve bu kanun 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında değişiklere uğramıştır. Ancak bu 4688 sayılı kanunda kamu görevlilerine grev hakkı verilmemiştir. En son değişiklikle kanun 2012 yılında Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu olarak değiştirilmiş ve günümüzde halen bu kanun kamu görevlilerini korumaktadır.

Sendikalar daha önceden de bahsedildiği gibi erkek egemen hareket olarak gelişmiştir. Bu durum sadece işçi sendikalarında değil kamu sendikalarında da mevcuttur. Ancak kamu görevlileri sendikalarında erkekler kadar olmasa da kadınlarda yer almaktadır. Sendikaların tüzüklerinde her ne kadar kadınlara yönelik maddeler ve sendika yönetiminde kadınlar olsa da yeterli değildir. Bunun nedeni ise toplumdaki ataerkil yapı, toplumsal cinsiyet rolleri, kadına karşı olan ön yargı ve cinsiyet ayrımcılığı gibi kadınların sosyal hayatta karşılaştığı durumların sendikalara da yansımından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden kadınlar sendikalara üye olmak istememekte, üye olsalar dahi sendikal faaliyetlere yeterince katılamamakta ve sendika yönetimlerinde yeterli sayıda bulunamamaktadır.

Sendika üyesi kadın öğretmenlerle sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin sendikalar ve çalışma hayatı hakkında düşüncelerinin karşılaştırılması amacı ile Kırklareli'ndeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerinden 25 sendika üyesi kadın öğretmen 25 sendika üyesi olmayan kadın öğretmen olmak üzere toplamda 50 kadın öğretmen rastgele seçilmiştir. 9 soru sendika üyesi kadın öğretmene 6 soru sendika üyesi olmayan kadın öğretmene olmak üzere 15 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formu derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak kadın öğretmenlere sorulmuştur. Sorulara verilen cevaplar mülakat çözümleme anahtarına kaydedilmiş ve içerik analizi yöntemi kullanılarak çözümleme yapılmıştır. İçerik analizi yönetimiyle yapılan çözümleme sonucu 3 ana tema ve 7 alt tema oluşturulmuş ve bu temaların şeması şöyle oluşturulmuştur:

1. Kadın ve Çalışma Hayatı

- Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar
- Çalışma Hayatından Beklentiler
- Kadın Yönetici Sayısına Karşı Tutum

2. Kadınlarda Sendika Algısı

- Sendika Üyeliğine Karşı Tutum

- Sendika Faaliyetlerine Katılım
3. Kadınların Sendika İçi Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Görüşleri ve Sendika Yönetimine Algısı
- Sendika ile Cinsiyet Ayrımcılığı Arasındaki İlişki
 - Sendika Yönetiminde Kadınlar

Kadın ve çalışma hayatı başlıklı ilk ana temanın ilk alt teması olan çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar başlığında sendika üyesi ve üyesi olmayan kadın öğretmenlerin görüşleri karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda kadın öğretmenler sendika üyesi olsa da olmasa da çalışma hayatında sorun yaşamaktadır. Ancak sendika üyesi kadın öğretmenler daha fazla sorun yaşamıştır. İkinci alt tema olan çalışma hayatından beklentiler başlığında sendika üyesi ve üyesi olmayan kadın öğretmenlerle yapılan görüşmeler karşılaştırılmış ve ortaya şu sonuç çıkmıştır. Sendika üyesi kadın öğretmenlerinde sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerinde çalışma hayatından beklentileri vardır ve aynı düzeydedir. Üçüncü alt tema olan kadın yönetici sayısına karşı tutum başlığında sendika üyesi kadın öğretmenlerle sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin okul yönetimindeki kadın sayısı hakkındaki görüşleri karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmanın sonucunda sendika üyesi olsa da olmasa da kadın öğretmenler okullardaki kadın yönetici sayısını yetersiz bulmaktadır. Bu analizler doğrultusunda ‘kadın öğretmenler sendikaya üye olsa da olmasa da çalışma hayatında sorun yaşamakta ve çalışma hayatından beklentileri olmaktadır’ ana araştırma problemi doğrulanmaktadır.

Kadınlardaki sendika algısı başlıklı ikinci ana temanın ilk alt teması olan sendika üyeliğine karşı tutum başlığında sendika üyesi kadın öğretmenlerle sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin sendika üyeliği hakkındaki görüşleri karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda sendika üyesi kadın öğretmenler birlik olma düşüncesi ve haklarını arama konusunda arkalarında güç olmasını istemeleri sendikaya üye olmalarında en önemli etkenlerdir. Sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler ise sendika üyeliğinin öğretmenler arasında ayrımcılığa ve gruplaşmaya sebep olduğunu

düşünmektedir. Sendika üyesi kadın öğretmenler sendikaların birlik olma duygusunu tetiklediğini düşünürken sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler ise sendikaların siyasi yapılarından dolayı üye olduğunda aralarında ayrılığa neden olduğunu düşünmektedir. İkinci alt tema olan sendika faaliyetlerine katılım başlığında sendika üyesi kadın öğretmenlerle sendika üyesi olmayan kadın öğretmenlerin sendika faaliyetlerine katılma ve faaliyetler hakkındaki düşünceleri karşılaştırılmıştır. Sendika üyesi kadın öğretmenler sorumluluklarının fazlalığından, sendikalarda görünmek istemediklerinden ve sendikal faaliyetlerin faydasız olmasından dolayı sendika faaliyetlere katılmamaktadır. Sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler ise eğitim sendikalarının siyasi amaç gütmelerinden dolayı faaliyetlerini yetersiz bulmaktadır. Bu analizlerin sonuçları doğrultusunda ‘sendikaya üye kadın öğretmenlerle üye olmayan kadın öğretmenlerin sendika hakkındaki düşünceleri arasında farklılık vardır’ ana araştırma problemi doğrulanmaktadır.

Kadın öğretmenlerin sendika içi cinsiyet ayrımcılığına karşı görüşleri ve sendika yönetimine algısı başlıklı üçüncü ana temanın ilk alt teması olan sendika ile cinsiyet ayrımcılığı arasındaki ilişki başlığında sendika üyesi kadın öğretmenlerin sendikalarda cinsiyet ayrımcılığına şahit olup olmadıkları analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda sendika üyesi kadın öğretmenler sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmadığını hatta sendika tüzüklerinde kadın öğretmenlere cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına dair maddelerin bulunduğunu ve kadın öğretmenler için daha fazla çalışma yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu analiz doğrultusunda ‘sendikaların içinde görünür bir cinsiyet ayrımcılığı yapılmamaktadır’ alt araştırma problemi doğrulanmaktadır. İkinci alt tema olan sendika yönetiminde kadınlar başlığında sendika üyesi kadın öğretmenlerin sendika yönetiminde görev almalarını engelleyen özel nedenlerin olup olmadığı analiz edilmiştir. Bu analiz sonucunda sendika üyesi kadın öğretmenlerin sendika yönetiminde görev almayı engelleyen özel nedenlerin olmadığı sonucunda varılmıştır. Sendika üyesi kadın öğretmenlere göre sendika yöneticiliği ekstra bir sorumluluk getirmekte ve bu yüzden kadın öğretmenler kendileri

istememektedir. Bu analiz doğrultusunda ‘kadınların çalışma hayatındaki ve aile hayatındaki sorumlulukları sendika yönetimine katılmalarını engellemektedir’ alt araştırma problemi doğrulanmaktadır.

Kadın öğretmenlerin çalışma hayatındaki sorunları, beklentileri ve okul yönetimi hakkında şu öneriler verilebilir:

- Anne olan kadın öğretmenlere verilen süt ve doğum izinleri artırılabilir.
- Okul yönetimindeki kadın öğretmenlerin sayısı artırılması için kota sistemi getirilebilir. En azından okul yönetiminde bir kadın öğretmen bulunabilir.

Kadın öğretmenlerin sendika hakkındaki düşüncelerini iyileştirmek için şu öneriler verilebilir:

- Sendikaların tüzükleri tekrar düzenlenerek cinsiyetçi dil değiştirilebilir.
- Sendika içinde kadınların sorunları için yapılan düzenlemeler görünür kılınmalıdır.
- Sendikalardaki kadın komisyonları ile ilgili birimler tekrar düzenlenerek hukuki güvenceye kavuşturulmalıdır.
- Sendika içindeki kadın yapılanmaları sendikaların asıl bileşeni olarak kabul edilmeli ki sendikalar kadın öğretmenlerin sorunlarını görmezden gelemesinler.
- Sendika yönetiminde kadınların daha aktif olması için kota sistemi getirilebilir. Her yönetim kademesinde en azından bir kadın bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Adak, N. (2007). “Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı”, *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı*, ss. 137-152.
- Akcan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). “Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Sendikal Faaliyetlerin Okullara Etkisi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.17, S.3, ss. 1101-1119.
- Akdağ, M. (2013). “İşveren Bilgileri - İşletme Hukuku”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 3*. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Akın, A. (2007). “Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayırıcılığı ve Sağlık”, *Toplum Hekimliği Bülteni*, C.26, S.2, ss. 1-9.
- Akıncı, M., Yüce, G.A. ve Yılmaz, Ö. (2014). “Sendikal Hareketlerin İki Yüzü: Oecd Ülkelerinde İktisadi Büyüme Üzerindeki Etkilerinin Analizi”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.32, S.1, ss. 1-27.
- Akkaya, Y. (2002). “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık-1”, *Praksis*, S.5, ss. 131-176.
- Aktaş, G. (2013). “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak”, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C.30, S.1, ss. 53-72.
- Aktay, A.N., Arıcı, K. ve Kaplan E.T. (2006). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Aküzüm, C. (2016). “Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolundaki Sendikalara İlişkin Görüşleri”, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.28, ss. 225-245.
- Akyiğit, E. (2012). “İşçi İşveren İlişkileri”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları 1*. ed. A.İ. Özeroğlu, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Akyol, Ö. ve Polatoğlu, Ç. (2017). “Kadın Bedeninin Değişen Toplum Düzenlerinde Mimari Tasarıma Yansımaları”, *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, S.10, ss. 1-23.

- Alp, E. ve Yenihan, B. (2015). “Değişen Sendikal Anlayış ve Sendika-Kadın İlişisine Eleştirel Bir Yaklaşım”, *KAÜ İİBF Dergisi*, C.6, S.11, ss. 125-148.
- Altınova, H.H. ve Adıgüzel, Ö. (2013). “Yaratıcı Drama Yöntemiyle Verilen Toplumsal Cinsiyet Eğitimi Programının Değerlendirilmesi”, *Yaratıcı Drama Dergisi*, C.8, S.16, ss. 15-32.
- Alyakut, Ö. (2016). “Postmodern Toplumda Kadın Kimliğinin Bedeni Üzerinden İnşası”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.9, S.47, ss. 696-708.
- Ansal, H. (1996). “Yeni Teknolojiler ve Kadın İstihdamı”, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, S.4, ss. 55-72.
- Aslan, T. (2009). “II. Meşrutiyet Dönemi İşçi Hareketleri ve Bu Hareketlerin Meydana Getirdiği Sorunlar Üzerine Bir Deneme”, *OTAM*, S.25, ss. 33-63.
- Avcı, Ö.H., Koç, M. ve Bayar, Ö. (2017). “Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği'nin (KTCRSÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.41, ss. 284-297.
- Aybas, M., DüNDAR, G. ve Yılmaz, S. (2014). “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı”, *Istanbul Management Journal*, S.25. ss. 1-22.
- Aydın, K. (2014). “Yapısal İşlevselci Teori ve Toplumsal Tabakalaşma”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, C.5, S.8, ss. 213-239.
- Aydın, U. (2000). “2000’li Yıllarda İşveren Sendikacılığında Değişim”, *Kamu-İş*, C.6, S.1, ss. 1-22.
- Aydoğanoglu, E. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Sendika - Siyaset İlişkisi*. Ankara: Kültür Sanat Sen Yayınları.
- Aymankuy, Ş.Y. (2005). “Konaklama İşletmelerinde Sendikaların Hizmet Kalitesine Etkileri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8, S.14, ss.1- 22.

- Bağlı, M. (2004). “Batman İntiharları Bağlamında Özgürlüğün ve Geleneksel Toplumsal Yapının Kentsel Kurgusu”, *Kriz Dergisi*, C.12, S.1, ss. 21-40.
- Bahar, H. İ. (2009). *Sosyoloji*. Ankara: USAK Yayınları.
- Başak, S. (2010). “Genelleşmiş Güven ve Toplumsal Cinsiyet”, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C.27, S.1, ss. 53-71.
- Beken, H.G. (2015). “Kadınların Sendikal Katılımını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.4, S.9, ss. 156-179.
- Belenli, T. (2016). “İş Kanunu Layihası (1927) Hakkında İkdam Gazetesi Tarafından Düzenlenen Bir Anket”, *Cumhuriyet Tarihi Araştırmaları Dergisi*, C.12, S.23, ss. 240-269.
- Benli, A. (2011). “Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Sendikalaşma Çabaları ve Sorunları”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.46, ss. 89-128.
- Berkant, H. ve Gül, M. (2017). “Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sendikalara Yönelik Algıları ve Sendikalardan Beklentileri”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C.6, S.1, ss. 419-442.
- Bernaciak, M., Gumbrell-Mccormick, R. ve Hyman, R. (2014). *Avrupa’da Sendikalar Zor Zamanlara Yaratıcı Tepkiler*. İstanbul: Friedrich-Ebert-Stiftung (Dünyadan 2014).
- Bilgin, R. (2015). “Tüketim Kültüründe Kadın Bedeninin Cinsel Kurgu Olarak Konumlandırılması ve Sunumu”, *International Journal of Social Science*, S.36, ss.309-329.
- Bilgin, R. (2016). “Geleneksel ve Modern Toplumda Kadın Bedeni ve Cinselliği”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.26, S.1, ss. 219-243.
- Bingöl, O. (2014). “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 16 (Özel Sayı I)*, ss. 108-114.
- Bora, A. (2012). “Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık”, *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Cerev, G. (2014). “Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.5, S.2, ss. 24-39.
- Cindemir, H. (2017). “Civil Servants and Trade Unions: British, French, Germany and Swedish Models”, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, C.16, S.2, ss. 553-566.
- Çalış, Ş. (2012). “Çalışma Sosyolojisinde Klasik Yaklaşımlar”, *Çalışma Sosyolojisi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2018). <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1240/2016-kamu-gorevlileri-sendikal-istatistikler.pdf>, (Erişim: 27 Aralık 2018).
- Çam, M. “Cumhuriyet’in 80. Yılında Türkiye Sendikacılık Hareketi”, <http://asosindex.com/cache/articles/cumhuriyetin-80-yilinda-turk-sendikaciligi-f278838.pdf>, (Erişim: 05 Aralık 2018).
- Çelik, A. (2010). “Vesayet Mektupları: 1950 ve 60’lı Yıllarda Türk ve ABD Sendikacıları Arasındaki Yazışmalar”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2, ss. 65-108.
- Çelik, A. (2015). “Modern İdeolojiler Açısından Sendikacılık”, *Sendikacılık*. ed. B. Uçkan Hekimler. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Çelik, N. (1979). *İş Hukuku II Kollektif İş Hukuku 1 Sendikalar*. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Çelik, S. ve Urhan, B. (2010). “Türkiye’de Sistemin “Milli Güvenlik” Algısı ve Bunun İşçi Hareketleri ve Sendikacılık Faaliyeti Üzerindeki Etkisi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2, ss. 109-140.
- Çuhadar, C. (2013). “Anarşizm Düşüncesindeki Farklılıklar”, *Dini Araştırmalar Dergisi*, C.16, S.43, ss. 105-122.
- Daud, Z. ve Tumin, S. (2013). "The Relationship Between Employees' Need and the Formation of Trade Union: The Malaysian Manufacturing Company's Experience", *International Journal of Business and Social Science*, C.4, S.13, ss.124-134.

- Demirbilek, S. (2007). “Cinsiyet Ayırıcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, C.44, S.511, ss. 12-27.
- Demircioğlu, C. (2012). *İş Hukuku Bireysel İş Hukuku Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dereli, T. (1988). “Batı Ülkelerinde ve Türkiye’de Sendikaların Karşılaştıkları Sorunlar ve Başlıca Gelişmeler”, *Elliyıl Armağanı İ.Ü. İktisat Mecmuası*, ss. 51-74.
- Dereli, T. (2008). “Robert Michels, Demokrasi ve Oligarşinin Tunç Kanunu”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, ss. 11-38.
- Ekici, F.Y. (2014). “Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişime Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, S.30, ss. 209-224.
- Ensar, Y. (2010). “Türkiye’de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, S.1, ss. 195-207.
- Eren, H. (2002). “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun Öngördüğü Memur Sendikacılığı”, *Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.6, S.1-4, ss. 105-132.
- Ergün, M. (2012). *4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Erken, B. (2011). “Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Haklarının Gelişmesi ve Temel Sorunu”, *Türk İdare Dergisi*, S.471-472, ss. 69-98.
- Erikli, S. (2018). “Türkiye’de Sendikaların Durumu ve Yeni Misyon Arayışları”, *International Journal of Labour Life and Social Policy*, S.1, ss. 18-25.
- Ersoy, E. (2009). “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.19, S.2, ss. 209-230.

- Eyüboğlu, B. (2007). *Kadınlara Sendikalar Sendikalara Kadınlar*. İstanbul: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası.
- Gökalp, İ.E. (2013). “İletişim Teknolojileri ve Sendika”, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, C.4, S.7, ss. 63-74.
- Gökkaya, V.B. (2015). “Sosyal Teoriler ve Kadın Üzerine”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, S.38, ss. 337-350.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. ve Atlı, Z.C. (2014). “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, C.13, S.2, ss. 169-176.
- Güler, C. (2016). *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler*. İstanbul: Nota Bene Yayınları.
- Günay, G. ve Bener, Ö. (2011). “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.15, S.3, ss. 157-171.
- Günay, Ü. (2006). “Kurumsal Yaklaşım ve Türk Sosyolojisi”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.2, S.21, ss. 509-542.
- Güneş, H. (2013). “Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi”, *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, C.1, S.1, ss. 62-79.
- Güngör, Ö. (2013). “Sosyolojik Bir Teori Olarak Sembolik Etkileşimciliğin Ontolojik Temeli ve Din Olgusu”, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.13, S.13, ss. 57-91.
- Günsel, A., Köroğlu, S. ve Demirci, L. (2015). “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma”, *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, S.1, ss. 71-110.
- Güzel, S. (2006). “Sosyal Yapı ve Toplumsal Yapı Bileşkesinde Sosyo Kültürel Yapı Kavramı”, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, S.34, ss. 83-96.
- Haydaroğlu, C. ve Erdoğan, H. (2016). “Türkiye’nin Sosyal ve Ekonomik Yapısındaki Dönüşümünde Sendika-Siyaset İlişkisi”, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, C.2, S.2, ss. 38-46.

- Haytaoğlu, E. (1997). “Türkiye’de Demokratikleşme Süreci ve 1945’te Çok Partili Siyasi Hayata Geçiş Nedenleri (1908-1945)”, *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.3, ss. 46-56.
- Hekimler, B. (2015a). “Demokrasi Sendikacılık ve Siyaset”, *Sendikacılık*. ed. B. Hekimler. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Hekimler, B. (2015b). “Sendikacılığın Kavramsal Çerçevesi”, *Sendikacılık*. ed. B. Hekimler. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- İbrahimoğlu, R. (2011). “İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.25, ss. 115-130.
- Jackson, M.P. (1996). *Sendikalar*. çev. Eriç Bilginoğlu. Ankara: Öteki Yayınevi.
- Kağncıoğlu, D. (2002). “İngiltere Kurumsal Endüstri İlişkileri Sistemine Veda mı Ediyor?”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1, S.2, ss. 39-62.
- Kağncıoğlu, D. ve Uçkan, B. (2009). “İşçilerin Sendikalara İlişkin Algı ve Tutumları: Eskişehir Örneği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.3, ss. 35-56.
- Kara, M.A. (2017). “12 Eylül Askeri Darbesinin Sendikal Mücadeleye Etkileri”, *Demokrasi: Darbeler ve Tepkileri*. ed. B.K. Yerdelen. Giresun: Divan Kitap.
- Karacan, N. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Kavramı, Yeniden İnşası ve Sanata Yansımaları”, *İdil Dergisi*, C.5, S.24, ss. 1079-1093.
- Karadeniz, C. (2015). “Postmodern Müzede Kadın”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.6, S.1, ss. 132-147.
- Karaman, H.G. ve Erdoğan, Ç. (2016). “Türkiye’deki Eğitim Sendikalarına Yönelik Bir İnceleme: Amaçlar, Beklentiler ve Sorunlar”, *Sakarya University Journal of Education*, C.6, S.2, ss. 123-140.
- Kaya, M. (2012). “Klasik Sosyolojik Perspektifte Modernleşme Tartışmaları”, *Birey ve Toplum Dergisi*, C.2, S.4, ss. 111-132.
- Keleş, D. (2018). “Türkiye’de Sendika Kadın İlişkisi: Sendikacı Kadınların Bakış Açıklarına İlişkin Değerlendirme”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, ss. 2047-2082.

- Keskin, Y.Z. (2012). “Demokrat Parti İktidarı ve Günümüze Yansımaları”, *EÜSBED*, C.5, S.2, ss. 107-130.
- Kıran, E. (2017). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Türkiye’de Çocuk Gelinler”, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, ss. 1-8.
- Kocabaş, F. (2003). “Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C.2, S.2, ss. 39-60.
- Koç, Y. (1997). “Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihleri”, *KEBİKEÇ İnsan Bilimleri İçin Kaynak Araştırmaları Dergisi*, C.2, S.5, ss. 105-116.
- Koç, Y. (1998). *100 Soruda Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Koç, Y. (1999). *Niçin Sendika? Nasıl Sendika?*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Koç, Y. (2000). *Uluslararası Sendikacılık Hareketi*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Koç, Y. (2003). “Sömürgecilik, Anti-Emperyalizm ve İngiliz İşçi Sınıfı”, *Aydınlık Dergisi*, ss. 1-2.
- Koçak, O. ve Şahin, A. (2011). “Muhafazakâr Düşüncenin Sendikacılığa Bakışı: Kocaeli Örneği”, *Balkan Studies* 4, ss. 107-118.
- Kozak, İ.E. (1992). “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.37-38, ss. 63-81.
- Kozlu, D. (2009). “Modernizm Sonrası Postmodern Hareket İçinde Kadının Yeri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Hakemli Dergisi*, ss. 1-15.
- Köse, S. ve Uysal, Ş. (2014). “Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyetlerine Bakışı Üzerine Manisa İlinde Bir Araştırma”, *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, C.12, S.2, ss. 99-124.
- Köybaşı, F., Uğurlu, C. ve Arslan, C. (2016). “Öğretmenlerin Sendikal Örgütlenmeye İlişkin Görüşleri”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.9, S.3, ss. 101-123.

- Kutal, M. (2003). "Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.45, ss. 141-154.
- Küçük, M. (2015). "Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma", *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, C.7, S.1, ss. 1-17.
- Lefranc, G. ve Sülker, K. (1966). *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*. çev. Asım Bezirci. İstanbul: Varlık Yayınevi.
- Mahiroğulları, A. (2001a). "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.2, S.1, ss. 161-190.
- Mahiroğulları, A. (2001b). "Türkiye'de 1980 Sonrası Sendikalaşma ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", *İ.Ü. İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları 40. Seri*, ss. 123-144.
- Mahiroğulları, A. (2012). "XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim/Dönüşüm Gelecek İçin Arayışlar", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.1, S.1, ss. 9-33.
- Mahiroğulları, A. (2013). *Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Mahiroğulları, A. (2017). "Askeri Darbeler Döneminden Sivil Demokrasi Dönemine Brezilya'da Sendikacılık", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.1, S.70, ss. 81-103.
- Makal, A. (2004). "Türkiye'de 1946-1960 Dönemindeki Grev tartışmaları İle Grevler Üzerine Bir Çözümleme Denemesi", *A.Ü. SBF-GETA Tartışma Metinleri*, ss. 1-38.
- Metin, A. (2011). "Kimliğin Toplumsal İnşası Ve Geleneksel Kadın Kimliğinin Aktarımı", *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.2, S.1, ss. 74-92.
- Mihçioğlu, C. (1968). *Türkiyede Kamu Personeli Sendikaları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Millen, B.H. (2011). "Gelişen Ülkelerde Sendikalar ve Siyaset", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, çev. Toker Dereli, S.19, ss. 1-16.

- Narmanlıoğlu, Ü. (2013). *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Omay, U. (2012). “Toplum ve Çalışma Yaşamında Cinsiyet”, *Çalışma Sosyolojisi*. ed. Z. Sungur, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ökten, Ş. (2009). “Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.2, S.8, ss. 302-312.
- Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Özalp, A. ve Akkuş, A. (2017). “Weber'den Mead'e Sembolik Etkileşim: Dini Hayatın Anlamlandırılması”, *Turkish Studies Dergisi*, C.12, S.2, ss. 155-166.
- Özar, Ş. (2015). “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Kadın Emeği ve İstihdamı Politikaları: Kadın Hareketi, Sendikalar, Devlet ve İşveren Kuruluşları”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, ed. A. Makal ve G. Toksöz. İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.
- Özçatal, E. (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.1, S.1, ss. 21-39.
- Özçelik, M. (2017). “Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kariyer Gelişim Engelleri”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.5, S.52, ss. 49-70.
- Özerkmen, N. (2003). “Geçmişten Günümüze Türkiye'de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlemesi ve Getirilen Kısıtlamalar”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, C.43, S.1, ss. 239-257.
- Özkalp, E. (2004). “Sosyolojinin Ortaya Çıkışı ve Kurumsal Yaklaşımlar”, *Davranış Bilimlerine Giriş*, ed. E. Özkalp, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkaplan, N. (2000). “Türkiye'de Sendikaların Globalleşmeye Karşı Tepkileri”, *Ekonomik Yaklaşım*, C.11, S.38, ss. 85-111.

- Özkeraz, A. ve Talu, N. (2008). "Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması", *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırması Dergisi*, C.3, S.2, ss. 108-126.
- Özkoçak, Y. ve Tavuz, A. (2014). "Erkeğin ve Kadının Birbirlerini Ötekileştirmesi: "Bir Erkek Bir Kadın" Dizi Örneği", *Atatürk İletişim Dergisi*, S.6, ss. 187-202.
- Öztürk, M. (2013). "Sendikal Demokrasinin Örgütlü Hareketler Açısından Önemi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.18, S.2, ss. 269-285.
- Öztürk, Ö. (2016). "Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding", *Parksis 19*, ss. 337-361.
- Pars, E. (2014). "Türkiye'de İşveren Sendikacılığı", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.28, S.1.
- Pıçak, M. ve Kadah, H. (2018). "Türkiye'de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi", *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*. der. S. Koç, S.Y. Genç ve K. Çolak, İzmit: Kocaeli Üniversitesi Vakfı Yayınları.
- Polat, Ş. (2018). "Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, C.4, S.2, ss. 187-205.
- Read, C. (1920). "The Political Progress of the English Workingman", *Journal of Political Economy*, Vol. 28, No. 7, pp. 601-618.
- Sağlam, Y. (2018). "Toplumsal Bütünün Uzun Dönemli Yapılanışı ve Türkiye Ekonomisi", *Econder International Academic Journal*, C.2, S.1, ss. 73-81.
- Sancaktar, C. (2012). "Türkiye'de Çok Partili Rekabetçi Siyasetin Doğuşu: Siyasal Değişimin İç ve Dış Dinamikleri", *Bilge Strateji*, C.4, S.7, ss. 31-64.
- Sankır, H. (2010). "Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılış Biçiminin 'Kadın Sanatçı Kimliği'nin Oluşum Sürecine Etkileri", *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar Elektronik Dergisi*, ss. 1-26.

- Savcı, İ. (1999). "Toplumsal Cinsiyet ve Teknoloji", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.54, S.1, ss. 123-142.
- Savran, S. (2008-2009). "Sendikaların Krizi mi, Sosyalistlerin Krizi mi?", *Devrimci Marksizm Teorik / Politik Dergi*, S.8, ss. 13-44.
- Sayın, A.K. ve Tümer E.Ö. (2014). "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İlgili Yönetmelikler", *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, Ankara.
- Schnabel, L. (2016). "Gender and Homosexuality Attitudes Across Religious Groups From The 1970s to 2014: Similarity, Distinction and Adaptation", *Social Science Research* 55, ss. 31-47.
- Seçer, B. (2009). "Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi", *Çalışma ve Toplum*, C.4, ss. 27-60.
- Selamoğlu, A. (2003). "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.6, ss. 63-98.
- Selamoğlu, A. (2004). "Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı", *Çalışma ve Toplum*, C.2, ss. 39-54.
- Sengir, T. (1950). "İngiltere ve A.B.D.de Sendikalizm ve Bunların Mukayesesi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.7, S.3, ss. 590-606.
- Sert, N.Y. (2015). "Sendikalarda Yeni İletişim Teknolojilerinin Kullanımı ve Örgütsel İletişim Faaliyetlerine Etkisi", *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, C.8, S.4, ss. 104-130.
- Stalin, J. (1978). *Leninizmin İlkeleri*. Sol Yayınları.
- Sungur, Z. (2012). "Meslekler ve Gelecekte Çalışma", *Çalışma Sosyolojisi*. ed. Z. Sungur, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Şafak, C. (2014). "Türkiye'de 1960-1980 Dönemi Emek Tarihine İlişkin Kaynaklar", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.3, ss. 159-184.
- Şafak, C. (2018). "DİSK: Devrimci Sendikacılıktan Sınıf ve Kitle Sendikacılığına (1967-1980)", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.2, ss. 665-714.

- Şahin, H.Ç. (2010). “Türkiye’de İşçi Sınıfının Gelişim Süreci ve Geçmişten Günümüze İşçi Hareketi”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.7, ss. 21-30.
- Şahin, S. (2014). “Sendikaların İş Sağlığı Ve Güvenliğindeki Rolü Ve Önemi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.4, S.28, ss. 327-343.
- Şahin, N. (2018). “Ülke Karşılaştırmaları Işığında Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisinin Değerlendirilmesi”, *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.2, S.1, ss. 115-143.
- Şenel, A. (1982). *İlkel Topluluktan Uygar Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünsel Yapıların Etkileşimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Talas, C. (1975). “Sendikacılık ve Toplum”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C.30, ss. 1-23.
- Taş, H.Y. (2012). “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.1, S.1, ss. 60-80.
- Taş, E. (2017). “Okul Yöneticiliği Yolunda Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Üzerine Bir Uygulama”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, S.60, ss. 493-510.
- Taşdan, M. (2013). “Eğitim İşkolundaki Sendikalara İlişkin Öğretmen Görüşleri; Nitel Bir Araştırma”, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.15, S.1, ss. 231-265.
- Tatar, M. (2005). “Öğretmen Beklentisi”, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.2, S.2, ss. 1-19.
- Tayanç, D.A. (2010). “Modernizm ve Postmodernizmin Kadın Kimliği Üzerindeki Etkisi”, *Köprü Dergisi*, S.110. <http://www.koprudergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilar&Goster=Yazi&YaziNo=1047>, (Erişim: 15 Ocak 2019).
- T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2019). <https://www.ailevecalisma.gov.tr/istatistikler/calisma-hayati-istatistikleri/sendikal-istatistikler/kamu-gorevlileri-sendika->

%C3%BCye-say%C4%B1lar%C4%B1-hakk%C4%B1nda-
tebli%C4%9Fler/, (Erişim: 01 Mayıs 2019).

- Tek, Ü. (1996). “Avrupa Birliği’nde Sendikalar”, *Ekonomik Yaklaşım*, C.7, S.20, ss. 49-76.
- Tekin, H. H. (2006). “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, C.3, S.13, ss. 101-116.
- Tekin, Ö.A. (2014). “Sendikacılık ve Türkiye Turizm Sektörü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.2, S.20, ss. 124-152.
- Temel, A., Yakın, M. ve Misci, S. (2006). “Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması”, *Yönetim ve Ekonomi*, C.13, S.1, ss. 27-38.
- Tezsezer, S. (2013). “Toplu İş İlişkileri ve Sendikal Haklar Bakımından Yeni Yasanın Değerlendirilmesi”, C.5, S.1, ss. 41-50.
- Tokol, A. (2013). “Sosyal Politikanın Tarafları”, *Sosyal Politika*. ed. A. Tokol ve Y. Alper, Bursa: Dora Yayınevi.
- Tokol, A. (2017). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. Bursa: Dora Yayınevi.
- Toksöz, G. ve Sayılan, F. (1998). “Sendikaların Eğitim Programları ve Kadın Çalışanlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, C.53, S.1, ss. 297-306.
- Toksöz, G. (2002). “Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.49, S.3, ss. 439-454.
- Toksöz, G. (2013). *Toplumsal Cinsiyetin Perspektifinden Kalkınma ve İşgücü Piyasaları*. Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2. Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Toksöz, G. (2014). *Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Topgöl, S. (2016). “Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri Türk-İş ve Hak-İş İçin Bir Değerlendirme”, *International Journal of Human Sciences*, C.13, S.1, ss. 2349-2367.

- Topuz, S.K. ve Erkanlı, H. (2016). “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın ve Erkeğe Atfedilen Anlamların Metafor Yöntemiyle Analizi”, *Alternatif Politika*, C.8, S.2, ss. 300-321.
- Tuncay, A.C. ve Savaş, F.B. (2013). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Turhanoğlu, A.K. (2016). “Sosyoloji, Blim ve Yöntem”, *Sosyoloji-1*. ed. A.K. Turhanoğlu, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Turner, L. (2002). “ABD’de Sendikal Hareketin Yenilenmesi: İşletme Sendikacılığından Toplumsal Hareket Sendikacılığına”, *ABD’de Sendikal Hareket: Dünya Sendikal Hareketi Dosyası 5*, S.78, ss. 11-19.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük (2018), http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=C%C4%B0NS%C4%B0YET, (Erişim: 23 Aralık 2018).
- Türkiye İstatistik Kurumu, http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, (Erişim: 25 Aralık 2018).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982).
- Tütüncü, G. (2015). “İngiltere ve Türkiye’de Erken Dönem Sendikacılık Üzerine”, *Tarih Okulu Dergisi*, C.8, S.23. ss. 493-539.
- Uçkan, B. (2001). “Sendika Güvenliğinin Teorik Çerçevesi ve Endüstri İlişkileri Sistemine Etkisi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, C.56, S.3, ss. 157-176.
- Uçkan, B. (2014a). “İşçi Sınıfı ve İşçi Sendikaları”, *Endüstri İlişkileri*. ed. B. Uçkan ve Ş. Çalış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Uçkan, B. (2014b). “Yönetim ve İşveren Sendikaları”, *Endüstri İlişkileri*. ed. B. Uçkan ve Ş. Çalış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ulutaş, Ç.Ü. ve Pala, H.Z. (2012). “Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler, Petrol-İş Yayınları*, ss. 293-310.
- Urhan, B. (2005). “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, *Çalışma ve Toplum*, S.1, ss. 57-88.

- Urhan, B. ve Selamoğlu, A. (2008). “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.3, ss. 171-197.
- Urhan, B. (2009). “Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri”, *Çalışma ve Toplum*, C.2, ss. 83-110.
- Urhan, B. (2014). *Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar: Sendika Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanların Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Kadav.
- Urhan, B. (2015). “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, ss. 22-29.
- Urhan, B. (2017). “Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.69, ss. 19-58.
- Uysal, ř. (2014). “Kamu Görevlilerinin Sendika Faaliyetlerine Bakışı Üzerine Manisa İlinde Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.12, S.2, ss. 99-124.
- Üner, S. (2008). *Kadına Yönelik Aile İçi şiddetle Mücadele Projesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Yaraşır, V. (2006). “İşçi Sınıfının Ruhı: Sovyetler”, *Conatus Çeviri Dergisi*, C.3, S.6, ss. 19-38.
- Yasan, T. (2012). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Sendikalara İlişkin Görüşlerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi: Malatya İl Merkezi Örneği”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.31, S.1, ss. 271-293.
- Yazıcı, M. (2013). “Toplumsal Değişim Durumunun şiddet Biçimiyle İlişkisi: ABD/Avrupa-Türkiye Karşılaştırılması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.12, S. 46, ss. 350-369.
- Yener, S. (2018). “Sosyolojik Kuramlar Çerçevesinde Aile ve Girişimcilik İlişkisi”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.6, S.6, ss. 869-878.

- Yenihan, B. ve Cerev, G. (2016). "Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük'de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C.14, S.4, ss. 150-167.
- Yeşiltaş, A. (2015). "Sağlık Sektöründe Kamu Sendikalaşması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, ss. 131-150.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım, K. (2012). "Balkan Savaşları'nın Osmanlı'da İşçi Hareketleri Üzerindeki Etkileri", *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi*, C.12, S.2, ss. 213-234.
- Yıldırım, E. (2013). "Ad Honorem Richard Hyman", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C.4, S.1, ss. 1-14.
- Yıldırım, S. (2018). "İşçilerin Kütüphanesi: Türkiye'de Sendikalı İşçilerin Entelektüel Kaynakları (1946-1961)", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.4, ss. 2083-2128.
- Yılmaz, E. (2010). "Türkiye'de İşçi Sendikalarının Siyasal ve Sosyolojik Özellikleri Üzerinden Tarihsel Süreç İçinde Değerlendirilmesi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, S.1, ss. 195-207.
- Yılmaz, M. (2012). "Popüler Kültürde Kadın Kütüphanecilerin İmajı: Feminist Bir Yaklaşım", *Türk Kütüphaneciliği*, C.26, S.3, ss. 548-563.
- Yorgun, S. (2005). "Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C.3, ss. 137-162.
- Yorgun, S. (2007). "Sivil ve Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.53, S.1, ss. 313-330.
- Yorgun, S. (2011). "Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısacasında Memur Sendikaları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.1, S.60, ss. 145-168.

- Weber, L. (1991). “Uluslararası Hukuk, Bir Ülke, Kendi İmzaladığı Bir Sözleşmeyi Uygulamadığı Zaman İhlal Edilmiş Olur”, *Türkiye’de Memur Sendikacılığı Uluslararası Sempozyumu*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Windmuller, J. (2011). “Amerikan Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.9-10-11, ss. 18-29.
- Woodcock, G. (2015). “Anarşizm”, *Dini Araştırmalar Dergisi*, çev. Cengiz Çuhadar ve Hakan Coşar, C.7, S.20, ss. 369-376.
- Zencirkıran, M. (2012). “Çalışma Kültürünün Dönüşümü”, *Çalışma Sosyolojisi*. ed. Z. Sungur. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Zeybekoğlu, Ö. (2010). “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Bağlamında Türk Toplumunun Erkeklik Algısı”, *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, C.3, S.1, ss. 1-14.
- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001).
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012).

EKLER

EK 1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu

Sendika üyesi kadın öğretmenler için;

Soru1) Çalışma hayatında bir kadın olarak karşılaştığınız sorunlar nelerdir?

Soru2) Çalışma hayatından bir kadın olarak beklentileriniz nelerdir?

Soru3) Yönetici kadrolarında kadın öğretmenlerin sayısı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Soru4) Sendikaya üye olmanıza neden olan en önemli etken nedir?

Soru5) Sendikal etkinliklere yeterince katılabiliyor musunuz? Katılamıyorsanız neden?

Soru6) Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu?

Soru7) Bir kadın olarak üye olduğunuz sendikanın hangi sorununuzu çözmesini isterdiniz?

Soru8) Kadın öğretmenlerin sendika çalışmalarına yeterince katılamamalarının nedenleri sizce nelerdir?

Soru9) Sizce kadın öğretmenlerin sendika yönetiminde görev almalarını engelleyen özel nedenler var mı?

Sendika üyesi olmayan kadın öğretmenler için;

Soru1) Çalışma hayatında bir kadın olarak karşılaştığınız sorunlar nelerdir?

Soru2) Çalışma hayatından bir kadın olarak beklentileriniz nelerdir?

Soru3) Okul yönetimindeki yönetici kadrolarında kadın öğretmenlerin sayısı hakkında ne düşünüyorsunuz?

Soru4) Bir sendikaya üye olmak ister miydiniz?

Soru5) Bugüne kadar sendikaya üye olmamanızın nedeni nedir?

Soru6) Türkiye'deki eğitim sendikalarının sendikal faaliyetlerini nasıl buluyorsunuz? Eksik buluyorsanız sebepleri nelerdir?

EK 2: Mülakat Çözümleme Anahtarı

Soru 1) Çalışma hayatında bir kadın olarak karşılaştığımız sorunlar nelerdir?	
X1	“Aslında çok fazla sorunla karşılaşmıyorum. Genel anlamda bir sıkıntım yok. Yaşadığımız bölge itibariyle kadınlar daha özgür bir yaşantıya sahip oldukları için sıkıntı olmuyor.”
X2	“Öğretmen olduğumuz için çok fazla sorunla karşılaşmıyoruz. Çünkü annelerin daha iyi öğretmen olacağı inancı herkeste var. Neden böyle bir inancın olduğunu düşünüyorsunuz? Çünkü öğretmenlik kadın mesleği gibi algılanmaya başladı. Bence erkek öğretmenler bizden daha fazla sorun yaşıyorlar şuanda. Şöyle ufak bir sorunumuz var sınıf hâkimiyetinde belki erkek bir öğretmenden öğrenci daha fazla çekinebilir. Sınıf hâkimiyetini erkek öğretmen bizden daha çabuk sağlayabilir. Bunun dışında çok fazla sorunumuz yok.”
X3	“Öğrencilerin derslere karşı duyarsız olmaları, ders araç gereçlerini zamanında getirmemeleri, davranış bozukluğu gibi öğrenci sorunlarıyla karşılaşyorum. Kısacası mesleki sorunlar diyebilirim. Kişisel olarak tek sorunum çalışma saatlerimizin kurslarla uzaması. Bunlar dışında bir sorunum yok.”
X4	“Kişisel bir sorunla karşılaşmadım. Ama mesleki anlamda sorunlarım var. Onlardan bahsetmek istiyorum. Öğrencilerin derslere hazırlıksız gelmeleri dersin işleyişinde sorun oluşturabiliyor. Kendimde bir öğretmen olarak derse hazırlıksız gitmişsem o gün ki ders planlarım aksayabiliyor. Mesleki anlamda bu gibi sorunlarım oluyor.”
X5	“Sadece kendimin değil diğer kadın öğretmenlerinde sorunundan bahsetmek istiyorum. Doğum öncesi ve özellikle doğum sonrası izinlerin yeterli olmaması en önemli sorunlarımızdandır.”
X6	“Erkek egemenliği olan bir toplumda yaşıyoruz. Bu durumu ben okulda hissediyorum. Hangi konularda? Özellikle kıyafetlerle ilgili konuda. İstedğim gibi rahat giyinemiyorum.”
X7	“Çalışma saatleri, yoğunluğu konusunda erkeklerle kadınlar arasında bir ayrım olmasından yana değilim. Çünkü biz kadınlar olarak yaptıklarımızı erkeklerden daha iyi de yapabiliriz. Ama çocuklar küçükken hele de emzirme döneminde ders saatlerimin yoğunluğundan

	<p>süt iznini kullanamamıştım. Öğlen aralarında veya ders aralarında zaman kısıtlılığından dolayı eve gidip emzirememiştim. Bunların dışında bir sorunuz var mı? Tabii ki de var. Çalışma saatlerimizi düşününce aldığımız maaşta, ek ücrette yeterli gelmiyor. Hele ki etrafıma baktığımda okumamış insanların maaşlarının, emeklilik ikramiyesinin ve emekli maaşının bizden fazla olması bende “acaba boşuna mı okuduk” düşüncesini oluşturuyor. Bazen keşke ilköğretim bitince iş hayatına atılsaydım, daha erken para kazanmaya başlardım ve daha erken emekli olurduym diye düşünüyorum.”</p>
X8	<p>“Bazen erkek idareciler erkek öğretmenlere karşı olduğu gibi kadın öğretmenlere imtiyazlı olmuyor. Bazı konulara dâhil olamıyoruz. Daha çok kız öğrencilerle ilgileniyoruz. Tabii ki her alanda olmak için elimden geleni yapıyorum.”</p>
X9	<p>“Mesleğim adına; öğrencilerin derse hazır gelmemeleri bir sorundur. Kadın olarak; eğer evliysen, hem ev kadını hem iş kadını olmak çoğu zaman sorun oluyor. Ev işlerine, çocuklara zaman ayıramamak çoğu zaman sorun oluyor.”</p>
X10	<p>“Vakit darlığı diyebilirim. Çünkü hem anneyim hem çalışıyorum. Çalışma saatleri biraz daha esnek olabilir. Doğum ve süt izni daha fazla olabilir.”</p>
X11	<p>“Diğer mesleklerdeki gibi işimiz okul sınırlarında kalmıyor. Bazen eve de iş götürdüğümüz oluyor. Böyle bir durum olunca da ailemizle ve çocuklarımızla yeterince vakit geçiremiyoruz. Bu gibi problemlerle karşılaşıyoruz.”</p>
X12	<p>“Çalışma hayatımda şuana kadar bir sorunla karşılaşmadım.”</p>
X13	<p>“Öğretmenlik daha esnek bir meslek olduğu için karşılaştığımız çok sorun yok. Kadın olarak bir sorunla karşılaşıyor musunuz? Kadın olarak çalışma saatlerinde sıkıntı yaşayabiliyoruz. Çocuk olunca ona daha fazla vakit ayırmak istiyoruz. Ders programlarını ayarlamakta sıkıntı yaşanabiliyor. Hem anne hem çalışan kadın olmak zor.”</p>
X14	<p>“Yaşadığımız bölgeden kaynaklı olarak kadın olduğum için bir sorunla karşılaşmadım. Ama çalışma hayatında kadınlara verilen haklarla ilgili bazı sorunlar var. Süt izni, doğum izni gibi konularda sıkıntı yaşadım. Bu izinlerin daha fazla olmasını isterdim.”</p>

X15	<p>“Şuan yöneticilik yaptığım için çalışma saatleri biraz sıkıntı oluyor. Hem idareci hem anne olmak beni biraz yoruyor. Yönetici anneler için çalışma saatlerinin esnetilmesinden yanayım. Hatta çalışan anneler için pozitif ayrımcılık yapılmasını isterim bu konuda. Zaman kısıtı dışında bir sorunum yok. Çalışma hayatımdan memnunum.”</p>
X16	<p>“Rehber öğretmen olduğum için diğer branştaki öğretmenlere göre daha rahat çalışma şartlarım var. Ama veliler kadın olduğum için erkek öğretmenlere göre daha farklı tepki veriyor. Hatta sadece bana değil diğer kadın öğretmenlere de böyle davranan veliler var. Velilerde bir de kadın öğretmenle görüştükleri zaman kadını sindirme isteği görüyorum. Daha nazik olmaları gerekirken sırf kadın olduğumuz için daha farklı tepkiler alıyoruz. Bu benim için ciddi bir sorun. Çünkü ben diğer öğretmenlere göre velilerle daha çok görüşüyorum. Bunun dışında şimdilik bir sorunum yok.”</p>
X17	<p>“Bizim kadın olarak iş dışında aile, çocuk, ev işi gibi şahsi sorunlarımız oluyor. Ama öğretmen olduğumuz için zaman problemini halledebiliyoruz. Eğer yöneticiniz anlayışlıysa bir sıkıntı yaşanmıyor. Çünkü ders programlarımızı bize göre ayarlayabiliyor. Zaman sorunu dışında çalışma hayatımda sorun yok.”</p>
X18	<p>“Ayrımcılık en büyük sorunumuz. Cinsiyet ayrımcılığı yapılmaya çalışılıyor. Öğretmenlik kadın ağırlıklı meslek olsa da buna maruz kalıyoruz. Elimizden geldiğince cinsiyet ayrımcılığını engellemeye çalışıyoruz. Peki bu ayrımcılık sınıfa hakimiyetinize yansıyor mu? Kadın olduğumuz için sınıfa hakim olamayacakmışız gibi bir düşünce var ve bu beni çok rahatsız ediyor. Okulda çatışma gelişme geçiriyoruz. Yoksa Türk kadını olarak güçlüyüz ve her şeyi de yapabiliriz.”</p>
X19	<p>“Çalışma hayatındaki sorunlara bir kadın olarak bakmıyorum. Kadın erkek fark etmeksizin öğretmen olarak sorunlardan bahsedebilirim. Öğretmene olan saygı azaldı, elimizden disiplin gücü alındı. Bu yüzden öğrenciler üzerindeki etkimizde azaldı. Şuan getirilmeye çalışılan performans değerlendirmesi en büyük sorunlarımızdan biri. Bu şekilde devam ederse azda olsa öğretmene duyulan saygı hiç kalmayacak.”</p>
X20	<p>“Kadın olduğumuz için erkek öğrencilerle sorun yaşıyoruz. Erkek öğretmenlere duydukları saygıyı kadın olduğumuz için bize</p>

	duymuyorlar. Elimizden disiplin gücümüz alındı. Bu konuda sorun yaşıyorum başka bir sorunum yok.”
X21	“Kadınların evdeki sorumlulukları doğrudan çalışma hayatındaki bir sorun gibi görünmese de dolaylı yoldan bir sorun yaratıyor. Çünkü kadın olarak tek bir işle ilgilenmiyoruz. Birden fazla işimiz oluyor. Bu durumda bizi yoruyor. Bu yorgunluk bazen çalışma hayatına da yansıyor.”
X22	“Kadın olarak bir sorun yaşamadım. Belki de yaşadığımız şehrin sosyolojik yapısından kaynaklıdır. Fiziksel bir işte de çalışmıyorum. Okul müdürüyüm. Dolayısıyla bana bir ayrımcılık yapıldığını bir haksızlığa uğradığımı hiç düşünmedim. Böyle bir çalışma ortamında bulunmadım.”
X23	“Kadın olduğum için sadece okul değil ev sorumluluklarımda var. Çalışma hayatımda bir sorunum yok. Beni sadece ev sorumlulukları yoruyor.”
X24	“Çalışma hayatımda bir sorunla karşılaşmadım. Sadece hem ev işi hem okul hem çocuk yoruyor. Bazen bu yorgunluk okula yansıyabiliyor. Bu yansıma beni mutsuz ediyor. Bunun dışında bir sorunum yok.”
X25	“Çalışma hayatımdan memnunum, bir sorunum yok.”
Y1	“Öğretmenlikte bir kadın olarak karşılaştığım sorun yok. Bir fabrika, başka bir iş yerine benzer bir durum söz konusu olmadığı için karşılaştığım bir sorun yok diyebilirim.”
Y2	“Çalışma hayatım boyunca bir sorunla karşılaşmadım. Sebebi de yaşadığım bölgeden kaynaklı olabilir.”
Y3	“Kadın çoğunlukta bir meslek yaptığımız için bazen kaprislerle karşılaşmıyor değiliz. Maalesef ki kadınlar arasında gruplaşmalar olabiliyor. Kötü bir amaç olduğunu düşünmüyorum. Kadının kendi doğasından kaynaklı olduğunu düşünüyorum.”
Y4	“Çalışma saatleriyle ilgili sorunum var. Daha esnek çalışma saatleri olabilir. Çünkü bir anneyim ve çocuğuma daha fazla zaman ayırmak istiyorum.”
Y5	“Kadın olduğum için karşılaştığım herhangi bir sorun yok. Sadece evle okulu idare etmek biraz zor oluyor.”

Y6	“Hem okuldaki yükümüz hem evdeki yükümüz çok fazla olduğu için ikisini bir arada yürütmek zor oluyor. Okuldaki yoğun tempoya girdiğimiz zamanlarda özellikle zaman konusunda sıkıntı yaşıyorum.”
Y7	“Şuana kadar çalışma hayatımda çok büyük problemlerle karşılaşmadım. Genel olarak iyi okullarda, iyi ortamlarda çalıştım. Ama erkek öğretmenlerin kadınları öğretmen değil de kadın olarak gördüklerine şahit oldum. Yani cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştığım durumlar oldu. Bir iş yapılacağı zaman öğretmen değil de kadın olduğum için kadın yapmasın şeklinde tepkiler aldığım oldu. Bir diğer sorunum görüş ayrılıklarından kaynaklı. Başka bir sorunum yok.”
Y8	“Hem okulda öğretmeniz hem evde kadınız. Okulda çok fazla efor sarf ediyoruz. Okuldan çıkıp ta eve gittiğim zaman evde her şey hazır olsun istiyorum. Ama tabi ki de olmuyor. Evin temizliği, yemek, çamaşır, bulaşık gibi işler oluyor. Eşimde yardımcı oluyor ama bütün bu işlerle birlikte okulu da idare etmek bazen zor olabiliyor. Kadın olarak bir sorunla karşılaşıyor musunuz? Okul da kadın erkek diye değil mesleki sorunlarla karşılaşıyoruz. Öğretmen olduğumuz için insanlarla çalışıyoruz. İnsanlarla uğraşmak zor aslında. Branşımdan dolayı benim diğer öğretmenlere göre çalışmalarımın başarısını kanıtlamam mümkün değil. Çünkü ben öğrencilerle konuşarak onlara bir şey katmaya çalışıyorum. Bu konu dışında bir sorunum yok.”
Y9	“Kadınların daha çok emek verdiğini düşünüyorum. Bu kadar emek verdiğimiz halde daha geri planda kalabiliyoruz. Yaptığımız çalışmalar çok fazla görünmeyebiliyor. Kadınlara daha fazla destek olunmasını istiyorum. Daha fazla takdir görmek istiyorum. Çünkü kadınlar daha titiz çalışmalar yapıyor.”
Y10	“Bölgesel olarak baktığımızda bir problemle karşılaşmadım. Çalışma hayatı değil de sorumluluklardan dolayı bazı sorunlarla karşılaşıyorum. Çalışma saatlerinden örnek verebilirim. Ders bittikten sonra kursa kalıyoruz. Akşam dört buçuk beş gibi okuldan çıkıyoruz. Haliyle çocuğuma daha az vakit ayırabiliyorum. Bazen meslek gereği yetiştiremediğimiz işler eve kalabiliyor. Kadın veya anne olduğunuz için karşılaştığınız sorunlar var mı? Evet var buda doğum ve süt izni. Bana yeterli gelmemiştir. Biraz daha fazla olabilir. Bunlar dışında

	sorunla karşılaşmadım. Velilerim, idare, çalışma arkadaşlarım ve öğrencilerim gayet saygılılar. Onlarla sorunum yok. Yani rahatım diyebilirim.”
Y11	“Yeni atandığım için daha çalışma hayatına yeni uyum sağlıyorum. Şimdilik bir sorunum ve bir sorunla da karşılaşmadım.”
Y12	“Çalışmaya yeni başladığım için çalışma hayatında bir sorunla karşılaşmadım. Şuan için mutluyum.”
Y13	“Kadın olduğumuz için öğrenciler bizi daha az dinliyor. Erkek öğretmenlerden çekinirken kadınlardan daha az çekiniyorlar. Öğrenciler dışında okulda yaşadığımız başka bir sorun var mı? Şöyle örnek verebilirim. Okulda planlama yapılırken önce erkek öğretmenlerin planları yapılıyor. Sonra kadın öğretmenlere geçiliyor. Toplumsal yapımızdan kaynaklı erkek egemenliği okullarda da yapılıyor.”
Y14	“Anasınıflarında genellikle kadınlar çalıştığı için çalışma ortamımız rahat. Tek sıkıntımız ilkokul bünyesinde çalıştığımız zaman yönetimle ve diğer öğretmenlerle ortak nokta bulamıyoruz. Mesela sınıfla ilgili bir durum olduğunda okul müdürüm bana yardımcı olamıyor. Bağımsız anaokullarında yönetici ve diğer öğretmenler okul öncesi mezunu olunca birbirimizi daha rahat anlıyoruz.”
Y15	“Emekliliğim yaklaştığı için sorunum yok. Şuan çalışma hayatımdan gayet memnunum.”
Y16	“Çocuklu bir kadın olarak cevap vermek istiyorum. Çocukların bakımı ve çalışma hayatı zorluyor. Okullarda kreş yok. Böyle olunca bakıcı tutmak zorunda kalıyorum. Bakıcıya güven sorunu var ve bakıcı maddi anlamda külfet. Bunun dışında bir sorunla karşılaştınız mı? Ben köyde öğretmenlik yaptım. Köyde kalsanız kadın olarak sorun, kalmazsanız ulaşım sorunu var. Kadınlara pozitif ayrımcılık yapılarak daha merkezi yerlere atamaları yapılabilir.”
Y17	“Erkek velilerin ve bazı kadın velilerin kadın öğretmenleri hedef tahtası konumuna koymaları. Öğrencilerde erkek öğretmenlerden daha çok çekinirken kadın öğretmenlere aynı şekilde davranmamaları çalışma hayatındaki yaşadığım bir sorun. Bu sorunda bizim toplum yapımızdan kaynaklanıyor ve öğretmenlik mesleğine de yansıyor.”

Y18	“Özellikle sabah saatlerindeki dersler beni zorluyor. Çünkü çocuklarım var. Onlar için kahvaltı hazırlamak, kendimin hazırlanması ve çocukları güne hazırlamak beni çok yoruyor. Okula geldiğimde de epey yorgun oluyorum. İlk ders zor geçiyor. Sonraki dersler kolay geçiyor ama adapte olmak zor oluyor. Bir anne olarak derslerim saat ondan sonra başlasa benim içinde derslerde verimliliğim içinde daha kolay olacaktır. Çünkü saat ona kadar evi toplama dinlenme, yemek hazırlama gibi sorunları halledeceğim. Sonra okula daha dinç gelirim diye düşünüyorum.”
Y19	“Kadın olduğumuz için öğrenciler bizden daha az korkuyorlar. Derste söz dinletme konusunda biraz sıkıntı var. Buda ataerkil bir toplum yapımızın olmasından kaynaklanıyor. Bunun dışında çalışma hayatında bir sıkıntı yaşamıyorum.”
Y20	“Özellikle erkek öğrencilerin kadın olduğumuz için bizi takmaması büyük bir sorun. Çünkü kadın olduğumuz için fiziksel anlamda daha küçüğüz, daha merhametliyiz, daha duygusalız. Mesela erkek öğrenciler gelip bize “hocam sizi dövemem, size küfredemem kadınsınız” şeklinde konuşmalar yapıyor. Bu bile kadın öğretmen olduğumuz için yaptığı saygısızlığın göstergesi.”
Y21	“Kadın olarak çok fazla sorun yaşamıyoruz. Sadece otorite konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Sınıfa erkek öğretmenle kadın öğretmenin girmesi farklı. Öğrenciler erkek öğretmenlere karşı daha dikkatliken kadın öğretmenlere karşı daha rahat olurlar.”
Y22	“Çalışma hayatında benim karşılaştığım sorunlar öğrencilerle alakalı. Öğrenciler erkek öğretmenden daha çok çekinirken kadın olduğumuz için bizden daha az hatta hiç çekinmiyorlar. Bize karşı her şeyi söyleyebileceklerini düşünüyorlar. Bizlerde bu durum karşısında daha çok bağıyoruz ama bağırma bizi bir süre sonra çok fazla yoruyor. Öğrencilerin tavrı dışında bir sıkıntım yok.”
Y23	“Herhangi bir sorunla karşılaşmadım. Çalışma şartlarımdan, maaşımdan, ortamımdan gayet memnunuz.”
Y24	“Çocuklarım küçükken zamandan kaynaklı sıkıntıları vardı. Hem okul hem ev hem çocuk yorucu oluyordu. Şimdi çocuklar büyüdü ondan dolayı sıkıntım yok.”

Y25	“Şuan çalıştığım okuldaki idareciden ve diğer meslektaşlarımdan bir sıkıntım yok. Ancak ergenlik çağındaki erkek öğrencilerde disiplin sorunu var. Kadın öğretmen olduğumuz için bize karşı daha disiplinsizler. Bunu sözlü olarak da ifade ediyorlar. Otorite konusunda sıkıntı yaşıyorum. Bunu dışında çalışma hayatımda bir sorunum yok.”
------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Soru 2) Çalışma hayatından bir kadın olarak beklentileriniz nelerdir?	
X1	“Daha iyi çalışma koşullarına sahip olmak. Yönetici kadrolarında kadın olarak söz sahibi olmamız. Çünkü özel durumlarda kadın olarak daha iyi anlaşılırız.”
X2	“Bir kadın olarak beklentim; çalışma hayatının bizi yorduğunu düşünüyorum. Ama bu yorgunluğun sebebi çalışma hayatı değil toplumdaki sorumluluklardan kaynaklı. Çalışma hayatından değil de toplumdan beklentilerim var. Çünkü bizde erkekler gibi uzun süre çalışıyoruz yoruluyoruz. Toplumun kadının erkekten daha az yorulduğunu düşünmemesi gerekir. Biz eve gidince işlere kaldığımız yerden devam ediyoruz. Mücadelemize kaldığımız yerden devam ediyoruz. Çalışma koşullarıyla ilgili devletten beklentilerim var. Sendikal faaliyetlerde bu yüzden önemli. Beklentileriniz nelerdir? 3600 ek göstergemiz yok. Yani aldığımız ek ders ücreti emekliliğe esas değil. O yüzden bir öğretmen emekli olduğunda emekli maaşı çalıştığı maaştan oldukça düşük oluyor. Bu sebepten öğretmenler emekli olmak istemiyor. Zorunluluk yaşına kadar emekli olmuyorlar. Öğretmen 65 yaşına kadar emekli olmadığı için performansı düşüyor, gelecek yeni kuşaklar atanamıyor. O yüzden emekli olduktan sonrada şartlar iyi olursa öğretmenler emeklilikleri geldiğinde emekli olabilir. Emekliliğinin tadını çıkarıp kendilerine zaman ayırabilirler.”
X3	“Benim çalışma hayatından kadın olarak değil öğretmen olarak beklentilerim var. Öğrencilerin disiplin kurallarına uymasını bekliyorum. Yönetmelik gereği disiplini çok sıkı tutamıyoruz. Öğrencilerin daha fazla kural tanımaları gerekmektedir. Kurlsızlık öğrencilerin derslerine de, davranışlarına da yansıyor. Bu sebeplerden dolayı derslerinden de geri kalıyorlar. Benim beklentim öğrencilerimizin en iyi şekilde eğitilmesi. Ama tüm bunlar tek taraflı

	<p>olmadığı için biz öğretmenler olarak belirli bir yere kadar eğitebiliyoruz. Tek taraflı değil diyorsunuz. Peki diğer taraf kim? Veliler tabii ki de. Öğrencilerin eğitimine velilerinde daha özen göstermesi ve daha fazla katılması gerekmektedir. Bizim öğretmenler olarak uyarılarımızı bazen veliler yanlış anlayabiliyor. Biz biraz disiplini sıkı tuttuğumuzda çocuğumuzun psikolojisi bozuluyor şekilde geri dönüşler alıyoruz. Aslında bizim amacımız baskı yapmak değil sadece daha donanımlı bireyler yetiştirmek istiyoruz. Aynı zamanda hem kendilerine hem topluma faydalı bireyler olsun istiyoruz. Ama yanlış anlaşıldığımız zamanlarda olmuyor değil.”</p>
X4	<p>“Bir kadın olarak başarılı olmak. Öğrencilerim tarafından sevilme istiyorum. En önemlisi de işimi en iyi şekilde yapmak.”</p>
X5	<p>“En büyük beklentim doğum izinlerinin daha fazla iyileştirilmesi.”</p>
X6	<p>“Anne olduğumuz için kadınlara bazı imtiyazlar sağlanabilir. Sadece okulda değil evde de işimiz gücümüz var. Biraz daha esnek çalışma saatleri kadın öğretmenler için daha iyi olur diye düşünüyorum.”</p>
X7	<p>“Kadın olduğum için bazı işleri yapamayacağımın düşünülmesi beni rahatsız ediyor. Erkek olsa daha iyi yapardı düşüncesini doğru bulmuyorum. Böyle bir şey kesinlikle yok. Bazen konuşmalar sırasında mesleki olarak değil de insani olarak erkeklerin bile birbirine söylememesi gereken cümleleri, hitap şekillerini, konuşma tarzlarını kadınlara karşı kullanmalarını yanlış buluyorum. Hatta bazen fiziki olarak üstünlüklerini göstermek için tehditkâr tavırları çok rahatsız edici. Hele ki eğitilmiş insanların bunları yapması daha rahatsız edici. Çalışma hayatından en büyük beklentim özellikle erkeklerin bu tarz hareketlerin vazgeçmesidir.”</p>
X8	<p>“Başarılarımın takdir edilmesini, desteklenmek ve onaylanmak istiyorum.”</p>
X9	<p>“Kadın olarak tek beklentim ders saatlerinin daha az olmasıdır. Ama kadın öğretmen olarak beklentim; okul şartlarının iyileştirilmesi, öğrencilerin doğru okullara yönlendirilmesi, her öğrencinin okuma zorunluluğunun olmasını devlet politikasının bir yanlılığı diye düşünüyorum.”</p>
	<p>“Çalışan anne olduğum için çocuklarımdan uzak kalıyorum. Bebeklik</p>

X10	döneminde emzirmek zor oluyor. Annenin emzirememesinden dolayı fiziksel rahatsızlıklarda yaşıyor. Bu sebeplerden dolayı okullarda kreş olmasını istiyorum. Eğer kreş olursa çalışan annelerin hem işlerine hem çocuklarına daha faydalı olacağını düşünüyorum.”
X11	“Çalışma saatlerimizin daha esnek olmasını bekliyorum. Çünkü sınıfta öğrenciyi bırakıp eve veya çocuklarımıza gidemiyoruz. Sabah saat sekizden akşam saat üçe kadar okulda olmak zorundayız.”
X12	“Kadın olarak değil kadın öğretmen olarak beklentim var. Kız öğrencilerin okumaya devam etmesini çok istiyorum. Neden? Bu isteğimin nedeni de lisedeki kız öğrencilerin okul biter bitmez hem evlenme isteklerinden kaynaklanıyor. Bir öğretmen olarak eğitimin öneminden bahsediyorum. Kendi hayatımdan örnek veriyorum. Okudum meslek sahibi oldum ondan sonra evlendim ve şuan çevremden de eşimden de daha fazla saygı ve değer görüyorum diyorum. Ama onlar okul bitsin hemen evleneyim diye düşünüyorlar. Bu konuda kız öğrencilerin daha fazla bilinçlendirilmesini ve desteklenmesini istiyorum. Özellikle de ailelerin desteklemesi lazım. Türkiye’ye bakarsak bu sorun genel olarak Anadolu’nun doğusunda gibi görünse de artık batıda da aynı sorun mevcut. Bu sorunun nasıl başladığını düşünüyorsunuz? Bu sorun Z kuşağıyla başladı diye düşünüyorum. Ben Y kuşağıyım mesela benim dönemimde bu batıda çok yoktu. Bizde okuyayım meslek sahibi olayım sonra evleneyim mantığı vardı. Bu konun çözülmesi yönünde beklentim var.”
X13	“Bir kadın olarak beklentim yok. Daha çok öğretmen olarak beklentim var. Öğrenciler derslere yeterli çalışmaları yaparak gelmiyor. Bu durumu veliyle paylaştığımızda bu durumu veli kabul etmiyor. Öğrencide velide hatasını kabul etmiyor. Sürekli öğretmende hata buluyor. Bu yaşanan en büyük sorunlardan biri. Bu konuda anlayış bekliyorum. Öğretmen olarak bizim elimizden alınan bazı yetkiler var. Mesela sınıfta bırakmama gibi. Bu gibi yetkilerin elimizden alınması bizim öğrenci üzerindeki etkimizi azaltıyor. Yoksa çalışma hayatımdan gayet memnunum.”
	“Çalışma hayatından kadın olarak bir beklentim yok. Herkesin eşit şartlarda çalışmasından yanayım. Kadın erkek ayrımı yapılmadan insan

X14	olarak görevleri paylaşmalıyız. Pozitif ayrımcılığa da karşıyım. Öğretmenlikte bazen ekstra işler oluyor. Mesela bir toplantı olabiliyor bu iş. O zaman bir öğretmenin seçilmesi gerekiyor. Bu seçim yapılırken ya erkek öğretmen ya da bekâr öğretmenlerden birisi gidiyor. Bunun dışında bir pozitif ayrımcılık yapılmıyor. İdeal çalışma şartlarına sahibim. Bu yüzden bir beklentim yok.”
X15	“Küçük çocuğu olan çalışan annelere daha ayrıcalıklı imkânlar sunulmasını isterim. Esnek çalışma saatlerinin anneler için daha fazla uygulanmasını bekliyorum. Doğum ve süt izinlerinin arttırılmasını bekliyorum. Biz idarecilerin yaz tatilleri yok sadece yıllık izinleri var. Yıllık izinlerin daha esnek olması gerekiyor. Çünkü anneyim. Yıllık izin süresi otuz gün. Bu süreyi belli periyodlara bölüp kullansak daha iyi olur. Bir diğer beklentimde çocuklu annelerin akıllarının evde kalmaması için okullara kreş açılması. En büyük beklentim ise takdir edilmek. Yaptığım çalışmaların, emeklerimin göz ardı edilmesini istemiyorum.”
X16	“Çalışma saatlerinde esneklik bekliyorum. Hem çalışıp hem ev işleri biz kadınları zorluyor. Eğer çalışma saatleri daha esnek olursa kadın öğretmenlerin okulda daha verimli olacağını düşünüyorum. İzin konusuna değinmek istiyorum. Hem doğum izni hem de süt izninin zamanları çok az. Bunların arttırılmasını bekliyorum. Çünkü anne çocuk arasındaki bağında daha güçlü olması için annenin belli bir zamana kadar çocuğunun yanında olması gerekiyor.”
X17	“Doğum yaptıktan sonra iki yıl cüzi bir miktar ücretle izin hakkımızın olmasını istiyorum. Şuan içinde doğum ve süt izni hakkımız var ama yeterli olmuyor. Ücretsiz izin hakkımız var. Ondada maaşımızın kesilmesi maddi anlamda bizi zorluyor. İzinlerin ve bu süredeki ücretin değiştirilmesi konusunda beklentim var.”
X18	“Kadın olarak değil öğretmen olarak beklentilerim var. Öğretmenlerin şartlarının iyileştirilmesini bekliyorum. Çalışma şartlarının, kadına bakış açısının, öğretmenlere olan saygının iyileştirilmesi ve değiştirilmesi gerekiyor. Yeni kuşak ebeveynlerin eğitime yaklaşımı değişik. Sanırım şuan ki ebeveynlerin ara kuşak olmasıyla ilgili. Şuan ki ebeveynlerin zamanında eğitim daha zordu, daha az okullaşma oranı

	vardı. Bu yüzden velilerin çoğunda öğrenilmiş çaresizlik var ve bunu kendi çocuğuna da aktarıyor. Bu durum öğretmen olarak bizi zorluyor. Velilerin daha bilinçli daha ilgili daha donanımlı olmasını bekliyorum.”
X19	“Öğretmen olarak beklentim var kadın olarak değil. Velilerin tavır ve davranışları daha saygılı olmalı. Veli yapılan hiçbir etkinliğe katılmıyor, çocuğunun okul durumuyla ilgilenmiyor, evde çocuğunu eğitmiyor sonra gelip okulda bizi suçluyor. Öğrencinin başarısızlığındaki tüm sorumluluğu bize yüklüyor. Bu konuda velilerin daha duyarlı daha bilgili daha anlayışlı olmasını bekliyorum.”
X20	“Çalışma saatlerinde esneklik bekliyorum. Özellikle çocuklu kadınlar için çok iyi olur. Hem ev işi hem çocuk hem okul zorluyor. Tek beklentim bu konuda.”
X21	“Tam zamanlı çalışma saatlerinin kısmi zamanlı olarak değiştirilmesini istiyorum. Çünkü kadın olarak çok fazla sorumluluğumuz var. Ders saatlerinin de biz kadınlara göre ayarlanmasını ve boş ders verilmesini bekliyorum.”
X22	“Kendim için değil ama diğer kadın öğretmenler için bazı beklentilerim var. Doğum ve süt izinlerinin arttırılması, doğum yardımlarının arttırılmasını gibi. Kadınlar ailesinden ve evden kopmadan, aklı evde ve çocuğunda kalmadan işini rahatlıkla sürdürebilmesi için bu imkânların arttırılması gerektiğin düşünüyorum.”
X23	“Doğum ve süt izinlerinin arttırılmasını bekliyorum. Çünkü çocukla anne arasında güçlü bir ağ kurulabilmesi için emzirme dönemi çok önemli. Ders programının da emziren ve çocuklu annelere göre yapılmasından yanayım.”
X24	“Kendim için değil ama diğer çalışan kadın öğretmenler için bir beklentim var. Okullara kreş açılmalı. Diğer kadın öğretmenleri görüyorum. Bu durum onları zorluyor.”
X25	“Emekliliğim yaklaştığı için kendimin bir beklentisi yok. Ama diğer kadın öğretmenler okullara kreş açılmasını bekliyorum.”
Y1	“Ergenlikteki bireylerle uğraşyoruz. Ekonomik olarak daha farklı olabilir. Çünkü insan yetiştirmenin zorluğundan kaynaklanıyor. Onca emekten sonra aldığın maddiyatın emekleri karşılamadığını düşünüyorum. Sadece ekonomik yönden beklentim var.”

Y2	“Çalışma hayatından beklentilerim herkesin eşit olması. Bir kadın olarak pozitif ya da negatif bir ayırım istemiyorum. Sonuçta bu bizim meslek hayatımız. Özel hayatımızı iş hayatımıza karıştırmamalıyız. Bu yüzden pozitif ayırım beklemem. Mesela, çocuğu olan çalışan annelerin bazen pozitif ayırım beklemesi gibi.”
Y3	“Daha özgür olabiliriz. Özgürlükten beklentinizi biraz daha açar mısınız? Bunu şöyle açıklayayım; yani herkes kendi sınıfından sorumlu olsa daha iyi olacak. Zümrelerin maalesef ki biraz sıkıntısı olduğunu düşünüyorum. Hep birlikte hareket etmeye çalışıyoruz ama üç ayrı öğretmen var, üç ayrı metot var, üç ayrı sınıf var, her sınıfta yirmişer tane öğrenci var. Bu altmış tane öğrenci demek. Altmış öğrencinin de ilgi, istek, beklenti ve ihtiyaçları çok farklı olabiliyor. O yüzden bence herkes kendi sınıfıyla ilgilense zümrece hareket etmesek çalışma hayatımız biraz daha kolay olabilir.”
Y4	“Çalışma hayatımdaki haklarımdan memnunum. Uzun bir süre özelde çalıştım. Kamu çalışanlarının hakları özelde çalışanlara göre daha fazla ve çalışma koşulları daha rahat. Okulda benim branşımda tek öğretmen olmadığım için ders programımda rahat. Maaş konusunda da sıkıntım yok. Benim için yeterli miktarda. Kısacası çalışma hayatım beklentilerimi karşılıyor.”
Y5	“Çalışmanın yanı sıra evime de vakit ayırabiliyor olmak istiyorum. Çalışma yoğunluğumun daha az olup işime daha konsantre olmak istiyorum. Çalışma saatlerim beni çok yoruyor. Bu durumda işime yansıyor.”
Y6	“Kadın erkek eşitliğinin her zaman sağlanmasını bekliyorum. Memurluk konusunda en az değeri biz öğretmenler görüyoruz. Diğer memurların sahip olduğu hakların birçoğunu elde edemiyoruz. Mesela 3600 ek gösterge gibi. Performans değerlendirilmesi konusunu doğru bulmuyorum ve bundan vazgeçilmesini istiyorum.”
Y7	“Kadınlar için yarım gün çalışma hayatı olsa iyi olur. Çünkü ciddi anlamda bazen ev ve iş arasında bölünüyoruz. Özellikle çalışma saatleri çok fazla olduğunda hiçbir sosyal aktiviteye, sosyal hayata zaman ayıramıyorum. Bunlara da zaman ayırmak istiyorum. Ama yapamıyorum. Bu sebeplerden dolayı kadınlar için esnek çalışma

	saatleri olabilir diye düşünüyorum.”
Y8	“Bir kadın ve ya erkek olarak ayırt etmek mümkün değil. Bir öğretmen olarak beklentilerim var. Öğrencilerimin ileride iyi yerlere gelmesini, iyi insanlar olmasını istiyorum. Öğrencilerime her zaman söylüyorum sizin ileride meslek sahibi olmanız sizin hayatınızı ciddi anlamda değiştirir. Ama sizin iyi bir insan olmanız biz öğretmenler için her şeyden daha önemli. Topluma katkı sunan insanlar yetiştirmek bir diğer beklentim.”
Y9	“Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almasını istiyorum. Daha aktif daha girişken olmalarını bekliyorum.”
Y10	“Esnek çalışma saatleri tabii ki de. Maaşlarında artmasından yanayım. Çünkü öğretmen olarak kendimizi geliştirmemiz gerekiyor. Bu gelişimden kastınız nedir? Mesela sinema, tiyatro gibi etkinliklere, okumak için aldığımız kitaplara, öğrencilere örnek olmak için dergi üyeliğine, bir yeri gezip görüp anlatarak öğrencileri kültürel etkinliklere özendirme için para ayırmamız gerekiyor. Tüm bunlara maaştan bütçe ayırmamız gerekiyor. Bazen maaşlar yeterli olmuyor. Hatta kadın olarak okul ve okul dışı sorumluluklarımızı düşünürsek kadın öğretmenlerin daha fazla maaş almasından yanayım. Çünkü hem okulda hem evde çok fazla emek veriyoruz. Bu konularda pozitif ayrımcılıktan yapılabilir.”
Y11	“Kadın olarak bir beklentim yok. Öğretmen olarak beklentim var. Öğrencilerin daha donanımlı derslere gelmesini istiyorum. Velilerle bunu görüştüğümde de olumlu geri dönüşler alıyorum. Başka bir beklentim yok.”
Y12	“Şuan ücretli öğretmenlik yapıyorum daha kadroya geçemedim. Ne zaman kadrolu olurum bilmiyorum. Eğer ücretli öğretmenliğe devam edip bu süreçte çocuğum olursa süt izni konusunda sıkıntı çekeceğim. Çünkü ücretli öğretmenliklerde süt izni yok. Bu iznin biz ücretli öğretmenlere de verilmesini bekliyorum.”
Y13	“Derslere başlama saati kadınlar için hatta çocuklu anneler için biraz daha geç olabilir. Esnek çalışma saatlerimiz olsa eve, çocuğa daha fazla zaman ayırabiliriz. Çalışma saatlerinden böyle bir beklentim var. Yaptığım işlerde, verdiğim emeklerin karşılığında takdir edilmeyi

	<p>bekliyorum. Kadın olarak beklentilerim bunlar. Birde tüm öğretmenler olarak beklentim var. Ne gibi? Maaşlarımız verdiğimiz emeğin karşılığı değil. Maaşlarımız arttırılmalı. Bu konuda bir motivasyona ihtiyacımız var.”</p>
Y14	<p>“Çalışma hayatımdan memnunum. Anasınıfı öğretmeni olduğum için günlük çalışma saatim beş buçuk altı saat oluyor. Bizde sabahçı öğlenci uygulaması da var. Çalışma saatlerim diğer öğretmenlere göre daha rahat. Şuan için bir beklentim yok.”</p>
Y15	<p>“Diğer kadın öğretmenler için bir beklentim var. Doğum ve süt izinlerinin arttırılmasını bekliyorum. Bu konuda meslektaşlarımın çok zorluk çektiğini görüyorum.”</p>
Y16	<p>“Çocuklu anneler için iyileştirmeler yapılabilir. Çalışma saatlerinde esneklik yapılabilir. Toplantılarımız olduğu zaman çocuklarla ilgilenecek kişileri devlet karşılayabilir. Bu tarz beklentilerim var.”</p>
Y17	<p>“Öğrencilerin ve velilerin her öğretmene eşit şekilde davranmalarını bekliyorum. Kadınız diye bizi daha az ciddiye almamaları gerekiyor. Erkekler ne kadar öğretmense bizde o kadar öğretmeniz. Bize dadı gözüyle bakılmaması gerekiyor. Okuldaki her kadın öğretmendir öğrencilerin annesi veya dadısı değildir.”</p>
Y18	<p>“Çalışma saatlerinin çalışan annelere uygun hale getirilmesini bekliyorum.”</p>
Y19	<p>“Ders programımın düzgün olması, çalışma saatlerinin biraz daha esnekleşmesini bekliyorum.”</p>
Y20	<p>“Kadın olarak düşünmüyorum, her zaman kadın erkek eşitliğinden yanayım. Tabi cinsiyetten kaynaklı farklılıklar var bunu inkâr edemem. Ama çalışma hayatında kadına sen bilmezsin, sen sus gibi cümleler kullanılması çok rahatsız edici. Bu durumda biz kadınları baskı altına alıyor. Bu baskının olmamasını daha rahat olmayı bekliyorum.”</p>
Y21	<p>“Kadın olduğumuz için çalışma hayatında pozitif ayrımcılık bekliyorum. Bunun sebebi de anne olmak. Çünkü kadınlar için özel bir durum. Bunun dışında da bir beklentim yok. Başka bir konuda da ayrımcılık istemiyorum.”</p>

Y22	“Kadın ve erkeğin eşit olmasından yanayım. Bazen erkeklere karşı pozitif ayrımcılık kullanılıyor. Erkeklere pozitif ayrımcılık nasıl yapılıyor? Mesela; müdürde öğretmende erkek olunca müdür erkek öğretmene “tamam sen bu derse gelmesen de olur” diyebiliyor. Ama kadın olunca “hocam ne zaman geleceksiniz? Beş dakika mı geç geleceksiniz on dakika mı?” gibi sorular soruluyor. Şartların eşit olmasını bekliyorum.”
Y23	“Tek beklentim ders programları yapılırken adaletli olunması. Yöneticilerin kadın öğretmenlere karşı bu konuda daha hassas olmasını bekliyorum.”
Y24	“Doğum ve süt izinlerinin arttırılmasını bekliyorum. Benim şuan için böyle bir durumum yok ama diğer meslektaşlarım için bir beklenti. Çocuklu anneler için nöbet sorununun çözülmesini bekliyorum. Çünkü hamilelikte zor oluyor.”
Y25	“Öğrenciler daha fazla disipline edilmeliler. Bunun dışında anneler için çalışma süreleri daha fazla düzenlenebilir. Nasıl olmalı sizce? Çalışma saatleri kanunlarla esnetilebilir mesela. Doğum öncesi ve sonrası izinler, süt izinleri uzatılabilir. Ben anne olalı beş yıl oldu. Beş yıl öncede gündemdeydi bu süreler şuan da gündemde. Sendikaların kendilerini tanıtmak için bize geldiğinde ilk vaatleri bu süreleri uzatmak için çalışma yapacakları oluyor. Ama hala bir arpa boyu yol alınmış değil.”

Soru 3) Okul yönetimindeki yönetici kadrolarında kadın öğretmenlerin sayısı hakkında ne düşünüyorsunuz?

X1	“Yönetici olarak çok fazla kadın öğretmen sayısı bulunmuyor maalesef. Daha çok erkek öğretmenlerden oluşuyor. Bu da erkek egemenliğinden kaynaklı diye düşünüyorum.”
X2	“Kadınlar öğretmenlerin sayısı az. Sizce bunun sebebi nedir? Öğretmenlerin iki aylık bir yaz tatili var. Kadın bu sürede dinlenmek isteyebilir, yazın okula gelmek istemeyebilir, okul idaresinin çok fazla sorumluluğu var onlarla ilgilenmek istemeyebilir. Mesela okulun fiziki şartlarını düzeltmek istediğinizde çok fazla işle ve insanla uğraşmak zorundasınız. Bu sebeplerden dolayı kadın kendi istemeyebilir. Başka

	bir sebebi var mıdır? Bir başka sebepte kadınların idare edemeyeceğini düşünüyor olabilirler. Ama gittikçe kadın yöneticiler artıyor. Yoksa kadınlarında idari konularda çok iyi yönetici olacağına inanıyorum.”
X3	“Sayının çok az olduğunu düşünüyorum. Kadın öğretmenlerin yöneticilikte daha aktif olmalarını istiyorum. Birkaç sene önce okuduğum bir yazıda Türkiye genelindeki okullar da kadın yöneticilerin oranı %3’tü. Son gelişmeleri takip edemedim o yüzden güncel oranı bilmiyorum.”
X4	“Az olduğunu düşünüyorum ve fazlalaşabilir. Ama kadınların yönetici olmak istemediğini düşünüyorum. Çünkü kadınların evdeki iş yükünün fazla olması, çocuk ev işleri gibi sorumluluklar hep kadına baktığı için kadınların yöneticiliğe zaman ayıramadığını düşünüyorum.”
X5	“Yönetici kadrolarında kadın öğretmenlerin yeterli olmadığını düşünüyorum.”
X6	“Yetersiz buluyorum kesinlikle. Genellikle kadrolarda erkek öğretmenler var. Kadın idarecilerin artmasını isterim.”
X7	“Yetersiz diyemeyeceğim. Çünkü benim çalıştığım okulda müdür yardımcılardan biri kadın. Aslında işini iyi yaptıktan sonra benim için kadın erkek fark etmiyor.”
X8	“Şuan idareci olarak yetersiz görüyorum. Ama tabi ki sırf idareciler kadın olsun diye de her kadını idareci yapmak doğru değil. Çünkü yöneticiliğe getirilen kadın öğretmen biz kadınları temsil edecek sonuçta. Öncelikle kadınların kendini geliştirmesi taraftarıyım. Ondan sonra yönetici kadrolarına gelmelerinden yanayım. Kısacası iş ehline verilmeli.”
X9	“Kadınların iş yoğunluğu ve ev sorumluluğu nedeniyle sayıları az. Kadın yöneticiler daha çok yurtlu okullarda tercih ediliyor. Ama kadınların çoğunun da kendi istemiyor diye düşünüyorum.”
X10	“Kesinlikle az olduğunu düşünüyorum. Yönetici kadrolarının en azından müdür yardımcılardan birinin kadın olmasından yanayım. Çünkü kadınların sorunlarını bir kadına anlatmasıyla bir erkeğe anlatması aynı değil. Ne gibi sorunlar? Mesela emzirme konusundaki sıkıntımı kadın bir yönetici olsa daha rahat anlatabilirim. Kadın olduğu için yöneticimde beni daha rahat anlayabilir.”

X11	“Yeteri kadar kadın öğretmen yönetici kadrolarında yer almadığını düşünüyorum. Bunun sebebi erkekler daha iyi yapabildiği için değil kadınların daha fazla sorumluluğu olduğu için. Kadınlar evde ailesiyle, ev işleriyle ve çocuklarıyla ilgileniyor. Durum böyle olunca da kadın öğretmenler akşam saat beş buçukta okuldan çıkmaktansa üçte çıkmayı tercih ediyor. Yaz tatillerinde okulda olma zorunluluğu da var. Bu sebeplerden dolayı kadın öğretmenlerin yönetim kadrolarında kendileri bulunmak istemiyorlar.”
X12	“Çok çok çok az. Şuan çalıştığım ilde bir tane var. Buda kanıtı sanırım.”
X13	“Mutlaka bir tane kadın yönetici olması gerekiyor. Çünkü kadınsal sorunları bir kadına anlatmak daha kolay ve kadın bir yöneticiyle daha rahat diyalog kuruyoruz.”
X14	“Yetersiz. Daha fazla olması gerekiyor. Benim çalıştığım okulda bir tane var. Ama bu durum kadınlara yöneticilik kadrosu verilmiyor olarak düşünülmemeli. Nasıl bir düşünce var peki? Çalışma saatlerinden kaynaklı olarak kadın öğretmenler kendisi istemiyor. Öğretmen olduğumuz zaman çalışma saatlerini esnetebiliyoruz. Öğretmenlerin yaz tatili var. Ama yönetici olunca yazında okuldayız. Mesela boş derslerimiz oluyor. Kadın olduğumuz için evde de çok işimiz var. Ev işlerini ders saatlerine göre ayarlayabiliyoruz. Ek derslere girmiyorsak eğer daha fazla zamanımız kalıyor. Ama tüm bunları idareci olarak yapmamız mümkün olmadığı için idareciliği kendimiz tercih etmiyoruz. Yoksa erkek baskısı olduğu için yapmıyoruz diye düşünülmesin. Eğitim camiası dışında çalışıyor olsaydım. Girdiğim ve çıktığım saat kesin olsaydı o zaman kesinlikle yönetici olmak isterdim. Eğitim camiasında kadın yönetici azlığını zamana bağlıyorum.”

X15	<p>“Az, yeterli değil. Çünkü yöneticilik kadın için cazip değil. Çalışma saatleri belli, ücreti belli. Daha fazla çalışıyoruz ama toplama vurduğumuzda bazen öğretmenler daha fazla maaş alıyorlar. Maaşlar arttırılıp çalışma saatleri esnetilmeli. Yöneticilerin tatilleri daha az. Bir yöneticinin de bir öğretmenin de yıpranma payı aynı. Yöneticilerin tazminatları da, emekli maaşları da daha fazla olması gerekiyor. Bu konular daha cazip hale getirilirse kadınların daha çok tercih edeceğini düşünüyorum.”</p>
X16	<p>“Yönetici kadrolarında kadın öğretmenlerin sayısı çok az. Yöneticilik kadın öğretmenlere teşvik edilebilir. Yönetici kadrolarının en azından bir tanesinin kadın olmasından yanayım. Kadının bakış açısıyla erkeğin bakış açısı çok farklı. Bazen öğrencilerin öyle problemleri oluyor ki bunu idareye aktarırken öğrenci kadın öğretmenle görüşmeyi daha çok istiyor.”</p>
X17	<p>“Oldukça az. Bu şekilde az olmaya da devam edecek diye düşünüyorum. Neden? Çünkü bizim toplumumuz yöneticiliği erkeklere yakıştırıyor. Kadınlar bile böyle düşünüyor. Yıl 2018 ama hala erkekler kadının evde hamur açmasından yana. Yönetim sistemini, erkeklerin düşüncesini hepsini geçtim kadınlar kadın yöneticiye tahammül edemiyor. Bir kadın yöneticiyle karşılaşıldığı zaman hemen kesin torpillidir gibi cümleler söylenmeye başlıyor. Kadının eğitimsel bir başarısı yokmuş gibi davranılıyor. Bu tarz söylemlerde kadının başarısını alaşağı ediyor. Bu düşünce devam ettiği sürece de kadınların yönetici olmak isteyeceklerini sanmıyorum.”</p>
X18	<p>“Az. Ama yönetici olmak isteyen kadın öğretmenlerinde başarılı olduğunu düşünüyorum. Kadın olduğumuz için çocuklarımızla vakit geçirmeyi tercih ediyoruz. Sabah sekiz akşam beş okulda olmak bize cazip gelmiyor. Bu sebepten kadınların tercih etmediğini düşünüyorum. Yarım günlük yöneticilik olsa veya yöneticiliğin çalışma saatleri esnek olsa kadın öğretmenler tarafından daha fazla tercih edileceğini düşünüyorum.”</p>
X19	<p>“Yönetici kadrosu sadece erkeğe veya kadına ait olmalı diye düşünmüyorum. İşin ehline verilmesinden yanayım. Yönetici olarak en faydalı kim olursa o kişi yönetici olmalı. Yönetici olan kişi öğretmeni</p>

	iyi anlamalı, derse morali yüksek göndermeli. Eğer bu şekilde yönetici öğretmen ilişkisi olursa öğrencilere daha faydalı olunur.”
X20	“Yönetici kadrolarında kadınlar az. Daha fazla olması gerekiyor. Benim yöneticim kadın. Bu durumdan çok memnunum. Gayet anlayışlı, rahat ve bizi anlıyor. Ama başka bir okuldaki kadın yönetici böyle değil. Kendisi kibirli, anlayışsız birisi. Kadın olmasına rağmen kadınları anlamıyor veya anlamak istemiyor. İki uç noktadan örnek vermek istedim. Evet, kadın yöneticiler arttırılmalı ama sırf bu yüzden her kadın yönetici yapılmamalı. İş ehline verilmeli.”
X21	“Az. Hatta çok az. Bu durumun kadınlarının zamanının az olmasından kaynaklı olduğunu düşünüyorum.”
X22	“Çok az. Kadınların idari kadrolarda daha fazla görev almaları gerektiğini düşünüyorum. Çünkü kadınların olaylara bakış açısı, dünyayı algılama ve yaşama tarzları daha değişik. Kadın yönetici sayısının artmasının eğitimde kaliteyi arttırdığını düşünüyorum.”
X23	“Yetersiz. Artması gerekiyor.”
X24	“Yetersiz. Kadın öğretmenlerin kendilerinin yönetici olmak istemediklerini düşünüyorum. Çünkü kadının evdeki sorumluluğu fazla. Kadın birde okulun yönetim sorumluluğunu üstüne almak istemiyor.”
X25	“Yeterli değil.”
Y1	“Yönetici kadrosuna kadın öğretmenler katılabilir. Kendilerinin katılmadığını düşünüyorum. Kendimden örnek verirsem tatillerimden özveride bulunmak istemiyorum.”
Y2	“Az olduğunu düşünüyorum.”
Y3	“Az olduğunu düşünüyorum. Daha fazla olmalı. Benim okulumda bir kadın müdür yardımcısı ve memur var. Bu durumun ne gibi faydasını görüyorsunuz? Bu benim kendi sorunlarımı idareye aktarmamda kolaylık sağlıyor. Bu konuda şanslıyım. İlerleyen zamanlarda yönetici sayılarının eşit olmasını isterim. Çünkü erkeğin bakış açısıyla kadının bakış açısı farklı oluyor.”
Y4	“Daha fazla olmasından yanayım. Okulumda bir kadın müdür yardımcısı var. Bu memnun edici ama artması taraftarıyım. Hatta şartlar müsait olduğunda kendimde yönetici olmak istiyorum. Çünkü çalışmayı seviyorum.”

Y5	“Çok bir bilgim yok açıkçası. Çünkü yeni başladım ve daha başka okullara gitmedim. Mevcut durumdan haberim yok.”
Y6	“Genel olarak daha az. Ama kadınların yükü erkek öğretmenlere göre daha fazla ve yöneticilikte ekstradan bir sorumluluk gerektirdiği için yükü ağır bir görev o yüzden tercih edilmiyor olabilir. Özellikle çocuklu kadınların daha çok sorumluluğu olduğundan istemiyorlar diye düşünüyorum.”
Y7	“Gördüğüm kadarıyla çoğunlukla yönetici kadrolarında erkek öğretmenler var. Kadın yönetici sayısı az. Sebebi ne olabilir? Bunun sebebi olarak da kadınların hem işte hem dışardaki sorumlulukları yöneticiliğin hem çalışma saatlerinin fazlalığı hem yaz tatillerinin olmayışından dolayı kadınların kendilerinin istemediğini düşünüyorum.”
Y8	“Kadın öğretmenler çok az. Genellikle erkekler idarecilik yapıyor. Neden kadınlar daha az idarecilikte? Bunda kadının doğasının çok etkili olduğunu düşünüyorum. Kadınlar biraz daha merhametli olduğu için idareciler daha merhametsizdir diye demiyorum ama bazı konularda daha sert olunması gerektiği için erkek idareciler daha fazla diye düşünüyorum. Bu demek değil ki kadınlar idarecilikte kötüdür. İdareciliği çok çok iyi yapan kadınlar var. Sadece kadınların günlük yaşam içinde sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olmasından dolayı kadınlar kendileri de idareci olmak istemiyor. İdarecilik aslında idare edebilme sanatıdır. Birçok ayrı sorumlulukla uğraşılıyor. Çok zor çok meşakkatli bir yol erkekler bunu yapabilecek gücü kendinde bulabiliyor. Kadınlar daha hassas ve duygusal oldukları için uzak duruyorlar diye düşünüyorum.”
Y9	“Az olduğunu düşünüyorum. Kadınların tek sorumluluğu çalışmak değil. Aile sorumluluğu, çocukların sorumlulukları, ev sorumluluğu derken kadınlar için zaman kısıtlanıyor. Bu kadar sorumluluğun içinde yönetici olup o sorumluluğu da almak istemeyebiliyorlar. Yoksa kadınlar yöneticilikte kötü değiller. Hatta kadınlar daha ayrıntılı daha ince noktalara da değinebiliyorlar. Yönetim konusuna daha farklı açılardan bakabiliyorlar. Kadınlar bir işi yapmak için değil de layığıyla yapmak için uğraşıyorlar. Kadın yöneticilerden başarılı olan kadın

	öğretmenlerde tanıdım. Yöneticiliği en iyi erkekler yapar gibi bir genelleme yapılmamalı.”
Y10	“Çok çok az. Genelde hep erkek öğretmenlerle çalıştık. Yani yöneticilerimiz genellikle erkek. Müdür olarak kadın öğretmene rastlamadım diyebilirim. Hatta müdür yardımcıları dahi erkek. Tek tük kadın müdür yardımcısıyla karşılaştım.”
Y11	“Az sayıda kadın yönetici var. Daha fazla olmalı tabi ki de. Ama ben yöneticilik kadrosuna kadın erkek olarak bakmıyorum. İşin ehline verilmesinden yanayım.”
Y12	“Yetersiz buluyorum. Ülkemizdeki belli kalıpları yıkamadığımız için kadınlar yöneticilik konusunda geri planda kalıyor. Bir de kadının sorumluluğu sadece işle bitmiyor. Aile içindeki sorumlulukları da var. Evde kadın aşçıda, doktorda, öğretmende birçok şey oluyor. Böyle olunca kadının sorumluluğu çok fazla oluyor. Buda kadınların yöneticilik kadrolarında bulunma isteklerini azaltıyor diye düşünüyorum.”
Y13	“Tabi ki az. Ama ben şanslıyım. Benim müdürüm ve bir müdür yardımcım kadın.”
Y14	“Kesinlikle az ve artmalı. Çünkü kadın yöneticiyle daha rahat çalışılıyor, daha rahat konuşuluyor. Biz kadınların doğasında olan bir şey yöneticilik, liderlik. Toplumsal yapımızdan dolayı kadınlar geçmişte bastırılıyordu. Şimdi ise kendimizi keşfediyoruz ve daha fazla ön plana çıkıyoruz. Tabi bundan bütün yönetim kadın olsun gibi bir anlayış çıkmasın. Yönetici kadrolarında en azından bir tane kadın olsun veya yönetim kadrosu eşit şekilde ayrılsın.”
Y15	“Az. Daha fazla olabilir.”
Y16	“Kadın yöneticilerin sayıları artmalı.”
Y17	“Çok az olduğunu düşünüyorum. Kadın öğretmenler yöneticilik açısından zaten pasif kalıyorlar. Çünkü kadınlar her zaman kendini kanıtlama ve anlatma çabasındalar. Öğretmenken bu konuda zorlandıkları için yöneticiyken daha çok zorlanacaklarını biliyorlar ve bu yüzden yönetici olmak istemiyorlar.”
	“Şimdiye kadar çok kadın yönetici görmedim. Genellikle çalıştığım okullarda erkek yöneticilerle karşılaştım. Sizce sebebi ne olabilir?”

Y18	Bunun sebebi de galiba biz kadınların ev sorumluluğundan kurtulup ta yöneticiliğe cesaret etmememiz. Çünkü yöneticiliğin çalışma saatleri çok fazla. Akşam beş buçuğa kadar okulda olmak ev hayatında bizi bayağı bir zorlar. Birde yaz tatillerini ailemizle geçirmek istediğimiz için yöneticilik yapmak istemiyoruz. Ama eğer kadınlar yönetici olursa her şeyin daha düzenli ve disiplinli yürüyeceğinden eminim. Az da olsa gördüğüm kadın yöneticilerin okulu çok iyi idare ettiklerini gördüm.”
Y19	“Az. Benim tanıdığım çok yönetici kadın yok. Ama bu tamamen kadınların tercihiyle alakalı. Çünkü yöneticiler sabah sekiz buçuk akşam beş buçuk çalışıyorlar. Öğretmenlik öyle değil. Boş dersler oluyor ve kadınlar bu dersleri çocuklarına, ev işlerine ayırıyor. Ayrıca yöneticilerin yaz tatilleri, yarıyıl tatilleri yok. Bu tatillerin olmamasından dolayı da kadınlar kendileri istemiyor. Mesela ben ders anlatmayı daha çok seviyorum. Yöneticiliğin çok fazla işi var bunlarla uğraşmak bana göre değil.”
Y20	“Genel olarak az. Kadınların yöneticiliği tercih etmediğini düşünüyorum. Ama yönetici kadrosunda olan kadınlarında erkek baskısından dolayı daha pasif kaldığı durumlarda oluyor.”
Y21	“Kadın yönetici sayısı az. Bunun nedeni de insanın kendisiyle alakalı. Kadın veya erkek diye cinsiyet ayrımıyla ilgili değil. Ne ile ilgili sizce? Bence kendi tercihi ile ilgili. Bazı öğretmenler yöneticilik yapmak ister, içinden gelir. Bazı öğretmenler ise ders anlatmayı sever, yöneticilik onun için angaryadır. Bence yöneticilik istekle alakalı.”
Y22	“Genellikle yönetici kadrolarında erkekler var. Yönetim kelimesini geçtiği an hemen bir erkek akla geliyor. Kadınların anlaşılması için yönetimde bir tane kadın öğretmen olmasını destekliyorum. Ama müdürün kadın olmasından yana değilim. Neden? Çünkü kadınlar biraz daha dengesiz olabiliyor. Hatta kadının ruh hali evli olup olmamasına göre bile değişiyor. Yani kadınlar iş dışında yaşadığı sorunu işe yansıtıyor. Erkekler yaşanan sorunları kadınlar gibi kafasına takmadığı için işe yansıtıyor.”
	“Oldukça az. Kadınların yönetici olmaya çok istekli olduklarını düşünmüyorum. Ama her okulda yönetici kadrosunda bir tane kadın öğretmenin olması taraftarıyım. Mesela ben meslek lisesinde

Y23	öğretmenlik yapıyorum. Meslek liselerinde çok fazla erkek öğrenci oluyor onlara kadın olarak kendimizi dinletmek zor oluyor. Bunun yanında atölyeler var ve onların sorunları oluyor. Sorunları gidermek için sürekli ustalarla konuşmak, işleri yaptırırken başında durmak gerekiyor. Kadın olarak tüm bunları yapmak zor. Tüm bu sorumluluklar yüzünden kadınlar kendileri istemiyor.”
Y24	“Küçük yerlerde yönetici kadrolarında kadın öğretmen yok ama büyük şehirlerde kadrolarda bulunuyorlar. Yönetici kadrolarını kadın öğretmenlerin kendilerinin tercih etmediğini düşünüyorum. Yöneticilik ekstradan bir sorumluluk zaten kadının bir sürü sorunu var birde bunu üstlenmek istemiyor.”
Y25	“Baktığımızda az olduğunu hepimiz görebiliyoruz. Ama diğer kadrolarda olduğu gibi kadının isteği doğrultusunda olabilecek bir şey yöneticilik. Kadının hem sosyal hayatındaki hem annelik vasfının hem ev hayatındaki yoğun programının yöneticiliğe de yansıdığını düşünüyorum. Yöneticilik birazda arz talep meselesi. Talep biraz daha fazla olursa ya da ilerleyen yaşlarda sorumluluk biraz daha azaldığında kadın yönetici sayısının artabileceğini düşünüyorum.”

Soru 4) Sendikaya üye olmanıza neden olan en önemli etken nedir?	
X1	“Birlik, beraberlik ve dayanışma her zaman sorunlarımızı çözmekte etkili olduğundan ve gerekli durumlarda sorunlarımızı çözmelerini istediğimden dolayı sendikaya üye olmaya karar verdim.”
X2	“Bence sendika bir güvence. Sesimizi duyurmak içinde mutlaka olması gerekiyor. Hep beraber olursak sesimizi duyurabiliriz. Tek başımıza olursak hiç oluruz.”
X3	“Sendikaya üye olmamın nedeni birlik ve beraberliğin sorunları daha iyi çözeceğini düşünmem. Birlik olursak sorunlarımızı duyurmada ve çözmeye daha etkili olacağımızı düşünüyorum.”
X4	“Haklarımı daha iyi arayabilmek için üye oldum. Çünkü bireysel olduğumda hakkımı aradığım zaman karşılığını alamayabiliyorum ve hakkımı tam elde edemiyorum. Ama sendika olduğunda sendika avukatlarının yardımlarıyla öğretmenlerin haklarını daha iyi arayabiliyor. Kısacası sendikanın daha sistemli olduğunu

	düşünüyorum.”
X5	“Haklarımı daha etkili bir şekilde arayabilmek.”
X6	“Eşim. Çünkü eşim sendikada yönetici. Bana da önerdi.”
X7	“Birlikten güç doğar düşüncesinden dolayı sendikaya üye oldum. Ama bazı durumlarda ne kadar birlik olursanız olun hiçbir işe yaramıyor.”
X8	“Sendika yetkililerinin ısrarlarından dolayı üye oldum.”
X9	“Kendimi daha güçlü ve güvende hissediyorum. Ama güçlü olmak için üye olsam da bazı durumlarda sendika sahip çıkmıyor. Bunu da belirtmek isterim.”
X10	“Atandığım yıl başörtü sorunu yaşamıştım. Atandığım o okuldaki yönetici bana çok sorun çıkardı. Yöneticinin tavrından dolayı Kur’an derslerine açık girmek zorunda kalıyordum. Bu sorunu yaşarken sendikanın bana destek olması için üye oldum. Arkamda bir güç olsun istedim ve çokta yardımcı oldular. Hatta bu süreçte ilk üye olduğum sendika beni desteklemediği için oradan üyeliğimi sildirip başka bir sendikaya üye oldum.”
X11	“Tayin olduğum dönemde yolluk problemi yaşamıştım. Daha sonra ilk atandığım okula birkaç tane sendika gelmişti. Yaşadığım sorunu gelen her sendikaya aktardım. İçlerinden bir tanesi ilgilenip çözüme kavuşturmuştu. Sonrasında da üye olmam konusunda biraz ısrarcı oldular. Biraz emrivaki gibi oldu üye olmam. Yoksa kendim düşünüp taşınıp sendikaya üye olayım deyip olmadım.”
X12	“Öğretmen arkadaşımın etkisiyle üye oldum.”
X13	“Haklarımızın korunması için sendikaların var olması gerekiyor. Sendikaların varlığı bana güven verdiği içinde üye oldum.”
X14	“Hangi meslek olursa olsun sendikalı olunmasından yanayım. Bizim haklarımızı savunacak bir sivil toplum örgütünün olması gerekiyor. Mutlaka sendika çatısı altında olmaktan yanayım. Çünkü birlikten kuvvet doğar düşüncesindeyim.”
X15	“Zor anlarımda yanımda bir güç istemem. Haklarımı bazen tam olarak bilemiyorum. Çünkü yönetmeliklerde değişiklikler olabiliyor. Böyle durumlarda sendikaya danışıyorum ve bana yol gösteriyorlar.”
	“Kesinlikle hiçbir sendikaya üye olmayacağım diyordum. Doğu hizmetimi yaparken atandığım okuldaki yöneticim sendikaya üye olur

X16	musunuz diye sormadı formu önüme koydu ve imzalamamı söyledi. O zaman aday öğretmenlik durumları vardı. Bu kullanılarak baskıyla üye oldum sendikaya. Daha sonra batıya atanınca istifamı verdim ve başka sendikaya üye oldum. Ama şunu da belirtmek isterim sendikanın bana bir yararı olduğunu düşünmüyorum.”
X17	“Üye olmamdaki en önemli düşünce hangi sendika olursa olsun birlik olmanın gücü getireceğini düşünmüştüm. Ama böyle olmadığını sendikaların her şeyden önce kendileri için çalıştığını gördüm. Sendikaların başarılı oldukları konular oldu. Ama bu zaten olması gereken marifet olan bir durum değil. A sendikası, B sendikası, sendikaların görüşleriyle ilgilenmiyorum. Bizim öğretmenler olarak elimizden disiplin ve otorite gücümüz alındı. Madem sendikalar var neden bunlar oldu? Neden bu gidişata dur diyemediler. Şuan üyeyim ama sendikalara inanmıyorum.”
X18	“Sendikalaşmanın önemine inanıyorum. Sendikaları; insanların bir araya gelip fikirlerini oluşturup ve bunları hayata geçirebilecekleri bir kurum olarak düşünüyorum. Ama günümüzde böyle uygulanmıyor. Bir şeyler yapmaya çalışan insanlar var ama insanları bir arada tutmakta zorlanıyoruz. Bence ülkemizdeki en büyük sorun yönetim. Biz bilgiyi uygulayamayan bir toplumuz.”
X19	“Sendikayı bir güç olarak görüyorum. Mesleki sorunlara toplu olarak tepki verilmeli. Buda sendikaya üye olarak olur. Yaşanan sorunlarda sendika yol gösterebilir, yardımcı olsun diye de üye oldum.”
X20	“Üye olurken sendika hakkında bilgim yoktu ve o sıralar başörtüsü sorunu yaşıyordum. Bu konuda destek olacaklarını ve birlik olursak daha güçlü oluruz diye söylediler. Bende üye oldum. Şimdi sendikanın ne olduğunu ve bana anlatıldığı gibi olmadığını öğrendim.”
X21	“Yalnız kalmıyorsunuz. Arkanızda bir güç oluyor. Bu gücün sizi desteklediğini biliyorsunuz. Bu sebeplerden sendikaya üye oldum.”
X22	“Tek başına bir insanın hak araması ya da her şeyi bilmesi, yeni çıkan yönetmeliklerin hepsini takip etmesi çok zor. Sendika bizim adımıza bunları yapıyor. Yeni çıkan yönetmelikleri, yasaları, genelgeleri bize bildiriyor. Yönetmeliklerin, yasaların falan biz öğretmenlerin istediği gibi çıkması için bizim önerilerimize göre teklifler hazırlıyor bakanlığa

	sunuyor. Benim bireysel olarak yapamayacağım şeyleri sendika yapıyor. Sendika büyük bir güç ve güç benim hoşuma gidiyor.”
X23	“Sendika çalışan kişilerin arkasında önemli bir güç. Çalışma şartlarımızın iyileştirilmesi için sendikaya üye olunması gerektiğini düşünüyorum.”
X24	“Birlik olma düşüncesinden dolayı üye oldum. Eğer birlik olunursa sorunlar daha çabuk çözülür.”
X25	“Birlikten güç doğar düşüncesiyle üye oldum.”

Soru 5) Sendikal etkinliklere yeterince katılabiliyor musunuz? Katılamıyorsanız neden?	
X1	“Elimden geldiğince katılmaya çalışıyorum ama yoğun bir şekilde katılamıyorum. Neden? Çünkü bir anneyim. Anne olduğum için evde çocuklarıma zaman ayırmam gerekiyor. Çocukların sorumluluğu annelerin üzerinde olduğu için katılamıyorum.”
X2	“Evet, yeterince katılıyorum. Ben sendika yönetiminde özlük ve hukuk sekreteriyim. Kesinlikle hiçbir şey sendikaya üye olmaya ve faaliyetlere katılmaya engel değil. Üç çocuk annesi olarak bunlara katılıyor ve sonuna kadar destekliyorum.”
X3	“Vakit bulup katılamıyorum. Neden? Çünkü okul dışında da aile hayatında da sorumluluklarım var.”
X4	“Fazla katılamıyorum. Çünkü çocuğu okuldan al, çocuğu kursa götür, çocuğunla birlikte vakit geçir, ev işi yap, yemek yap falan derken zamanım kalmıyor. Sendikal etkinliklere katılabilmek için ayrı bir zaman gerekiyor.”
X5	“Katılamıyorum. Çünkü zaman bulamıyorum.”
X6	“Katılamıyorum. Çünkü zamanım kalmıyor. Okuldan eve, evden okula, okuldan yurda sürekli koşuşturma halinde olduğum için katılamıyorum.”
X7	“Elimden geldiğince katılmaya çalışıyorum.”
X8	“Katılmaya çalışıyorum. Daha aktif olamamamın sebebi kadın ve anne olmam.”
X9	“Gerektiğinde katılıyorum.”
X10	“Hiç katılamıyorum. Çünkü çocuklara, eve, işe zaman ayırmaktan

	vaktim kalmıyor.”
X11	“Hiç katılmıyorum desem yeridir. Çünkü sendikaya üye olmak gibi bir düşüncem yoktu. Sonra sorunumu çözdükleri için üye oldum. İsteyerek üye olmadığımız yani? Kesinlikle öyle. Gönül borcu gibi düşünebiliriz. Bu sebepten etkinliklere de katılmak istemiyorum.”
X12	“Katılamıyorum. Çünkü ders saatim fazla. Okuldan çıkıp eve gidince ev işi, sorumluluklar derken vakit kalmıyor.”
X13	“Her etkinliğe katıldığımı söyleyemem. Çünkü iş dışındaki aile sorumluluğunun da kadında olmasından dolayı çok vakit bulamıyorum. Ama önemli bir etkinlik varsa elbette ki katılıyorum.”
X14	“Katılamıyordum. Çünkü okul dışında zamanımı aileme, çocuğuma ayırmak istiyordum. Ama çocuk büyügünce katılmaya başladım.”
X15	“Katılamıyorum. Hem yöneticiyim hem küçük çocuğum var. İş dışında kalan vaktimi sendikal etkinliklere değil çocuğuma ayırmak istiyorum.”
X16	“Katılmıyorum. Çünkü sendikaların bana bir yararı yok.”
X17	“Hiç katılmıyorum. Çünkü sendikalara inanmıyorum.”
X18	“Şuana kadar bir kez katıldım. Sendikal etkinlikler akşam yapılıyor. Okuldan eve gittiğimizde de yorgun oluyoruz. Evle, çocukla ilgilenmemiz gerekiyor. Bu yüzden katılamıyorum.”
X19	“Katılamıyorum. Çünkü sağlık sorunlarım var. Şunu da belirtmek istiyorum. Uç noktalarda, ayrıştırıcı şekilde yapılan sendikal etkinliklere de karşıyım.”
X20	“Hiç katılmadım. Katılmayı da düşünmüyorum. Çünkü istemiyorum.”
X21	“Katılabiliyorum.”
X22	“Vaktim oldukça katılıyorum.”
X23	“Katılıyorum.”
X24	“Katılmıyorum. Nedeni de istemiyorum.”
X25	“Katılamıyorum. Sağlık sorunlarım var. Bu yüzden evde dinlenmeyi tercih ediyorum.”

Soru 6) Sendika içinde cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor mu?	
X1	“Hayır. Kesinlikle yapılmıyor.”
X2	“Kesinlikle yapılmıyor. Benim üye olduğum sendika kadınlara çok değer veriyor. Hatta geçen yıl bizden önceki yönetim il temsilcisinin bir

	kadın olmasını önerdi. Benim olmamı veya başka bir kadın üyenin olmasını istediler. Biz olumsuz şartlardan dolayı başkanlık edemeyeceğimizi söyledik. Dediler ki bu kadar çok kadın üyemiz var yöneticimizde kadın olsun. Hatta il temsilcimiz kadın.”
X3	“Yapılmadığını düşünüyorum.”
X4	“Hayır yapılmıyor. Benim üye olduğum sendikada öyle bir şey görmedim.”
X5	“Kesinlikle hayır.”
X6	“Sendikal etkinliklere çok fazla katılamadığım için böyle bir ayırım olup olmadığını gözlemleyemiyorum.”
X7	“Yok yapılmıyor.”
X8	“Yok, şahit olmadım. Yapıldığını da düşünmüyorum..”
X9	“Çoğunlukla ayrımcılık yok gibi gözüküyor. Ama toplantılardan her zaman kadınların haberi olmuyor.”
X10	“Yapılmıyor. Ben şahit olmadım.”
X11	“Sendikal etkinliklere çok fazla katılmadığım için bilmiyorum.”
X12	“Hayır.”
X13	“Hayır. Şimdiye kadar hiç öyle bir şeyle karşılaşmadım.”
X14	“Kesinlikle yapılmıyor. Üye olduğum sendikanın başkanı da şuan kadın.”
X15	“Hayır, yapılmıyor.”
X16	“Cinsiyet ayrımcılığının yapıldığını düşünmüyorum. Eğer bir etkinlik varsa herkese haber veriliyor. Etkinlikler kadın erkek birlikte yapılıyor. Herkesin fikri alınıyor.”
X17	“Hayır, yapılmıyor.”
X18	“Sendikaya gidemediğim için, etkinliklere katılamadığım için bilmiyorum.”
X19	“Hayır.”
X20	“Yapılmıyor diye tahmin ediyorum.”
X21	“Kadınlara yönelik negatif bir ayrımcılığa şahit olmadım. Hatta kadınlara pozitif ayrımcılık bile yapılıyor. Kadınlar için önemli günler atlanmadan kutlanıyor.”
X22	“Hayır, hissetmedim.”
X23	“Hayır, yapılmıyor.”

X24	“Hayır.”
X25	“Hayır, yapılmıyor.”

Soru 7) Bir kadın olarak üye olduğunuz sendikanın hangi sorununuzu çözmesini isterdiniz?	
X1	“Şuan da bir sorunum olup sendikayla görüştüğüm olmadı. Ama diğer arkadaşlarımdan duyduğum kadarıyla hangi sorunla karşılaşırlarsa karşılaşırsınlar ellerinden geldiği kadarıyla sorunlarını çözmeye çalışıyorlarmış.”
X2	“Üye olduğum sendika güzel sorunlar çözdü aslında. Nöbet ücreti almıyorduk. Diğer meslektekiler nöbet ücreti alırken biz öğretmenler yıllarca ücret alamadık. Bizde sendika olarak nöbet ücretimiz için eylem yaptık ve sesimizi duyurduk. Az bir miktarda olsa nöbet ücreti alıyoruz. Çözülmeyen veya çözülmesini istediğiniz sorunlar var mı? Var tabii ki ve sırayla şunları söyleyebilirim. Sorun olarak ilki 3600 ek göstergiyi istiyoruz. İkincisi öğretmenlere; diğer öğretmen arkadaşlarının, velinin, öğrencinin, okul idarecilerinin performans notu vermesini istemiyorum. Çünkü öğretmenler eğitim olarak ve birçok sınavı geçerek buraya gelmiştir. Beni değerlendirecek olan benim öğretmen arkadaşım, veli değildir. Öğrenci ise hiç değildir. Üçüncüsü anasınıfı öğretmenlerinin nöbet ücreti almasını istiyorum. Böyle bir yasa çıktı ama illere göre değişiklik gösteriyor. Dördüncüsü ek ders ücretlerinin ayın birinde yatması gerekirken gecikmeli olarak yatması öğretmenler olarak bizi zorluyor. Bu dört sorunu çözmesini istiyorum.”
X3	“Velilerimizin ve öğrencilerimizin bizi desteklemesi beklediğimiz zaman bile tam tersi olaylar gerçekleşebiliyor. En ufak bir olayda BİMER’e şikâyet ediliyor. Nasıl şikâyetler bunlar? Kaynak zorunlu tutmamıza rağmen alırsa daha iyi olur desek bile yanlış anlaşılabiliriz. Milli eğitime ya da BİMER’e şikâyet edildiğimiz çok zaman oluyor. Bu konularda sendikanın çözüm bulmasını istiyorum. Biz sesimizi duyurmaya çalışıyoruz. Ama ne kadar etkili olduğu tartışılır.”
X4	“Bana bir haksızlık yapıldığında bu haksızlığı birilerine duyuramıyorsam sendikamın burada devreye girip hemen araştırmaya

	başlamasını ve hakkımı aramasını istiyorum.”
X5	“Doğum izinlerinin arttırılmasını istiyorum. Hatta süt izinleri konusundaki sorunda çözülmeli.”
X6	“Çalışma şartlarının daha esnek olmasını istiyorum. Verdiğimiz emeğin karşılığında aldığımız maaşların düşük olduğunu düşünüyorum. Üye olduğum sendikanın da bu sorunlarımı çözmesini istiyorum.”
X7	“Bazen öğrenciyle ya da okul idaresiyle ya da daha üst mevkilerle gereksiz sıkıntılar yaşıyoruz. Bu tarz sorunlar çözülmeye çalışılırken sendikanın bana yol göstermesini, benim yanımda olmasını ve bana destek olmasını isterim.”
X8	“Erkek öğretmenlerin sorunları gibi kadın öğretmenlerinde kadınsal sorunlarına eşit eğilimde olmalarını isterim. Doğum izni, süt izni, kreş gibi sorunlar.”
X9	“Yurtta nöbetler isteğe bağlı olmalı, zorunlu olmamalı. Ek dersler iyileştirilmeli. Öğrencilerin ders yoğunluğu biraz daha azaltılıp öğrenciler öğlenden sonraki zamanda ders değil de sosyal aktiviteler yapmalılar.”
X10	“Bugüne kadar tek sorunum başörtüsü olmuştu. Onu çözdüler. Şimdi ise kreş sorununu çözmelerini istiyorum.”
X11	“Süt izinlerinin altı ay gibi kısa süreli olmasını istemiyorum. Hatta altı ay değil üç ay süt izni. Ben yaz tatiliyle birleştirip altı ay emzirdim bebeğimi rahat bir şekilde. Bu sürenin iki yıla çıkartılmasından yanayım. Çalışma saatlerinin biraz daha esnetilmesi gerektiğini düşünüyorum. Mesela yarım gün çalışma olabilir.”
X12	“3006 ek göstergenin öğretmen maaşlarına yansıtılmasını istiyorum. Sendika bunu çözerse çok mutlu olurum.”
X13	“Doğum iznini çözmesini isterdim. Kadın öğretmenlerin en büyük sorunu doğum izinleri zaten. Doğum izninin daha fazla arttırılmasını istiyorum. Ayrıca emzirme döneminde süt izni de arttırılmalı. Kadın olarak yaşadığım en büyük sıkıntılar bunlar.”
X14	“Kadın olarak doğum ve süt izni sorununu çözmesini isterdim. Genellikle de adli olaylar da yanımızda olmasını ve yol göstermesini bekliyorum.”

X15	“Yöneticilerin okul çıkış saatleri, küçük çocuğu olan anneler için kreş, yıllık izin tekrar düzenlenmesi gibi konuları çözmelerini istiyorum. Bunlara ek olarak 3006 ek gösterge sorununu çözmelerine istiyorum.”
X16	“Rehberlik alanına çok fazla saldırı var. Okullar için öğrenci için iletişim için önemli bir alan. Ama diğer meslektaşlarım tarafından derse girmememiz, ek derslerimizin dolu olması, kendi odamızın olması gibi konular kışkırtılıyor. Diğer branşlara göre birazda riskli bir konumdayız. Çünkü öğrenciyle birebir görüşüyoruz ve öğrenci odadan çıktığında bambaşka şeyler anlatabilir. Bu durumda kendimizi rehberlik öğretmenleri olarak savunmamız daha zor. Kısacası rehber öğretmen tanımının yönetmeliklerde daha net yapılmasını bekliyorum. Rehber öğretmenlere getirilen nöbet zorunluluğunun kaldırılmasını istiyorum. Çünkü benim öğrenciyle görüştüğüm zaman tenefüs. Dersten çok zorunlu olmadıkça öğrenci almıyorum. Öğrencinin dersinin aksamamasını istemiyorum. Ama işte nöbetin olması benim öğrenciyle görüşmemi engelliyor.”
X17	“Öğretmen otoritesi geri gelsin. Biz otoriteden bahsettiğimizde hemen sertlik anlaşıyor. Bizim istediğimiz bu değil. Biz öğretmenlik mesleğine saygıyı kaybettik. Bu saygıyı geri kazanmak için otorite istiyoruz. Ücretler konusunda da bazı sorunlar var. Maaşımızın çok iyi olduğu düşünülüyor ama gerçekte durum böyle değil. Verdiğimiz emeğin karşılığı bir maaş almıyoruz. Okullar açılırken eylül ayında öğretmenlere devlet tarafından kırtasiye masrafı diye bir miktar para veriliyor. Ama bu para bizim için yeterli değil. Bizim iyi bir şekilde öğrenci yetiştirmemiz için önce kendimizi yetiştirmemiz lazım. Kendimizi geliştirmede okumakla, bilim fuarlarına katılmakla, kültürel etkinliklere gitmekle oluyor. Bunların hepsi masraf ve bu masrafı biz kendi maaşımızdan karşılıyoruz. Diğer mesleklerde ödenekler var ve onlarla karşılanıyor bu tarz konular. Sendika bu sorunları çözerse büyük işler başarmış olurlar.”
X18	“Kadın olarak değil öğretmen olarak çözümlenmesini istediğim sorunlar var. Atama sorunlarını çözmeleri gerekiyor. Ben atanmış olabilirim ama gençlerin durumu çok vahim. Sirkülasyonun daha iyi olması gerekiyor. Duvar gibi insanların önüne baraj konulmamalı. Birçok eğitimci insanı

	<p>kaybettik. Belki de çocuklara duygusal olarak ulaşabilirlerdi, iyi bir şekilde eğitebilirlerdi. Ben bunlara üzülüyorum. Başarısız, sinirleri bozuk, iyi bir denetimden geçmeyen ama hala meslekte olan insanlar var. Bunların yerine yeni yetişmiş daha sağlıklı insanlar alınabilir. Sendikalar emeklilik yaşı konusunda da çalışma yapmalılar. Bence bir öğretmenin çalışacağı süre yirmi yıl. Okullarda çok fazla ses var. İnsanın akıl sağlığı, iş güvenliği, öğretmenin yaşam hakkı açısından yirmi yıllık çalışmanın yeterli olduğunu düşünüyorum.”</p>
X19	<p>“Okul ortamından, yöneticimden, çalışma şartlarımdan memnunum. Sorunum yok. Sendikadan da şuan için bir beklentim yok.”</p>
X20	<p>“Eşim asker. Bu yüzden belirli bir süre sonra tayin olur. Haliyle bende tayinimi istiyorum. Ama gittiğim diğer yerde benim kadromun olduğu okul olmayabiliyor. Bu yüzden benim başka bir yerdeki bir okula gitmem gerekiyor. Yaşanılan yer dışında başka bir yerde çalışmak kadın için sorun. Sendikanın bunu çözmesini istiyorum.”</p>
X21	<p>“Şuan ki en büyük sorun performans değerlendirilmesi. Bu konu öğretmenlere negatif yansıyor. Öğrencilerden “elime düştün” gibi cümleler duyuyoruz. Bu durumu doğru bulmuyorum ve öğretmene olan saygıyı da azaltıyor. Kadın erkek ayrımı yapmadan tüm öğretmenlerin sorunudur. Sendikaların bunu en kısa zamanda çözmesini istiyorum.”</p>
X22	<p>“Özel olarak bir sorundan bahsedemem. Ama herhangi bir mobbinge veya haksızlığa uğrarsam sendikanın yanımda olmasını ve beni desteklemesini isterim.”</p>
X23	<p>“Sadece kendimin değil bütün öğretmen annelerin sorunu olan bir konudan bahsetmek istiyorum. Bu sorun okullarda kreşin olmaması. Okullarda kreş olmayınca bizde bakıcı tutmak zorunda kalıyoruz. Bakıcı olunca aklımız evde kalıyor ve maddi anlamda da bizi zorluyor. Hükümet ya maaşlarımızı arttırsın ya da bize yardımcı olacak birileri istihdam etsin.”</p>
X24	<p>“Sendikanın sadece kadın öğretmenlerin değil erkek öğretmenlerinde sorunu olan performans değerlendirmesi konusunu çözmesi gerekiyor. Bu konu biz öğretmenlerin değerini düşürüyor ve bize olan saygıyı azaltıyor.”</p>
X25	<p>“Performans değerlendirmesi konusunu çözmesini istiyorum. Bu yaştan</p>

	sonra kimsenin beni değerlendirmesini doğru bulmuyorum.”
--	----------------------------------------------------------

Soru 8) Kadın öğretmenlerin sendika çalışmalarına yeterince katılamamalarının nedenleri sizce nelerdir?	
X1	“Ailede ev ve çocuk sorumluluğu kadının üzerinde olduğundan dolayı sendika çalışmalarına kadınlar katılamıyorlar.”
X2	“Sendika çalışmalarına katılmak için vakit bulamıyor olabilirler. İş yükü arttığı için yani kursların açılmış olması ek dersler çalışma saatlerini uzattığı için kadınlar ailelerine daha fazla vakit ayırmak istiyor olabilirler. Sendika çalışmaları külfet gibi gelebilir. Kadınların çalışma hayatı dışında ev sorumlulukları da olduğu için yorgun oluyorlar. Dönemin siyasetinden bunalmış olabilirler. Eşlerinin baskılarından dolayı kadın öğretmenlerin katılmadığını düşünmüyorum. Daha çok toplumun kadın olarak ne işin var sendika çalışmalarında gibi tepkilerinden çekiniyor da olabilirler.”
X3	“Kadınların okul dışında evde sorumlulukları var. Okulda zaten belirli bir zamana kadar çalışıyoruz. Okul bittiğinde de eve gidip çocuklarımıza zaman ayırmayı tercih ediyoruz. Bu yüzden kadın olarak sendika çalışmalarına katılamıyoruz.”
X4	“Aile sorumluluğundan kaynaklı olarak zaman kısıtlı bu sebepten katılamıyorlar.”
X5	“Kadın öğretmenlerin hem anne hem eş hem de ev hanımı olarak fazla zamanlarının olmaması.”
X6	“Zaman yetersizliği en büyük etken. Kadınların iş dışındaki sorumlulukları da katılamamalarına etken diye düşünüyorum.”
X7	“Kadın öğretmenlerin çekingen olmaları. Bazı kadın öğretmenlerin bana bulaşmasınlar, benim başıma bir iş gelmesin, bana laf gelmesin düşüncesinde olmalarından kaynaklı katılmadıklarını düşünüyorum.”
X8	“En büyük neden anne olan kadın öğretmenlerin zamanlarının kısıtlı olması. Başka bir neden var mıdır? Bir diğer neden olarak da kamu görevlisi olmayan erkeklerin eşlerini yani kadın öğretmenleri sendika çalışmalarına göndermek istememesi diye düşünüyorum.”
X9	“Ev sorumlulukları olabilir. Eğer dayatmayla üye olduysa üyeliğinin bilinmesini istemeyebilir.”

X10	“Zaman kısıtı kesinlikle. Hem evde hem işte yoruluyoruz. Çocuklarımıza daha fazla vakit ayırmak istiyoruz. Bu sebeplerden katılamadıklarını düşünüyorum.”
X11	“Kadının sorumluluklarından dolayı katılamıyorlar diye düşünüyorum. Aile, çocuk, ev sorumluluğunun yanında zaman çok kalmıyor. Kalan kısıtlı zamanı da sendikal çalışmalardan çok kendine ayırmak istiyor.”
X12	“Vakit darlığı diye düşünüyorum. Kadın olmanın zorluklarından dolayı katılamıyoruz.”
X13	“Kadınların sorumlulukları daha fazla. Ev işleri, çocuk bakımı derken okul dışında pek zaman kalmıyor. Kalan az süreyi de dinlenmeye ayırmak istiyoruz.”
X14	“Bu tarz işlere ekstradan ayıracak zamanımız yok. Okul dışında ev sorumluluklarımızda var. Haliyle zaman kalmıyor bu çalışmalara.”
X15	“Çocuklu anneler için kesinlikle çocuk diye düşünüyorum. Ama sendika çalışmalarına sadece bu sebepten katılmıyorlar demek yanlış olur. Peki başka sebepler neler olabilir? Sendikaya üye olup sendika bünyesinde görünmek istemeyen çalışma arkadaşlarım var. Sendikayı destekleyip sendikal etkinliklere fiili olarak katılmak istemeyen çalışma arkadaşlarım var. Bu tarz etkinliklere katılmaktan çekiniyor olabilirler. Zamanını bu tarz etkinliklere ayırmak istemeyebilirler. Sendikal etkinlikler genellikle hafta sonu yapılıyor. Çalışan kadınlar için hafta sonu dinlenme, aileyle daha çok vakit geçirme anlamına geliyor. Aile deyince akla sadece kadının kocası ve çocukları gelmemeli. Anne babada var. Onlara da zaman ayırmak istiyoruz. Durum böyle olunca da sendikal etkinliklere zaman ayırmayı tercih etmiyoruz.”
X16	“Kadın olmanın getirdiği zorluk diyebilirim. Hem çocukla hem okulla hem evle ilgilenmek ciddi zaman istiyor. Kadın öğretmenlerde okul dışında kalan zamanı evde ailesiyle geçirmek istiyor. Bu tarz etkinliklere zamanları kalmıyor. Yoksa kadınların istemediği veya çekindiğini düşünmemek lazım. Sendika çalışmalarına katılan kadınlara baktığımda hayatlarını düzene oturttuğunu, çocuklarını belli yaşa getirdiklerini görüyorum.”
	“Kadınlara olan bakış açısı diyebilirim. Biraz açar mısınız? Tabi ki kendimden örnek verebilirim. Bir sendika bana yönetimde bulunma

X17	teklifiyle geldi. Pozisyon olarak da kadın kolları başkanlığı teklif edildi. Bende “sendika başkanı veya başkan yardımcısı olamaz mıyım” dediğimde “hocam o kadarda abartmasanız mı” gibi bir cevap aldım. Kadına şuan bile böyle bakılırken niye kadınlar sendika çalışmalarına katılsın. Katılanlarda mutlaka vardır tabii. Ama bu düşüncenin değişmesi gerekiyor.”
X18	“Kadın olarak çocuk büyütüyoruz, ev işleriyle meşgul oluyoruz, okula gidip çalışıyoruz derken zamanımız kalmıyor. Ama tabii bunlar katılmamak için bahane değil. Sadece zamanımızı doğru değerlendirmeliyiz. Kadın olarak bizi anlayan, destekleyen insanlara ihtiyacımız var.”
X19	“Kadın olarak ev, çocuk, aile sorumluluklarımız fazla. Bu kadar sorumluluğumuz varken birde sendika çalışmalarına zaman ayıramıyoruz. Kısacası zaman darlığı diyebilirim.”
X20	“En büyük neden zaman. Çünkü evde sorumluluklarımız var. Sorumluluklarımız sadece okulla sınırlı değil.”
X21	“Kadınlar olarak kendimiz istemiyoruz. Çünkü zaten birçok sorumluluğumuz var. Birde sendika çalışmaları bize külfet gibi geliyor.”
X22	“Faydalı olduğuna inanmamaları.”
X23	“Sendika çalışmalarına katılmak ekstradan zaman ve iş demek. Evdeki sorumluluklardan dolayı kadınların fazla zamanı kalmıyor ve bundan dolayı katılmıyorlar diye düşünüyorum.”
X24	“Zamanının az olması. Kadın öğretmenler okul dışında ev işleri ve çocukla ilgileniyor. Tüm bunlardan eğer zaman kalırsa bu zamanı da sendika çalışmalarına ayırmak yerine kendilerine ayırmayı tercih ediyorlar.”
X25	“Kadın öğretmenler bu tür çalışmalara katılmaktan çekiniyorlar. Kendilerine soruşturma açılmasından ve ceza almaktan korkuyorlar diye düşünüyorum.”

Soru 9) Sizce kadın öğretmenlerin sendika yönetiminde görev almalarını engelleyen özel nedenler var mı?

X1	“Özel neden olarak aile içerisindeki sorumluluklarını söyleyebilirim.”
-----------	------------------------------------------------------------------------

X2	<p>“Aslında özel nedenler değil de sendika yönetimine seçim yapılırken bazı hususlara dikkat edilmeli. Nasıl hususla bunlar? Şöyle anlatabilirim. Sendika yönetimine birileri seçileceği zaman sadece yönetimin kendine yakın kişileriyle değil de bütün üyeleriyle görüşülmeli. Bütün üyelerin adaylık konusundaki fikirleri alınmalı. Çünkü aday olmak isteyip de sorulmadığı için teklif edilmediği için yönetimde görev almamış kişiler olabilir. Yeteri kadar duyuru yapılması gerekir. Üyeleri yönetimde çalışmalarını için teşvik etmek gerekir. Bu çalışmalarını bir külfet olarak değil de bizim kazanımlarımız olduğu anlatılmalı. Yönetimin bir zorluğu olduğunu düşünmüyorum.”</p>
X3	<p>“Bana göre özel bir neden yok. Evle okul arasında mekik dokuyoruz. Bu da biz kadınların sorumluluklarını arttırıyor. Bu sebepten dolayı kadınların sendika yönetimine katılmadığını düşünüyorum.”</p>
X4	<p>“Bu konuda çok fikrim yok. Çünkü bireysel olarak sendika yönetimine birebir katılmadım. Aslında kişiye göre de değişebilir diye düşünüyorum.”</p>
X5	<p>“Yok.”</p>
X6	<p>“Sendika yöneticilerinin zaman zaman il dışına çıkmaları, toplantılara katılması gibi sorunlardan kaynaklı olarak kadınlar sendika da yönetici olmak istemiyorlar. Çünkü çocuklarını evde bırakıp bu tarz görevleri kadınlar üstlenmek istemiyorlar.”</p>
X7	<p>“Türk halkı olarak çocukların bütün sorumluluğu anneye kaldığı için anne olan öğretmenlerimizde okul çıkışlarında hem ev işi hem çocuklarla ilgilenmelerinden dolayı çok boş vakitleri olduğunu zannetmiyorum. Ama çocukları büyümüş ya da çocuğu olmayan öğretmenlerimiz sendikada yönetim işini çok rahat yapabileceklerini düşünüyorum.”</p>
X8	<p>“Özel bir neden yok. Ben okulda olduğu gibi sendikada da yöneticiyim. Erkek yöneticiler kadar aktif değilim. Neden peki? Çünkü bir anneyim, okulda yönetici olduğum için işten çıkış saatlerim diğer öğretmenlere göre daha geç bu sebeplerden dolayı zamanım kısıtlı. Ama erkeklerle beraber yönetimin düzenlediği sendikal etkinliklere katılmaya çalışıyorum. Kısacası yönetimde kendimi göstermeye çalışıyorum.”</p>
X9	<p>“Özel olarak gördüğüm neden sendikada görünmek istemiyor</p>

	olabilirler.”
X10	“Ev hayatının bağlayıcılığı. Çünkü evi bırakıp şehir dışındaki bir toplantıya bir faaliyete çocuklu kadınların katılacağını pek düşünmüyorum. Bu gibi sebepten dolayı erkekler daha aktif.”
X11	“Ailevi sorumluluklarından dolayı katılamıyorlar diye düşünüyorum. Bu tarz şeyler için ekstra zaman gerekiyor. Eve gittiğimizde zaten yorgun oluyoruz ve ailemizle zaman geçirmek varken sendikayla ilgilenmek bana külfet gibi geliyor. Yoksa katılmalarını engelleyecek özel bir şey yoktur.”
X12	“Kadın öğretmenler sendika çalışmalarına katılamıyorlar ki sendika yönetimine katılsınlar. Çünkü zamanımız kısıtlı. Zaten ev, iş, çocuk, aile vs. derken bölünüyorlar. Birde buna zaman ayırmak istemiyorlar. Yoksa özel bir sebep yoktur.”
X13	“Sendika yönetiminde mesai harcayan kadın öğretmenler var. Sırf cinsiyet ayrımcılığı yüzünden bir kadının sendika yönetiminde görev almasının engellendiğini görmedim hiç. Bu yönetim işine enerji ve zaman gerekiyor. Buna enerjisi ve zamanı olan kadınlarda mutlaka sendika yönetiminde görev alıyorlar.”
X14	“Özel neden yok. Sadece kadınların okul dışındaki sorumluluklarından dolayı zamanı kalmıyor. Çocuklarını büyüten kadın öğretmenlerin yönetime katıldıklarını da görüyoruz.”
X15	“Eğitim sendikaları çok fazla. Her sendikada bir siyasi görüşü yansıtıyor. Sendika yönetiminde görev aldığınız zaman sizin de o görüşten olduğunuz kesinleşiyor. Sendikaya üye olduğunuzda benim sorunu çözdü ondan dolayı üye oldum yoksa bu görüşte değilim diyebilirsiniz. Ama yönetimde olduğunuzda bunu deme şansınız yok. Açıkçası etiketlenmekten korkuyorlar. Bu yüzden bence yönetim kadrosunda bulunmak istemiyorlar.”
X16	“Özel neden özel hayatlarıdır diye düşünüyorum. Kadınlar zamanını sendika yönetiminde geçirmek yerine kendine, ailesine, çocuğuna harcamak istiyorlar. Birde sendikaların siyasi görüş yansıttığını da görüyoruz. Sendika yönetiminde göreve başladığımızda veya üye olduğunuzda siyasi görüşünüzde ortaya çıkıyor. Bundan çekindikleri içinde görev almak istemiyorlar. Eğitime siyasetin karışmasını yanlış

	<p>mı buluyorsunuz? Kesinlikle yanlış eğitimde siyasi görüşe yer yok. Biz saf insan kimliğimizle okullarda öğrenci karşısında bulunmak zorundayız düşüncesiyle de görev almayan öğretmen arkadaşlarımda var.”</p>
X17	<p>“Sürekli bir konuda engellenirseniz ve sözünüzün çok bir kıymeti olmazsa ciddiye alınmadığınız için görev almayı kendiniz istemezsiniz. Kadın olarak kendimize güvenimizi kaybettiriyorlar. Nasıl yapıyorlar bunu? Bir süre sonra aşağıya çekilmek için erkeklerin doğru söylediği, daha çok bildiği papağan gibi bize tekrarlanmaya başlıyor. Maddi konuları erkek anlar kadın nerden bilir gibi cümleler havada uçuşmaya başlıyor. Bu tarz cümleler söylendikçe, böyle davranıldıkça da kadın kendini daha ezik daha aşağıda görmeye başlıyor. Kısacası kadına mobbing uygulanmaya başlanıyor. Ailesinin, eşinin tutumu da sendika yönetiminde görev almasını engelliyor olabilir. Özel nedenler bunlar bana göre. Genel olarak da kadınların iş dışındaki zamanını sendikaya harcamak yerine kendine, ailesine harcamayı tercih etmeleri diye düşünüyorum.”</p>
X18	<p>“Kadına bakış açısı, ön yargı, kadının küçümsenmesi gibi olumsuz düşünceler yüzünden kadınlar kendileri sendika yönetiminde bulunmuyorlar. Desteklensek, yüreklendirilsek, aşağılanmasak kadınlar sayesinde sendikalar çok daha iyi yerlere gelir. Hatta bir kadının kurduğu eğitim sendikası olsa ve bizlerde o sendikaya inansak eğitim sendikaları çok daha iyi yerlere gelir diye düşünüyorum.”</p>
X19	<p>“Özel bir neden olduğunu düşünmüyorum. Kadınlar kendileri istemiyordur. Kadın olarak tek bir sorumluluğumuz yok. Birden fazla sorumluluğun yanında birde sendika yönetimindeki sorumluluğu yüklenmek istemiyoruz.”</p>
X20	<p>“Özel neden olarak şunu söyleyebilirim. Kadın kendisi yönetimde olmak isteyebilir ama eşi istemeyebilir. Bazı erkekler kadının evde olmasından yana.”</p>
X21	<p>“Sendika yönetiminde görev almamalarının özel bir nedeni olduğunu düşünmüyorum.”</p>
X22	<p>“Sendikacılık çok hareket isteyen bir iş. Sürekli aktif olmayı gerektiriyor. Zaten çalışan kadınlar iş hayatının yükünden dolayı</p>

	yeterince zahmet çekiyorlar. Ayrıca sendikaya zaman ayırabilen fazla kadın bu yüzden olmuyor.”
X23	“Kadınların sendika yönetiminde görev almamalarının özel bir nedeni yok diye düşünüyorum. Kadın isterse yönetimde görev alabilir.”
X24	“Sendika yönetiminde görev almalarını engelleyen özel nedenler olduğunu düşünmüyorum. Sadece kadının ev sorumluluğu daha fazla. Bu yüzden kadınların zamanı kalmıyordur diye düşünüyorum.”
X25	“Özel bir neden olduğunu düşünmüyorum.”

Soru 4) Bir sendikaya üye olmak ister miydiniz?	
Y1	“Hayır istemem.”
Y2	“Şuanda beklentilerimi karşılayan bir sendika yok. Bu yüzden üye olmak istemiyorum. Ama sendikalı olmak gerektiğini düşünüyorum.”
Y3	“Öğretmenliğe yeni başladığım için sendika konularına biraz uzağım. Çalışma hayatım devlet bünyesinde uzun sürerse o zaman karar veririm. Benim için faydalı mı değil mi araştırıp öğrenmem gerekiyor.”
Y4	“İstemem. Sendikaların destek olduğunu biliyorum. Ama tercihen üye olmak istemiyorum.”
Y5	“İstemem. Çünkü sendikalar kendi faaliyetlerinden çok siyasi görüş yansıtıyormuş gibi geliyor bana.”
Y6	“Şuan için düşünmüyorum.”
Y7	“Şuanda düşünmüyorum.”
Y8	“İstemiyorum.”
Y9	“İstemiyorum.”
Y10	“İstemem.”
Y11	“İstemezdim.”
Y12	“Şuanda düşünmüyorum.”
Y13	“Üyeydim ve daha sonra ayrıldım. Şuanda istemiyorum.”
Y14	“İsterdim.”
Y15	“İstemem.”
Y16	“İsterdim. Şuan üye değilim ama ileride üye olmayı düşünebilirim.”
Y17	“İsterdim ama bu şartlarda değil.”
Y18	“Hayır.”

Y19	“İstemiyorum.”
Y20	“Hayır, istemiyorum.”
Y21	“İstemiyorum.”
Y22	“Şuan bir üyeliğim yok. Üyede olmak istemiyorum.”
Y23	“İstemiyorum. Bundan sonrada üye olmayı düşünmüyorum.”
Y24	“İsterdim. Tarafsız, siyasete bulaşmayan, sadece öğretmenlerin hakkını koruyan kollayan bir eğitim sendikası olsaydı isterdim.”
Y25	“İstemedim. Bundan sonrada üye olmayı düşünmüyorum.”

Soru 5) Bugüne kadar sendikaya üye olmamanızın nedeni nedir?	
Y1	“Daha önce bir sendikaya üyeydim. Ancak bana uymayan yönleri vardı. Sendikanın faydalı olduğunu düşünüyorum ama benim düşüncelerimi yansıtmadığını düşünüyorum. Şimdide emekliliğim yaklaştığı için istemiyorum.”
Y2	“Üyeydim. Ancak görüşlerimle bağdaşmamaya başladı, ayrıldım.”
Y3	“Öğretmenliğe yeni başlamam.”
Y4	“Özel bir sebebi yok. Haklarım konusunda da bir sıkıntı yaşamadığım için gerek duymuyorum.”
Y5	“Sendikaların sendikal faaliyetlerden çok siyasi görüşlerini yansıttığını düşünüyorum. Siyasi görüş olayından dolayı da etiketlenmek istemiyorum.”
Y6	“Eğitim sendikalarının hepsinin kendi içinde görüşleri var. Kendimi bu görüşlerden birine dâhil göremiyorum. Öğretmen sendikaları olarak birlik olamadığımızı düşünüyorum. Çok ayrı görüşlerin bir araya gelip de ortak bir karara varamadığı görüşündeyim. Bu yüzden de hiçbirine dâhil olmak istemiyorum.”
Y7	“Kesinlikle sendikaların biraz daha siyasi ayaklarının olduğunu düşünüyorum. Hepsi farklı bir siyasi görüşü simgelemektedir. Bu tür görüşler yerine direk öğretmenlerin haklarını koruyan sendikalar olmasını istiyorum. Bizim öğretmenler olarak siyasi görüşlerimizi farklı olması bizim öğretmen olduğumuz gerçeğini ve bizim problemlerimizi değiştirmez. Hepimiz ortak problemlere sahibiz. Bütün eğitim sendikalarının birleşmesinden yana mısınız? Kesinlikle bütün öğretmen sendikalarının birleşmesi gerektiğini düşünüyorum. Mesela şundaki

	<p>yöneticilerin çoğu aynı sendikadan çıkıyor. Başka sendikadan olan biri veya sendika üyesi olmayan biri yönetici olamaz mı? Ben sendikaların bu şekilde ayrışmasına karşıyım. Sendikalaşmaya karşı değilsiniz o zaman? Asla sendikalaşmaya karşı değilim. Hatta sendikalaşmayı doğru buluyorum. Ama bir sendikaya üye olduğunda bu benim siyasi görüşümü yansıtıyorsa bu bana göre etiketlenmedir. Bu şekilde bir etiketlenme olmasına karşıyım tabi ki de. Bütün öğretmen sendikaları tek çatı altında toplansa sendikaya kesinlikle üye olurum. Bir sorun yaşandığında birlik olunmasını ve hep birlikte o sorunu halletmeye çalışmaktan yanayım.”</p>
Y8	<p>“Çünkü haklarımı savunabilecek yeterlilikte olduğumu düşünüyorum. Kanunlar, yönetmelikler, haklar bellidir. Bir sendikaya ihtiyaç duymuyorum. Başka bir sebebiniz var mı? Sendikaların daha çok siyasi partilerle bağlantılı olması sebebiyle de istemiyorum. Eğitimde siyasi görüş olmamalıdır. Öğrencilere siyasi fikirlerden bahsetmeyerek onlara eğitim vermeliyiz. Bu yüzden herhangi bir sendikaya üye olup öğrencilerin benim hakkımda “öğretmenimin görüşü böyledir” düşüncesi taşınmasını istemediğimden sendikaya üye olmayı düşünmüyorum. Benim istediğim; öğretmenlere ait sendikayı bir öğretmen kursun ve gerçekten öğretmenlerin sorunlarıyla ilgilensin. Siyasi fikirden dolayı değil meslekten dolayı birlikte olalım istiyorum.”</p>
Y9	<p>“İnsanlar ötekileştiriliyor ve gruplara ayrılıyor. O kişi A sendikasıdan bu kişi B sendikasıdan gibi bir ayrım olduğu için ve bende bu şekilde bilinmek istemediğimden dolayı üye olmak istemiyorum. İnsanların sendikalara göre gruplanıp o şekilde davranmaları hoşuma gitmiyor. Olabildiğince uzak kalmaya çalışıyorum.”</p>
Y10	<p>“Çok fazla sayıda sendika var. Sendikaların hepsi birçok konuda bir sürü şey yaptıklarını söylüyor. Ama hiçbiri ortak bir payda da birleşmek istemiyor. Öğretmen sendikası diye bir şey varsa eğer bunun tek çatı altında toplanması gerekiyor. Belirli düşüncedeki insanlar şu sendikadan belirli düşüncedeki insanlar bu sendikadan gibi bir gruplaşma oluyor. Ben herhangi bir düşünce mensubu olmak istemiyorum. Herhangi bir sendikanın içinde anılmak istemiyorum. Mademki sendikalar öğretmenlerin emekleri, sorunları için uğraşiyor o</p>

	zaman toplanmaları gerekiyor. Fikir ayrılığı, gruplaşma gibi ayrıştırıcı şeyler olmadan tek bir öğretmen sendikası olursa üye olurum.”
Y11	“Eğitim sendikalarına güvenmiyorum. Neden? Çünkü sendikaların öğretmenlerin haklarından çok siyasi amaç güttüklerini düşünüyorum. Sendikaya üye olduğunda tarafımı seçmişsin gibi oluyor. Öğretmenler olarak aramızda ayrışıyoruz. Bu sebepten üye olmayı düşünmüyorum.”
Y12	“Ücretli öğretmen olmam en büyük etken. Kadroya geçtiğimde bu konuyu tekrar düşünürüm.”
Y13	“Sendikalar amaçları dışında hareket ediyorlar. Beni amaçları doğrultusunda devam ettiklerine inandıramadılar. Bir meslek varken bu kadar fazla sendika olması da beni rahatsız ediyor. Bizim öğretmenler olarak kadın erkek fark etmeksizin sorunlarımız aynı. Bu sorunları çözecek birden fazla sendikadan ziyade tek sendikanın olması taraftarıyım.”
Y14	“Ücretli öğretmenlik yapıyorum. Kadrolu değilim. Bu yüzden üye olamıyorum.”
Y15	“Sendikaya üye olduğunuzda eğer diğer çalışma arkadaşlarınız veya idareciniz o sendikadan değilse ayrımcılığa maruz kalabiliyorsunuz. Bu durumu gördüğüm içinde üye olmaktan yana değilim.”
Y16	“Öncelikle sendikalar benim düşüncelerimle uyuşmuyor. Bir sendikaya üye olup etiketlenmekte istemiyorum. Şuan ki sendikaların duruşlarına karşıyım. Bu duruşları değişirse biz öğretmenlere hitap ederlerse üye olmayı düşünürüm.”
Y17	“Kadına değer yok. Öğretmene değer yok. Kadın öğretmene hiç değer yok. Sendikalarında kadınları desteklediğini düşünmüyorum. Bu yüzden üye olmak istemiyorum.”
Y18	“Bütün sendikaların kendi çıkarlarına uygun davrandığını gördüğüm için üye olmadım. Bir partinin düşüncesini benimseyenler genelde aynı sendikaya gidiyorlar ve hangi sendikaya üye olursanız o siyasi partidenmiş gibi algılanıyorsunuz.”
Y19	“Sendikaların aktif bir şekilde işe yaradığını düşünmüyorum. Ayrıca sendikalar daha çok siyasi partilere yönelik. A partisine üye olursan bu partilisin, B sendikasına üye olursan bu partilisin gibi oluyor. Bu etiketlenme benim hoşuma gitmiyor.”

Y20	“Sendikaların siyasi anlayışlarından dolayı üye olmak istemiyorum. Sendikalarında öğretmenleri koruduğuna inanmıyorum. Eğer bizleri korusalardı bu kadar çok sendika olmazdı tek bir çatı altında toplanırdık.”
Y21	“Eğitim sendikalarının hepsinin amaçlarının siyasi olduğunu düşünüyorum. Bu yüzden üye olmak istemiyorum.”
Y22	“Artık öğretmenlik mesleğiyle siyaset çok fazla birbirine karıştırıldı. Sendikaların siyasi görüşleri var ve öğretmenlerin birçok sendikası var. Bu bana doğru gelmiyor. Eğer öğretmensek hepimizin sorunu aynıdır ve tek çatı altında toplanmalıyız. Bir öğretmen sendikasına üye olduğunuz an siyasi görüşünüzde biliniyor. Ben siyasi görüşümü oy atarak gösteririm sendikaya üye olarak değil. Eğitim ve siyaset karıştırılmamalı. Bu yüzden üye olmak istemiyorum.”
Y23	“Eğitim sendikası bir tane değil birden fazla ve bu sendikaları içinde hiçbiriyle aynı görüşte değilim. Hiçbiri beni cezbetmiyor. Sendikaların faydalı olacağını da düşünmüyorum.”
Y24	“Sendikaların siyasi yönlerinden dolayı üye olmadım.”
Y25	“Ülkemizdeki eğitim sendikalarının ortak bir amaçta olduğunu düşünmüyorum. Eğitim sendikaları çok fazla siyasi kaygı güdüyor. Bu yüzden üye olmaktan yana değilim.”

Soru 6) Türkiye’deki eğitim sendikalarının sendikal faaliyetlerini nasıl buluyorsunuz? Eksik buluyorsanız sebepleri nelerdir?	
Y1	“Yeni sendikaların güzel çalıştığını düşünüyorum. İstenilen hakları elde etmek için yapılan faaliyetleri olumlu karşılıyorum. Ama daha iyi ve etkin olabilirler. Sendikalar biraz daha çabalayabilir. Biraz geri planda kalabiliyorlar.”
Y2	“Taraflı olduğunu düşünüyorum. Sendikaların kendi üyelerinin faydası için çalışması en büyük eksikliği. Diğer sendika üyelerinin haklarının da gözetilmesi için geniş kapsamlı kararlar alınmasını isterdim. Mesela, nöbet hakkının elde edilmesi gibi.”
Y3	“Sendikayla çok fazla ilgili bilgimde, bağımda yok.”
	“Çokta yeterli bulmuyorum. Neden? Çünkü sendikalar bir sorun olmadan çalışma yapmıyor. Genel anlamda öğretmenlerin sorunları

Y4	biliniyor sendikaların çalışma yapması için illaki bir problem çıkması gerekmiyor. Sendikalar daha öngörülü olabilir. Öğretmenlerle daha fazla iletişim halinde olabilir. Kısacası sendikaların bir sorun ortaya çıkmadan öğretmenlerin eksikliklerini belirlemeleri gerektiğini düşünüyorum.”
Y5	“Yetersiz buluyorum. Çünkü öğretmen olarak benim sorunlarımla ilgilenmek yerine kendi siyasi görüşlerini yansıtıyorlar. Dışardan baktığınızda biz öğretmenler için bir şey yapılmış gibi duruyor. Ama içeriğinin böyle olduğunu düşünmüyorum.”
Y6	“Sendikaların üyelerinden bazılarını siyasi görüşleri için istediklerini ve bu anlamda üye topladıklarını düşünüyorum. Öğretmene öğretmen olduğu için insan olduğumuz için değer verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğitim sendikalarının bu amaçla çalışması gerekiyor. Hiç mi öğretmenler için faaliyet yapmıyorlar? Elbette ki öğretmenler için çok faaliyetler yapıyorlar. Ama bunların içine siyasi amaçların katılmaması gerektiğini biraz daha objektif olunması gerektiğini düşünüyorum. Örnek verebilir misiniz? Mesela; öğretmene şiddet olaylarına bazı sendikalar karşı çıkarken bazı sendikalar sessiz kalıyor. Bu tarz olaylara her sendika karşı çıkmalı. Çünkü bugün bana yapılan şiddet yarın bir başkasına yapılabilir. Biz iki öğretmen farklı görüşlerde olabiliriz. Öğretmenlere bütün sendikaların sahip çıkmasından yanayım.”
Y7	“Eksik buluyorum. Çünkü öğretmenlerin hakkını yeterince savunduklarını düşünmüyorum. Bir sendika başkanı bir süre sonra bir partiye üye olabiliyor. Biz öğretmenlerin sorunları görüşülürken bizi desteklemek yerine partisini orda destekleyebiliyor. Bu bana çok saçma geliyor.”
Y8	“Güzel çalışmalar yapılıyor gibi ama öğretmenlerin haklarını savunacak çok bir adım attıklarını düşünmüyorum. Sizce ciddi anlamda faaliyet yapılmıyor mu? Sendikalar eğer ciddi anlamda bir faaliyette bulunsaydı şuan gündemde olan öğretmen performans değerlendirilmesi gibi bir konu olmazdı. Başka bir örnek verebilir misiniz? Mesela öğretmene şiddet son zamanlarda çok fazla artış gösterdi. Birçok idareci, öğretmen en ufak bir hata yaptığında karşılığı şiddet olmamalıdır. Eğer bir hata

	<p>varsa gerekli yerlere şikâyetle bulunup hata halledilmelidir. Milli eğitim bakanlığı bu konuda çok hassas. Hemen şikâyetleri değerlendirip çözüm buluyor. Bu konuda sendikaların yaptığı bir şey yok mu? Sendikalar tabii ki adım atıyorlar ama yeterli olmuyor. Yeterli olmadığını da performans değerlendirmesinin gündemde olmasından anlayabiliriz. Sendikaların öğretmenleri daha fazla desteklemesinden yanayım.”</p>
Y9	<p>“Ellerinden geleni yapıyorlar gibi politik bir cevap vermeyi isterdim. Ama eksik buluyorum. Öğretmen sendikalarının birden fazla olmasındansa tek çatı altında toplamasından yanayım. Neden tek çatı altında toplanmalı? Çünkü birden fazla olduğunda sendikaların yaptıkları faaliyetleri öğretmenleri korumak veya öğretmenlerin yanında olmaktan çok kendilerini öne çıkarmak için yapıyormuş gibi oluyor. Her sendika öğretmenlerin sorunlarının arkasında duracağına işlerine gelen konularda faaliyet gösteriyorlar. Birlikten güç doğar aslında. Birlik olunursa daha faydalı olurlar. Bence sendikaların en büyük eksikliği tek çatı altında toplanamamaları. Sendikalar bizlerin sorunlarından çok birbirleriyle uğraşıyorlar. Bir diğer eksiklikleri de bu diye düşünüyorum.”</p>
Y10	<p>“Sendikalar belirli görüşlere ayrılarak oluşturuluyor. Bir ayrışma, gruplaşma söz konusu öğretmenler arasında. Durum böyle olunca sendikalar bizleri desteklemekten çok faaliyet yaptık yarışına giriyorlar. Bir sendika bunu yaptık diğeri biz şunu yaptık deyip dolaşiyor. Bu bana çok yanlış geliyor. Bundan kaynaklı olarak da öğretmen sendikalarının faaliyetleri yeterli değil. Çünkü bir sorun olduğunda bütün sendikalar sahip çıkmıyor. Bir tanesi ilgilenince diğerleri kendini geri çekiyor. 3006 ek gösterge, çalışma saatleri, doğum ve süt izinleri gibi sorunlar hala çözülemedi. Sağlık bakanlığı ilk altı ay anne sütü diyor. Ama kadın öğretmenin altı ay izni yok. Mesela bir sınıf öğretmeni süt iznini kullanamıyor. Çünkü boş dersinin olma gibi bir şans yok. İki yıl ücretsiz izin hakkımız var. Ama buda bizi maddi anlamda zorluyor. Sendikaların bunları çözmesini istiyorum.”</p>
Y11	<p>“Güzel şeyler yapıyormuş gibi gözüküyor. Belki de gerçekten yapılıyor. Bazı sorunlar çözümlüyor ama yapılan faaliyetlerin sonuçlarına bakmak</p>

	lazım. Acaba bize mi daha çok katkı sağlamışlar yoksa kendi sendikalarının adını mı daha çok duyurmuşlar diye.”
Y12	“Sendikaların faaliyetlerini yeterli bulmuyorum. Çünkü sendikalar öğretmenleri destekleyeceğine kendi siyasi faaliyetlerini yürütüyorlar. En büyük eksikliğinde bu olduğunu düşünüyorum.”
Y13	“Sendikal faaliyetler yetersiz. Hatta çok yetersiz. Sendikaların siyasetle iç içe olması beni çok rahatsız ediyor. Biz öğretmenlerin sorunlarını daha fazla dile getirmeliler. Sendikalar hükümetle aramızda köprü olmalılar. Mesela; 3006 ek gösterge meselesini halletmeleri gerekiyordu sendikaların. Bizim hakkımız ve sendika bunu hükümetle görüşüp halletmeli.”
Y14	“Sendika diye bir kavram kalmamaya ve sendikalar siyasete kaymaya başladı. Öğretmenler için sendikal faaliyetler yapılmamaya başladı. Daha çok sendika kendini duyurmak için çalışma veya faaliyet yapıyor. Birde öğretmen sendikaları tek çatı altında toplanamıyor. Buda sendikal faaliyetleri olumsuz etkiliyor diye düşünüyorum. Çünkü her sendika faaliyetleri yapmış olmak için yapıyor, biz öğretmenler için değil.”
Y15	“Sendikalarla ilgilenmiyorum. Bu yüzden bir bilgim yok.”
Y16	“Bazı sendikaların faaliyetlerini iyi buluyorum. Biz öğretmenler için bir şeyler yapmaya çalışıyorlar. Ama bazı sendikalar kendilerine yönelik çalışmalar yapıyorlar. Biz öğretmenler için çalışmıyorlar.”
Y17	“Sendikalar tamamıyla siyasi faaliyetler yapıyorlar. Belli bir görüşe yönelik, belli bir amaca yönelikler. Bu amaçta öğretmenin birliği ve beraberliği gibi bir amaç değil. Sendikanın bir öğretmenin sorunuyla ilgilenme veya kötü bir şey yaşandığında arkasında olma gibi bir amacı yok. Eğitim sendikaları kendi amaçlarından sapmış kendi ideolojilerini yaymaya çalışıyorlar.”
Y18	“Sendikalar bir sorun için sadece belli dönemlerde kalıp düşüncelerle bir gösteri yapıyorlar, afişler hazırlıyorlar, manifestolar yapıyorlar ama bu dönemsel olduğu için etkisi de kısa oluyor. Sonraki dönemlerde bu sorun adına kimse konuşmuyor bile. Amaç boy gösterisi mi? Kesinlikle öyle olduğunu düşünüyorum. Birde sendikal faaliyetler parti davası gibi algılanıyor. Her görüşten insan her sendikaya rahatça gidip üye olabilmeli, düşüncesini dile getirebilmeli. Çünkü sendika düşünceyle

	birlikte eylemi de getirebilmeli. Hiçbir şey düşüncede kalmamalı.”
Y19	“Çok yeterli bulmuyorum. Çünkü faaliyetler siyasete yönelik. Kısacası eğitim sendikaları amacına hizmet etmiyor.”
Y20	“Sendikaların faaliyetleri siyasi içerikli. Hak korumak değil, öğretmen birliği veya birlikteliği değil sadece fikir birliği kurmak için sendikalar var. Her sendika aslında kendi çıkarı için işlem ve faaliyet yapıyor.”
Y21	“Sendikaların faaliyetlerini gerçek anlamda yürüttüklerini düşünmüyorum. Çünkü biz eğer öğretmensek hepimizin çıkarları ortak olmalı. Bu yüzden birçok eğitim sendikası değil bir tane eğitim sendikası olması lazım. Sonuçta öğretmenlerin hepsinin sorunu aynı diye düşünüyorum.”
Y22	“Eğitim sendikaları faaliyet yapıyor diyemem yapmaya çalışıyor diyebilirim. Şöyle bir örnek vereyim. Performans değerlendirmesiyle ilgili bir sendika broşür basmış ve bize dağıttı. Broşüre baktığımda tamamıyla siyasi şeyler yazıyordu. Sanki bizim için yapılan bir faaliyet değil de diğer sendikalarla rekabet etmek için yapılmış gibi. Ben buna karşıyım.”
Y23	“Faaliyetleri çok yeterli bulmuyorum. Hatta öğretmenler için faaliyet yapıldığını düşünmüyorum. Çünkü sendikaların kendi siyasi görüşü var ve bu doğrultuda hareket ediyorlar. Eğitim sendikaları tek çatı altında toplanmalı ve öğretmenlerden yana olmalı. Eğer bizler için bir şeyler yaparlarsa yapılan faaliyetler yerini bulur.”
Y24	“Bazı hakları arama konusunda etkililer. Üyelerinin yanında oluyorlar. Ama ben sendikalara başından beri mesafeliyim. Bu yüzden sendikal faaliyetleri de sendikaları da takip etmiyorum.”
Y25	“Sendikal faaliyetlerin kişisel menfaatler doğrultusunda olduğunu düşünüyorum. Kişisel menfaatleri ortak olan kişilerin kendileri için sendika kurduğunu ve faaliyetlerini bu yönde yaptığını düşünüyorum. Gelen her sendika biz şu faaliyeti yaptık diyor. Ama buradaki biz kavramı bütün öğretmenleri kapsamıyor. Biz hepimiz öğretmeniz ve sorunlarımız aynı. Bizim sorunlarımıza ortak çözümler bulunmalı ve sendikalar bütün öğretmenlere yönelik faaliyet yapmalı.”